



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Fecha: 16 de octubre de 2025

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Selección de convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2027

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones acerca de los instrumentos sobre los que habrá de versar el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones preparará en 2027 con miras a su examen por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2028 (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 71).

Objetivo estratégico pertinente: Protección social (protección de los trabajadores).

Resultado más pertinente: Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social.

Repercusiones en materia de políticas: Por ahora ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Por ahora ninguna.

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

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

Documentos conexos: GB.344/PV; GB.335/INS/5; GB.337/PV; GB.341/PV; GB.343/PV; GB.344/INS/3/1; GB.344/LILS/2; GB.346/PV; GB.347/PV (Rev.); GB.349/INS/7; GB.349/PV (Rev. 1); GB.350/LILS/2; GB.350/PV; GB.352/LILS/3; GB.352/PV; GB.353/LILS/1; GB.353/PV; GB.354/INS/11.

► Índice

	Página
Introducción.....	3
Instrumentos propuestos para el Estudio General que deberá preparar la Comisión de Expertos en 2027 para que lo examine la Comisión de Aplicación de Normas en 2028.....	6
Opción 1 – Perspectivas de ratificación de instrumentos actualizados seleccionados.....	6
Opción 2 – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	11
Opción 3 – Convenio (núm. 188) y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199).....	14
Opción 4 – Convenio (núm. 173) y la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180).....	18
Opción 5 – Ninguna selección de instrumentos, por suspensión temporal de la preparación de un Estudio General en 2027.....	19
Proyecto de decisión	20
 Anexos	
I. Interrelaciones entre los Estudios Generales propuestos en la opción 1.1 y las discusiones recurrentes	21
II. Proyecto de formulario especial de memoria en virtud del artículo 19, adoptado en 1967	23
III. Lista de convenios y recomendaciones respecto de los cuales el Consejo de Administración ya ha decidido solicitar memorias a los Gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución	24

► Introducción

1. De conformidad con la práctica establecida, se invita al Consejo de Administración a que examine y apruebe las propuestas relativas a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales cabría solicitar a los Gobiernos que presenten memorias en virtud del artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación del Estudio General anual por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).
2. Cabe destacar que, al solicitar la presentación de memorias en virtud de las mencionadas disposiciones de la Constitución, se persiguen cuatro objetivos principales: i) promover la ratificación; ii) inducir a los países a examinar su situación en relación con la ratificación y la aplicación de instrumentos, inclusive cuando apliquen los principios en ellos enunciados, aunque no los hayan ratificado (para reconocer debidamente los esfuerzos desplegados); iii) proporcionar orientaciones para la aplicación de los instrumentos, y iv) evaluar el impacto y la pertinencia de las normas¹.
3. Desde 2010, los temas de los Estudios Generales elaborados por la CEACR sobre la base de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución se armonizan con los temas de las discusiones recurrentes que la Conferencia Internacional del Trabajo celebra con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. La Comisión de Aplicación de Normas de examina dichos Estudios Generales durante la reunión de la Conferencia que precede a aquella en la que se celebra la correspondiente discusión recurrente. Sin embargo, como el Consejo de Administración decidió, a título excepcional, no inscribir una discusión recurrente en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), a partir de 2026 la CEACR preparará los Estudios Generales sobre los instrumentos seleccionados dos años antes de que la Conferencia mantenga una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico correspondiente.
4. Por otra parte, en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada en 2016, la Conferencia pidió a la OIT «[a]doptar modalidades que aseguren que los Estudios Generales y las discusiones conexas de la Comisión de Aplicación de Normas contribuyan a las discusiones recurrentes, según proceda»². En términos más generales, pidió a la OIT «[a]segurar que se establezcan vínculos apropiados y eficaces entre las discusiones recurrentes y los resultados de la iniciativa relativa a las normas, en particular explorando opciones para hacer un mejor uso del artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) de la Constitución de la OIT, sin aumentar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de informes»³. Cabe recordar que la exploración de opciones para hacer un mejor uso del artículo 19 también forma parte del plan de trabajo del Consejo de Administración para el fortalecimiento del sistema de control⁴. En su resolución, la Conferencia también expresaba una clara preocupación general por «enfocar mejor las discusiones recurrentes y garantizar

¹ GB.331/INS/5/REF, párr. 11.

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

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

⁴ GB.344/PV, párr. 288, 7), c) y GB.349/INS/7.

que se basen en las realidades y los desafíos actuales a fin de [...] presentar un examen periódico actualizado de las diversas necesidades y realidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos»⁵.

5. Además, desde la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo en 2019, el seguimiento de las recomendaciones del mecanismo de examen de las normas se ha convertido en una prioridad institucional⁶.
6. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración seleccionó el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978 como instrumentos pertinentes para el objetivo estratégico del diálogo social, los cuales serían objeto del Estudio General que la CEACR prepararía en 2023 con miras a su examen por parte de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2024⁷. Esta decisión se basó en el supuesto de que la Conferencia iniciaría un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2025 o poco después y de que se mantendría la secuencia vigente de discusiones recurrentes. En su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración decidió «iniciar en 2026 un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, e inscribir un punto en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia (2026) relativo a una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social»⁸.
7. En su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración seleccionó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) como el instrumento que sería objeto del Estudio General que la CEACR prepararía en 2025 para su examen por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2026, en previsión de una discusión recurrente sobre empleo que se mantendría en la 116.^a reunión (2028) de la Conferencia. A la vez, el Consejo de Administración seleccionó los instrumentos sobre seguridad del empleo (el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982) como objeto del Estudio General que la CEACR prepararía para su examen por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2027⁹.
8. Se invita al Consejo de Administración a que considere y apruebe las propuestas sobre los instrumentos seleccionados como objeto de un Estudio General que la CEACR prepararía en 2027 y que luego examinaría la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2028, con miras a contribuir a la discusión recurrente sobre protección de los trabajadores que se mantendrá en 2029. En su examen, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno tomar en cuenta las propuestas para agilizar la presentación de memorias sobre los convenios ratificados en virtud del artículo 22 de la Constitución mediante la implantación progresiva de memorias temáticas sobre la aplicación de convenios, que están examinándose en la presente reunión¹⁰. Estas propuestas prevén un posible periodo de transición (2027-2029), durante el cual los Estados Miembros se adaptarían a las nuevas modalidades de presentación de memorias y se controlaría en consecuencia la carga general de trabajo que supone esa presentación, incluida la carga vinculada a la elaboración de las memorias solicitadas en virtud

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

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

⁷ GB.343/PV, párr. 505.

⁸ GB.347/PV (Rev.), párr. 58, d).

⁹ GB.349/PV (Rev. 1), párr. 1021.

¹⁰ GB.355/LILS/1.

del artículo 19 de la Constitución. Teniendo presentes estas consideraciones, una de las opciones que se proponen a continuación no requiere, a título excepcional, la recopilación de datos técnicos exhaustivos, pero sigue correspondiéndose plenamente con los objetivos del artículo 19 y relacionándose con una posterior discusión recurrente.

9. Tomando en cuenta todas las consideraciones precedentes, se proponen cinco opciones al Consejo de Administración. La primera se utilizaría solo excepcionalmente. La estrategia consiste en aprovechar el marco de presentación de memorias establecido en el artículo 19 para reunir datos exhaustivos proporcionados por todos los Estados Miembros acerca del seguimiento dado a las recomendaciones del Consejo de Administración sobre el mecanismo de examen de las normas. Por consiguiente, esta opción se aplicaría solo a los instrumentos para los cuales ese seguimiento sea una prioridad institucional según dicho mecanismo. Un examen más preciso de las perspectivas de ratificación de los convenios y protocolos actualizados, de los obstáculos que hayan encontrado al respecto especialmente los Estados Miembros que siguen rigiéndose por un gran número de instrumentos superados o por convenios que han sido derogados, y de la asistencia técnica que sería apropiada para superar esos obstáculos sería una base útil para considerar las actividades normativas en las discusiones recurrentes, así como para el desarrollo de la política normativa de la OIT más en general. Además, de esa forma se reduciría significativamente la carga de trabajo que supone la presentación de memorias para los Gobiernos por un periodo de uno, dos o tres años, lo que coincide con la posible transición hacia la propuesta de presentación de memorias temáticas sobre los convenios ratificados en virtud del artículo 22 de la Constitución¹¹. Con una perspectiva más amplia, el Estudio General abordaría en qué medida se ha dado efecto o se prevé dar efecto a las disposiciones de los instrumentos correspondientes¹². De modo que el requisito de presentación de memorias establecido en el artículo 19 continuaría cumpliendo sus fines. El Estudio General también ofrecería orientaciones sobre la aplicación y evaluaría los efectos logrados, aunque de forma más sucinta¹³. Además, ofrecería a los Estados Miembros una oportunidad única para intercambiar información sobre los progresos alcanzados en relación con una prioridad institucional. Si se inclinara por esta opción, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno seleccionar los instrumentos que serían objeto de los Estudios Generales de tres años sucesivos (2027, 2028 y 2029). En la sección siguiente, se formulan propuestas para los tres conjuntos de instrumentos.
10. La segunda y la tercera opciones se refieren a instrumentos que confieren protección a dos categorías específicas de trabajadores: los pueblos indígenas y tribales (opción 2) y los pescadores (opción 3). Estos instrumentos se consideran transversales a los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente¹⁴. La discusión recurrente sobre protección social (protección de los trabajadores) que se mantendrá en la 117.^a reunión (2029) de la Conferencia daría seguimiento al examen de un Estudio General sobre los instrumentos correspondientes por parte de los órganos de control, según proceda. La cuarta opción se refiere a instrumentos que tienen una pertinencia más específica para la discusión recurrente correspondiente. La quinta opción consiste en suspender un año la preparación de un Estudio General.

¹¹ GB.355/LILS/1.

¹² Con este fin, en el cuestionario podría incluirse una pregunta similar a la que se planteó para el Estudio General de 1969, por ejemplo: «Para cada uno de los convenios [seleccionados] que no ha sido ratificado por su país, indique brevemente en qué medida se prevé dar efecto a las disposiciones del instrumento» (véase el anexo II).

¹³ Véase el párr. 2 del presente documento.

¹⁴ GB.310/LILS/3/1 (Rev.), anexo, 25-26.

11. Al formular estas propuestas, la Oficina ha tenido en cuenta la indicación del Consejo de Administración de limitar estrictamente el número de instrumentos propuestos para la selección. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno dar orientaciones a la Oficina para la elaboración ulterior del formulario de memoria a fin de que el Consejo de Administración lo examine en su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026).
12. En el anexo III, se ofrece una lista de los instrumentos respecto de los cuales el Consejo de Administración ya solicitó memorias a los Gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución.

► Instrumentos propuestos para el Estudio General que deberá preparar la Comisión de Expertos en 2027 para que lo examine la Comisión de Aplicación de Normas en 2028

Opción 1 - Perspectivas de ratificación de instrumentos actualizados seleccionados

13. Desde su primera reunión celebrada en 2015, el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) cumple su mandato de contribuir a que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. Este mandato consiste, entre otras cosas, en clasificar las normas y recomendar medidas prácticas de seguimiento con plazos definidos en relación con las normas internacionales del trabajo¹⁵. En dichas recomendaciones, refrendadas por el Consejo de Administración, el GTT del MEN ha clasificado como superados una serie de instrumentos y ha instado a que se ratifiquen, se promuevan de manera específica y se apliquen efectivamente el instrumento o los instrumentos actualizados conexos en los Estados Miembros que siguen estando vinculados por los instrumentos superados.
14. A nivel institucional han surgido algunas divergencias de opinión sobre cómo debe procederse con estos convenios superados¹⁶. La falta de información completa sobre las medidas que están adoptando a nivel nacional los Estados Miembros que todavía están vinculados por los instrumentos superados con respecto a las correspondientes normas actualizadas acentúa aún más esas discrepancias. Por ello, el GTT del MEN ha recomendado que, en una serie de casos, se realicen encuestas destinadas a recabar información pertinente para la ratificación de determinados instrumentos actualizados, en particular respecto a posibles retos y obstáculos, a fin de definir medidas concretas para alentar la ratificación¹⁷.
15. Un Estudio General centrado en este elemento esencial de la política normativa podría facilitar las consultas tripartitas a nivel nacional¹⁸ y un entendimiento común a nivel institucional de las diversas circunstancias nacionales que influyen en la ratificación y la aplicación efectiva de las

¹⁵ Véase la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), parte IV, A.

¹⁶ [GB.354/INS/11](#), párr. 23.

¹⁷ [GB.352/LILS/3](#), 4.

¹⁸ El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) exige que se celebren consultas tripartitas con el fin de reexaminar a intervalos apropiados convenios no ratificados y recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual (art. 5, 1, c)). En la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) se recomienda celebrar consultas tripartitas sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT (párr. 5, e)).

normas actualizadas, especialmente en los países en los que siguen estando vigentes instrumentos superados o en los que estaban vigentes antes de que fuesen derogados o retirados por la Conferencia; sus perspectivas de ratificación y los obstáculos para ello; y la asistencia técnica que puede necesitarse para superar estos obstáculos. El examen realizado por la Comisión de Expertos brindaría información exhaustiva sobre los avances con respecto a las recomendaciones del GTT del MEN¹⁹ y sobre el efecto que tiene la labor de promoción para dar cumplimiento a esas recomendaciones, y permitiría a la Oficina adaptar mejor sus actividades de asistencia técnica. Asimismo, conferiría una mayor notoriedad y aceptación a las recomendaciones del GTT del MEN y fomentaría la colaboración de los mandantes tripartitos en estas cuestiones.

16. El Estudio General propuesto, tiene sus precedentes, aunque se desvía de la práctica establecida en los últimos años de centrarse en un conjunto limitado de instrumentos que enmarcan un tema específico. Para conmemorar el 50.º aniversario de la OIT (1969), el Consejo de Administración decidió, en su 170.ª reunión (noviembre de 1967), solicitar a los Gobiernos que presentasen en 1968 memorias sobre las perspectivas de ratificación y las dificultades relativas a una lista de 17 convenios elegidos entre los instrumentos más importantes adoptados por la Conferencia a lo largo de los años²⁰. Las memorias solicitadas se referían a una amplia variedad de instrumentos, que comprendían la libertad sindical, el trabajo forzoso, la igualdad y la no discriminación, la política social, la administración del trabajo, la política y los servicios de empleo, los salarios, la seguridad social, la edad mínima y la protección de la maternidad²¹. Debido al gran número de instrumentos abarcados en ese caso, el Consejo de Administración decidió pedir a los Gobiernos que se limitasen a indicar para cada uno de los convenios: *a)* en qué medida preveían dar efecto a las disposiciones del instrumento, y *b)* cualquier dificultad que impidiese o retrasase su ratificación²². En el anexo II, figura una copia del formulario de memoria en virtud del artículo 19 aprobado en ese momento.
17. Siguiendo esta línea, en el formulario de memoria propuesto podrían plantearse preguntas a todos los Estados Miembros que no han ratificado las normas actualizadas seleccionadas. Otra alternativa sería afinar más el formulario de memoria y plantear preguntas más específicamente a los Estados Miembros que todavía están vinculados por los instrumentos superados y que no han ratificado las normas actualizadas conexas²³. El objetivo del cuestionario selectivo sería reducir la carga que supone la presentación de memorias. A este respecto, cabe recordar que ya no se solicita a los Estados Miembros que presenten memorias periódicas en virtud del artículo 22 sobre los instrumentos superados si no existe una

¹⁹ La Comisión de Expertos anima a ello constantemente en el contexto de su supervisión de los instrumentos superados que siguen vigentes y su supervisión del Convenio núm. 144.

²⁰ GB.170/PV, pág. 98.

²¹ OIT, *Las perspectivas de ratificación después de 50 años: estudio de 17 convenios seleccionados*, Informe III (parte 3), Conferencia Internacional del Trabajo, 53.ª reunión, 1969.

²² Véase OIT, *Las perspectivas de ratificación después de 50 años*, párr. 4. Por el mismo motivo, la Comisión de Expertos dispuso el Estudio General en capítulos, en los que se trataban cada uno de los temas, y «[d]entro de cada capítulo los distintos instrumentos se examinan del siguiente modo: después de un breve resumen del instrumento y de una referencia a las ratificaciones de que ha sido objeto hasta la fecha, se analizan los principales obstáculos mencionados por los gobiernos para su aplicación junto con las indicaciones pertinentes que puedan contribuir a una solución de estas dificultades; seguidamente se indican en el capítulo las medidas adoptadas o previstas por los gobiernos a fin de cumplir más plenamente un convenio y se concluye con un estudio de las perspectivas de ratificación».

²³ En el caso de los convenios que han sido derogados o retirados, estas preguntas se formularían a los Estados Miembros que estaban vinculados por ellos en el momento de la derogación.

observación pendiente del sistema de control²⁴. Así pues, un Estudio General añadiría valor a la recopilación de información de cara a la labor de promoción selectiva y la asistencia técnica.

18. Existen varias opciones con respecto a los instrumentos que vayan a seleccionarse. Se podrían incluir preguntas sucintas sobre los instrumentos actualizados que el GTT del MEN ha determinado que deben ser objeto de medidas de seguimiento o sobre aquellos que se refieren específicamente a un ámbito tratado por instrumentos superados²⁵. Sin embargo, la información relativa a la aplicación o la ratificación de los instrumentos fundamentales ya se solicita en el contexto del seguimiento anual con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022. Además, algunas de las cuestiones —como los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales— han sido objeto de Estudios Generales recientes, en los que se ha consignado la correspondiente información sobre las dificultades a las que se enfrentan los Estados Miembros. Por último, algunos instrumentos actualizados también pueden seleccionarse para un Estudio General separado, como se expone más adelante en las opciones 2 y 3.
19. También podría considerarse la posibilidad de distribuir las memorias a lo largo del tiempo, como se describe a continuación.

Opción 1.1

20. Las memorias podrían distribuirse a lo largo de un periodo de tres años. Este periodo se correspondería con el periodo de transición propuesto para la implantación de las memorias temáticas sobre la aplicación de convenios en virtud del artículo 22 de la Constitución²⁶. En caso de que el Consejo de Administración apruebe este periodo de transición y desee centrar las memorias en virtud del artículo 19 en las perspectivas de ratificación de instrumentos actualizados durante tres años, sería posible mantener un vínculo estrecho con los objetivos estratégicos que forman la base de las discusiones recurrentes en la Conferencia (véase el cuadro 1). Cabe señalar que solo se propondrían para un Estudio General los instrumentos actualizados relacionados con los objetivos estratégicos del empleo, la protección social (protección de los trabajadores) y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que no sería posible preparar a tiempo Estudios Generales sobre instrumentos relacionados con el diálogo social (la discusión recurrente del ciclo actual prevista para 2026) o la protección social (seguridad social) (la discusión recurrente del ciclo actual prevista para 2027)²⁷. Cabe señalar también que el Consejo de Administración todavía no ha decidido sobre un nuevo ciclo de discusiones recurrentes que se celebrarían después de 2030.

²⁴ GB.349/PV (Rev.1), párr. 369, e).

²⁵ La mayoría de los instrumentos actualizados cuya ratificación se promueve de conformidad con las recomendaciones del GTT del MEN y adoptados por el Consejo de Administración se refieren a un ámbito tratado por instrumentos superados. Las excepciones son las recomendaciones para promover el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137) y el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

²⁶ GB.355/LILS/1.

²⁷ Las propuestas no incluyen los instrumentos de seguridad social examinados por el GTT del MEN sobre las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes (C.35, C.36, C.37, C.38, C.39 y C.40 relacionados con el C.102 (partes V, IX y X) y el C.128), o los instrumentos sobre el seguro de enfermedad (C.24 y C.25 relacionados con el C.102 (partes II y III) y/o el C.130), que podrían considerarse en el futuro.

► **Cuadro 1. Opción 1.1: Distribución de instrumentos actualizados sobre los que se solicitarían memorias en virtud del artículo 19 en 2027, 2028 y 2029 para tres Estudios Generales, e interrelación entre los Estudios Generales propuestos y las discusiones recurrentes**

Año	Estudio General preparado por la Comisión de Expertos (noviembre-diciembre)	Estudio General presentado a la Comisión de Aplicación de Normas (junio)	Discusión recurrente
2026	C.158 y R.166	R.205	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo
2027	Primer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de política de empleo, estadísticas del trabajo ¹ y protección de la maternidad ²	C.158 y R.166	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social)
2028	Segundo Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) ³ y trabajo infantil ⁴	Primer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de política de empleo, estadísticas del trabajo y protección de la maternidad	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo
2029	Tercer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados sobre categorías específicas de trabajadores ⁵ e inspección del trabajo ⁶	Segundo Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de SST y trabajo infantil	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)
2030	Por determinar	Tercer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados sobre categorías específicas de trabajadores e inspección del trabajo	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

¹ C.181, C.88, C.160 y C.102 (parte IV) o C.118 o C.168 (vinculados a los convenios superados C.34, C.96, C.2 y C.63). ² C.183 (vinculado a los convenios superados C.3 y C.103). ³ C.176, C.167, C.155, P.155, C.161 y C.187 (vinculados a los convenios superados C.45 y C.62) y C.162, C.170 y C.174. ⁴ C.138 (vinculado a los convenios superados C.10, C.33, C.59 y C.123). ⁵ C.188 sobre los pescadores (vinculado a los convenios superados C.112, C.113, C.114 y C.126); C.152 sobre los trabajadores portuarios (vinculado al convenio superado C.32) y C.137; C.169 sobre los pueblos indígenas y tribales (vinculado al convenio superado C.107); y C.172 sobre los trabajadores de hoteles y restaurantes. ⁶ C.81 y C.129 (vinculados al convenio superado C.85).

21. En el anexo I, se proporcionan más detalles sobre cómo encajaría la opción 1.1 en el calendario de discusiones recurrentes en futuras reuniones de la Conferencia (2028-2030).

Opción 1.2

22. En caso de que el Consejo de Administración apruebe el periodo de transición, las memorias en virtud del artículo 19 podrían distribuirse a lo largo de un periodo de dos años (2027 y 2028), de modo que los instrumentos seleccionados para el segundo y tercer año en la opción 1.1 se combinen para el segundo año (véase el cuadro 2).

► **Cuadro 2. Opción 1.2: Distribución de instrumentos actualizados sobre los que se solicitarían memorias en virtud del artículo 19 en 2027 y 2028 para dos Estudios Generales, e interrelación entre los Estudios Generales propuestos y las discusiones recurrentes**

Año	Estudio General preparado por la Comisión de Expertos (noviembre-diciembre)	Estudio General presentado a la Comisión de Aplicación de Normas (junio)	Discusión recurrente
2026	C.158 y R.166	R.205	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo
2027	Primer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de política de empleo, estadísticas del trabajo ¹ y protección de la maternidad ²	C.158 y R.166	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social)
2028	Segundo Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de SST ³ , trabajo infantil ⁴ , categorías específicas de trabajadores ⁵ e inspección del trabajo ⁶	Primer Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de política de empleo, estadísticas del trabajo y protección de la maternidad	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo
2029	Por determinar	Segundo Estudio General sobre instrumentos actualizados vinculados a instrumentos superados en materia de SST, trabajo infantil, categorías específicas de trabajadores e inspección del trabajo	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)
2030	Por determinar	Por determinar	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

¹ C.181, C.88, C.160 y C.102 (parte IV) o C.118 o C.168 (vinculados a los convenios superados C.34, C.96, C.2 y C.63).

² C.183 (vinculado a los convenios superados C.3 y C.103). ³ C.176, C.167, C.155, P.155, C.161 y C.187 (vinculados a los convenios superados C.45 y C.62) y C.162, C.170 y C.174. ⁴ C.138 (vinculado a los convenios superados C.10, C.33, C.59 y C.123). ⁵ C.188 sobre los pescadores (vinculado a los convenios superados C.112, C.113, C.114 y C.126); C.152 sobre los trabajadores portuarios (vinculado al convenio superado C.32) y C.137; C.169 sobre los pueblos indígenas y tribales (vinculado al convenio superado C.107); y C.172 sobre los trabajadores de hoteles y restaurantes. ⁶ C.81 y C.129 (vinculados al convenio superado C.85).

Opción 1.3

23. En 2027 podría solicitarse una única memoria sobre todos los instrumentos actualizados mencionados anteriormente. En función del número de instrumentos seleccionados, esto obviamente incrementaría ese año la carga que supone la presentación de memorias.

Opción 2 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

24. Se estima que unos 476 millones de mujeres y hombres forman parte de los pueblos indígenas y tribales a nivel mundial; el 70 por ciento viven en Asia y el Pacífico, el 16,3 por ciento, en África, el 11,5 por ciento, en América Latina y el Caribe, el 1,6 por ciento, en América del Norte y el 0,1 por ciento, en Europa y Asia Central²⁸. A pesar de que contribuyen significativamente a la vida económica, social y cultural, los pueblos indígenas y tribales se siguen viendo confrontados con obstáculos persistentes para el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos económicos, sociales y culturales, así como para el ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
25. Las economías de los pueblos indígenas y tribales dependen de los recursos naturales y los ecosistemas, con los que tienen una relación cultural compleja. Dado que la mayoría viven en regiones rurales que suelen estar aisladas geográficamente, por lo general carecen de control sobre sus tierras, territorios y recursos tradicionales²⁹.
26. Las personas indígenas tienen casi el triple de probabilidades que sus homólogos no indígenas de vivir en situación de pobreza extrema³⁰. En los 23 países donde se concentra el 83 por ciento de la población indígena mundial, las personas indígenas representan aproximadamente el 9,3 por ciento de la población total, pero constituyen casi el 19 por ciento de las personas que viven por debajo del umbral internacional de pobreza, establecido en 1,90 dólares de los Estados Unidos al día³¹. El hecho de que las tasas de pobreza de los pueblos indígenas sean bastante más elevadas que las del resto de la población puede obedecer en buena parte a la discriminación estructural, que se refleja también en la escasa inversión pública en tierras indígenas³².
27. La situación de marginación y pobreza en que suelen vivir los pueblos indígenas los hace vulnerables a la discriminación y las prácticas de explotación, como el trabajo en servidumbre, la trata, el trabajo peligroso y las peores formas de trabajo infantil. En particular, los niños indígenas se hallan en una situación de riesgo elevado; efectivamente, en el caso de estos niños, el trabajo infantil y la exclusión de la educación son el resultado directo de la marginación y de las violaciones generalizadas de los derechos que sufren las comunidades indígenas³³.
28. Los trabajadores indígenas, especialmente las mujeres indígenas, tienen muchas más probabilidades que los trabajadores no indígenas de realizar su actividad en la economía informal —a menudo en empleos poco remunerados, inseguros y peligrosos, y sin protección social—, lo cual es un reflejo de los obstáculos sistémicos que tienen ante sí para acceder a la educación, al desarrollo de competencias y a oportunidades de trabajo decente³⁴. Por otra

²⁸ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo*, 2019.

²⁹ OIT, «Indigenous and Tribal Peoples».

³⁰ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169*.

³¹ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169*.

³² OIT, *Manual para los mandantes tripartitos de la OIT: Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*, 2013.

³³ OIT, «Los niños indígenas corren un alto riesgo de trabajo infantil».

³⁴ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169*.

parte, las mujeres indígenas se enfrentan a formas de discriminación múltiples e interseccionales por motivos relativos tanto al género como a la identidad indígena, en particular la violencia y el acoso.

29. Con frecuencia, la contribución de los pueblos indígenas a las economías y al desarrollo nacionales no es reconocida, dado que sus sistemas de producción suelen estar orientados a la subsistencia y su actividad se concentra en la economía informal, en particular como trabajadores no cualificados o trabajadores domésticos³⁵. Sucede a menudo que ciertas prácticas tradicionales de los pueblos indígenas, como el cultivo trashumante, la pesca y el pastoreo, se consideran obsoletas y contrarias al «desarrollo», y se llega incluso a prohibirlas, pese a ser sostenibles y constituir un elemento clave para la preservación de los conocimientos tradicionales y de la biodiversidad³⁶.
30. Muchas veces, los trabajadores indígenas y tribales se enfrentan con desafíos adicionales, como la falta de documentación personal, lo que los excluye de la protección prevista en la legislación laboral y les impide acceder a la seguridad social, los servicios públicos y el empleo formal. El hecho de que en las zonas remotas la inspección laboral sea limitada, junto con las barreras lingüísticas y culturales, dificulta aún más la aplicación efectiva de sus derechos laborales³⁷.
31. Numerosas comunidades indígenas y tribales siguen quedando excluidas de los procesos de toma de decisiones y, a menudo, carecen de reconocimiento legal, apoyo institucional y mecanismos de participación y consulta eficaces. Tal marginación limita su capacidad para influir en las políticas que afectan a sus tierras, recursos, medios de vida y condiciones de trabajo³⁸.
32. Si bien son quienes menos han contribuido a las causas del cambio climático, los pueblos indígenas y tribales se hallan particularmente expuestos a su impacto directo, así como a determinadas medidas para mitigarlo o adaptarse a sus consecuencias. Las actividades relacionadas con los bosques y la silvicultura siguen siendo el pilar de las ocupaciones tradicionales y los medios de vida de numerosas comunidades indígenas, y revisten especial importancia en la mitigación del cambio climático y la preservación de la biodiversidad. En América Latina, por ejemplo, las tasas de deforestación en los territorios indígenas son hasta un 50 por ciento más bajas que en otras zonas, lo que muestra el papel fundamental que las ocupaciones tradicionales y los conocimientos indígenas desempeñan en la conservación de los bosques y la mitigación del cambio climático³⁹.
33. El acceso a un trabajo digno permite a las mujeres y los hombres indígenas sacar provecho de su potencial como agentes del cambio en la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible y la acción contra el cambio climático⁴⁰. El fomento del trabajo decente para los pueblos indígenas y tribales promueve directamente la consecución de los objetivos 1, 2, 4, 5 y 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y contribuye al logro de los objetivos 10, 13, 16 y 17 de la misma. En la perspectiva de que se lleven a cabo reformas normativas basadas en datos empíricos, es urgente mejorar tanto la visibilidad como la calidad de la información sobre los pueblos indígenas y tribales, a fin de recopilar estadísticas precisas y generar datos exhaustivos y fiables que reflejen mejor sus realidades.

³⁵ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales* núm. 169.

³⁶ OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023.

³⁷ OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

³⁸ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales* núm. 169.

³⁹ OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

⁴⁰ OIT, «Indigenous and Tribal Peoples».

34. La OIT es la organización responsable del único instrumento vinculante que protege los derechos de los pueblos indígenas y tribales, a saber, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Este trascendental Convenio actualizado sustituyó al Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), que dejó de estar abierto a nuevas ratificaciones y de considerarse actualizado. No obstante, el Convenio núm. 107 sigue legalmente en vigor en 17 países donde viven algunas de las poblaciones de pueblos indígenas y tribales más numerosas del mundo.
35. El GTT del MEN indicó que el Convenio núm. 107 contenía terminología obsoleta y reflejaba un enfoque integracionista que era inadecuado, por lo que recomendó la promoción específica de la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 169 en los Estados Miembros en los que el Convenio núm. 107 está vigente en la actualidad⁴¹. Hasta la fecha, el Convenio núm. 169 ha sido ratificado por 24 países; la ratificación más reciente fue registrada en junio de 2021.
36. El Convenio núm. 169 adopta un enfoque integral de la protección de los derechos de los pueblos indígenas y tribales, y se basa en el reconocimiento de su aspiración a controlar sus instituciones, formas de vida y desarrollo económico, así como al respeto de sus culturas. En este instrumento se reconocen los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, se establecen las obligaciones de los Gobiernos con respecto a la formulación y la aplicación de políticas y programas para estos pueblos, se promueve el empoderamiento económico y el trabajo decente para los hombres y mujeres indígenas, y se fomenta el diálogo y la confianza mutua entre los Gobiernos y los pueblos indígenas.
37. El Convenio núm. 169 ofrece un marco multifacético para promover los derechos de los pueblos indígenas como parte del desarrollo inclusivo y sostenible, y para permitirles mantener, desarrollar y aprovechar sus conocimientos, ocupaciones, economías e instituciones.
38. En 2015, el Consejo de Administración refrendó una estrategia para reforzar la acción de la OIT con respecto a los pueblos indígenas y tribales que constaba de siete elementos principales: la promoción del Convenio núm. 169 y su aplicación; el fortalecimiento del diálogo institucionalizado, la consulta y la participación; los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones de trabajo y los medios de vida; la extensión de la protección social; las mujeres indígenas y tribales; el cierre de la brecha de datos y de conocimientos, y las alianzas de colaboración⁴². Asimismo, en marzo de 2019, el Consejo de Administración aprobó un Plan estratégico para colaborar con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales en cuestiones relativas al Convenio núm. 169⁴³.
39. En 2007, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, en cuyo texto se establecen los derechos a la libre determinación, a tierras, territorios y recursos, y a la integridad cultural, con arreglo a las disposiciones del Convenio núm. 169. Este Convenio y la Declaración de las Naciones Unidas constituyen dos instrumentos jurídicos de distinta naturaleza y alcance que se complementan y refuerzan entre sí.
40. Cabe destacar que el Convenio núm. 169 es uno de los convenios de la OIT a los que se hace mayor referencia en el Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, contexto en el cual se emiten recomendaciones en que se insta a su ratificación, a la armonización de la legislación o a la aplicación de sus disposiciones,

⁴¹ GB.352/LILS/3.

⁴² GB.325/POL/2.

⁴³ GB.335/POL/2.

subrayando así su papel como norma fundamental de la OIT en el marco de control en materia de derechos humanos de las Naciones Unidas.

41. La realización de un Estudio General sobre el Convenio núm. 169 permitiría por primera vez a los órganos de control llevar a cabo un examen exhaustivo de la legislación y la práctica vigentes en los Estados Miembros que todavía no han ratificado el Convenio, incluidos aquellos que siguen vinculados por el Convenio núm. 107, clasificado como superado. De conformidad con las recomendaciones del GTT del MEN, actualmente la Oficina está recopilando perfiles de países que siguen vinculados por el Convenio núm. 107, los cuales podrían ser utilizados en la preparación de dicho Estudio General. Esta tarea también brindaría la oportunidad de detectar y analizar los obstáculos jurídicos, institucionales y prácticos para la ratificación del instrumento, así como las dificultades que encontraron los Estados ratificantes para aplicarlo. Además, permitiría a los órganos de control ofrecer una visión detallada en cuanto al alcance y el contenido de las disposiciones del Convenio, determinar los avances, las buenas prácticas y las tendencias mundiales con respecto a su aplicación, y destacar las medidas que podrían facilitar una ratificación más amplia y una aplicación más eficaz en la legislación y en la práctica.
42. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones emitidas por el GTT del MEN sobre el Convenio núm. 169, incluida la recomendación de que la Oficina debería «poner en práctica una encuesta dirigida a los mandantes tripartitos, inclusive a nivel sectorial cuando proceda, sobre los retos y obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 169 en los Estados Miembros en los que el instrumento superado relativo a los pueblos indígenas y tribales esté vigente, con miras a identificar próximas medidas concretas a fin de promover la ratificación, lo cual se debatirá en una reunión tripartita»⁴⁴.

Opción 3 - Convenio (núm. 188) y la Recomendación (núm. 199) sobre el trabajo en la pesca, 2007

43. Según las últimas estimaciones, unos 62 millones de personas participan en el sector primario de la pesca y la acuicultura (el 54 por ciento en la pesca, el 36 por ciento en la acuicultura y el 10 por ciento sin determinar) como trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial o como trabajadores ocasionales. Esta mano de obra se concentra predominantemente en Asia (77 por ciento), seguida de África (16 por ciento) y América Latina y el Caribe (5 por ciento). En los casos en que se dispone de datos desglosados por sexo, las mujeres representan el 24 por ciento del total de la mano de obra, de las cuales el 53 por ciento trabajan a tiempo completo, en comparación con el 57 por ciento de los hombres⁴⁵.
44. El sector pesquero, que contribuye directamente a la seguridad alimentaria y la nutrición a nivel mundial y proporciona medios de subsistencia a más de 600 millones de personas en todo el mundo, es plenamente reconocido por el papel que desempeña en la erradicación de la pobreza y el logro del desarrollo sostenible, particularmente en los países en desarrollo⁴⁶. Debido a su impacto económico, social y ambiental, el trabajo decente en el sector pesquero es un aspecto determinante para la consecución de los objetivos 1, 2 y 8, y en particular las

⁴⁴ GB.352/LILS/3, anexo I, párr. 13.3.1, b).

⁴⁵ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2024: La transformación azul en acción*, 2024, viii, xx, 6 y 67.

⁴⁶ FAO, *The State of World Fisheries and Aquaculture 2024*, 149; FAO, *2021 COFI Declaration for Sustainable Fisheries and Aquaculture*, 2021, 1, 7.

metas 8.7 y 14 de la Agenda 2030, y contribuye significativa y transversalmente a los objetivos 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13 y 17.

45. Según el informe de la OIT titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*, la pesca se clasifica como uno de los sectores esenciales o «clave» cuya operación continuada es fundamental para salvaguardar el funcionamiento de las sociedades y la economía, especialmente durante situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19⁴⁷. Estos sectores se caracterizan por su papel crucial para satisfacer las necesidades humanas básicas, sostener el empleo, preservar el bienestar público, favorecer la resiliencia socioeconómica y mantener la estabilidad de las cadenas de suministro, en particular durante periodos de perturbaciones sistémicas.
46. La pesca está reconocida como una ocupación peligrosa⁴⁸, y el sector es vulnerable a déficits de trabajo decente tales como jornadas de trabajo excesivamente largas, periodos en el mar prolongados, y relaciones de trabajo y sistemas de remuneración complejos. Muchos pescadores trabajan por cuenta propia y, a menudo, no se les brinda la protección adecuada, por lo que habitualmente se enfrentan a formas precarias de empleo y déficits de contratación equitativa⁴⁹. Muchos de estos puestos de trabajo son informales y carecen de una protección social adecuada, de modo que los trabajadores están expuestos a vulnerabilidad económica, riesgos profesionales y un acceso limitado a oportunidades de trabajo decente.
47. El sector de la pesca es propenso a elevados niveles de pobreza, vulnerabilidad y marginación. Muchas comunidades pesqueras se encuentran en zonas remotas, donde las oportunidades de subsistencia son limitadas, con altas tasas de desempleo (especialmente entre los jóvenes) y condiciones de trabajo insalubres e inseguras⁵⁰.
48. El cambio climático afecta a las comunidades y los medios de subsistencia del sector de la pesca, especialmente a los pescadores en pequeña escala, debido a su ubicación geográfica y su situación de pobreza⁵¹. Muchos operan en zonas costeras bajas y en pequeñas islas muy vulnerables al aumento del nivel del mar, los fenómenos meteorológicos extremos y los cambios en los ecosistemas, y la falta de protección social socava su capacidad de respuesta. La combinación de estos factores constituye una amenaza para los medios de subsistencia, lo que exacerba las vulnerabilidades existentes.
49. Según las estimaciones mundiales más recientes, de 2021, al menos 128 000 pescadores están sometidos a trabajo forzoso a bordo de buques pesqueros⁵². Debido al aislamiento del sector, es probable que las cifras reales sean más elevadas⁵³. Al estar a bordo de buques en lugares remotos, en condiciones de aislamiento extremo, a menudo en alta mar durante meses o incluso años, los pescadores son extremadamente vulnerables a los abusos laborales.

⁴⁷ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*, 2023, 211.

⁴⁸ OIT, *Convenio sobre el trabajo en la pesca*, 2007 (núm. 188), preámbulo.

⁴⁹ OIT, *Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes*, Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, 2017, 1-3.

⁵⁰ FAO, *Strengthening coherence between social protection and fisheries policies: Framework for analysis and action*, 2022, 1.

⁵¹ FAO, *Impacts of climate change on fisheries and aquaculture: Synthesis of current knowledge, adaptation and mitigation options*, 2018, 21.

⁵² OIT, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (resumen en español: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*) 2022, 3, 32.

⁵³ OIT, *Forced labour in commercial fishing*, 2024.

Lamentablemente, la pesca de captura tiene una de las tasas de lesiones profesionales mortales más altas de todas las ramas de actividad⁵⁴.

50. Cerca del 60 por ciento de todos los niños trabajadores se desempeñan en el sector agrícola, incluida la pesca, donde participan en todo tipo de actividades de una manera que es incompatible con la asistencia a la escuela y que entraña peligros para su salud, su seguridad o su moralidad⁵⁵.
51. Los pescadores migrantes, en particular, son vulnerables al riesgo del trabajo forzoso y a graves déficits de trabajo decente, tales como prácticas de contratación y colocación abusivas y fraudulentas; trabajo infantil; aislamiento y abuso de vulnerabilidad; abandono; ausencia de un contrato de trabajo escrito del pescador; remuneración insuficiente y retención de salarios; retención de documentos de identidad; elaboración de listas negras cuando reivindican sus derechos; violencia e intimidación; traslado ilegal de los pescadores en el mar; jornadas de trabajo excesivamente largas, y otras condiciones de trabajo y de vida abusivas⁵⁶.
52. La actividad normativa de la OIT en el sector de la pesca ha evolucionado al pasar de un conjunto fragmentado de instrumentos a un marco unificado e integral, adoptado hace casi dos decenios. Las primeras normas —como la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7); el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112); el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113); el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)— abordaban aspectos específicos del empleo.
53. El Convenio (núm. 188) y la Recomendación (núm. 199) sobre el trabajo en la pesca, 2007 se revisaron y actualizaron, de manera integrada, la mayoría de los instrumentos vigentes de la OIT relacionados con la pesca, al tiempo que extendieron una protección integral a todos los pescadores. Estos instrumentos tienen por objeto garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros, al establecer requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social.
54. El Convenio núm. 188 ha recibido 24 ratificaciones hasta la fecha, la última de las cuales se registró en junio de 2025. Este bajo registro de ratificaciones contrasta con la importancia del Convenio para promover el trabajo decente en el sector pesquero y para salvaguardar los derechos, la seguridad y el bienestar de los pescadores en todo el mundo.
55. Un Estudio General sobre el trabajo en la pesca proporcionaría un panorama general del estado actual de la legislación y la práctica en este ámbito en los Estados Miembros y ayudaría a detectar los obstáculos a la ratificación y aplicación de los instrumentos actualizados pertinentes, así como determinar las recomendaciones que los órganos de control de la OIT deban formular a este respecto. Sería la primera vez que un Estudio General se centraría en las condiciones de trabajo decente en el sector pesquero, lo que permitiría evaluar la pertinencia, el impacto y la aplicación tanto del Convenio núm. 188 como de la Recomendación núm. 199 y proporcionar orientaciones para aumentar la ratificación de ambos instrumentos y su

⁵⁴ OIT, «[Forced labour and human trafficking in fisheries](#)».

⁵⁵ OIT y FAO, *Guía para hacer frente al trabajo infantil en la pesca y la acuicultura*, 2013, iii.

⁵⁶ OIT, Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes, 1, párr. 2.

aplicación efectiva. Hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha examinado cerca de 20 primeras memorias y un número limitado de segundas memorias sobre la aplicación del Convenio.

56. En su novena reunión, el GTT del MEN recomendó un paquete de medidas de seguimiento prácticas centradas en el Convenio núm. 188, entre ellas, campañas de promoción selectivas y generales y la colaboración de los mandantes tripartitos, en particular a escala sectorial, para tomar medidas activas con miras a la ratificación y aplicación del instrumento en los Estados Miembros en los que los Convenios núms. 112, 113, 114 y 126, clasificados como superados, siguen vigentes⁵⁷. El paquete de medidas incluía una reunión de expertos sobre la formación para pescadores y otros aspectos del sector pesquero, que se programaría a su debido tiempo. Un Estudio General sobre el Convenio núm. 188 y la Recomendación núm. 199 podría sustentar las deliberaciones de esa reunión de expertos.
57. En 2007, en su 96.^a reunión, la Conferencia adoptó la Resolución relativa a la promoción del bienestar de los pescadores, enunciando que la Organización debería promover «la promoción de la prestación de una protección social y una seguridad social eficaces para todos los pescadores». Diez años después, la OIT convocó la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes como parte del seguimiento de esa resolución, que reafirmó que la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes es fundamental con miras a asegurar un mercado de trabajo justo y funcional en el sector pesquero⁵⁸.
58. Se han aplicado, o se están aplicando en la actualidad, varios proyectos de cooperación técnica sobre el terreno para abordar los desafíos específicos a los que se enfrentan los pescadores. Entre los distintos proyectos, en particular en los principales países de origen de los pescadores, así como en importantes Estados rectores de puertos o ribereños, la iniciativa [Laboratorio de Aceleración 8.7](#) tiene por objetivo acelerar la lucha contra el trabajo forzoso en el sector pesquero reproduciendo prácticas prometedoras y buscando nuevas soluciones.
59. Además de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el trabajo en la pesca, un amplio abanico de instrumentos internacionales y regionales contribuyen a la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables para los pescadores⁵⁹.
60. Recientes iniciativas interinstitucionales han puesto de relieve los persistentes desafíos en materia de trabajo decente en el sector pesquero y han reafirmado los llamamientos a favor de una mayor ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 188. En particular, en noviembre de 2023, la Conferencia sobre el Trabajo en el Mar, organizada conjuntamente por la OIT y la Organización Marítima Internacional (OMI), reconoció los actuales déficits de trabajo decente para los pescadores y subrayó la necesidad de acelerar la ratificación y la aplicación de instrumentos clave como el Convenio núm. 188⁶⁰. En su quinta reunión, celebrada en enero de 2024, el Grupo mixto especial de trabajo de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la OMI y la OIT sobre la pesca ilegal, no declarada y no

⁵⁷ GB.352/LILS/3.

⁵⁸ OIT, Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes.

⁵⁹ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de Ciudad del Cabo de 2012 sobre la aplicación de las disposiciones del Protocolo de 1993 relativo al Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros de 1977.

⁶⁰ OIT, «Es necesario actuar más para proteger los derechos de la gente de mar y los pescadores, según la Conferencia sobre el Trabajo en el Mar», 2023.

reglamentada y cuestiones conexas emitió recomendaciones instando a los Estados a adherirse a instrumentos clave relacionados con la pesca, incluido el Convenio núm. 188⁶¹.

61. Estos avances ponen de relieve la pertinencia y el carácter oportuno de un Estudio General sobre el trabajo en la pesca, que permitiría a la Organización evaluar el grado de aplicación de los instrumentos pertinentes, determinar las lagunas que persisten y proporcionar orientación para promover su ratificación más amplia y su aplicación efectiva.

Opción 4 - Convenio (núm. 173) y la Recomendación (núm. 180) sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992

62. El Convenio (núm. 173) y la Recomendación (núm. 180) sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 establecen un marco internacional para garantizar el pago puntual de los salarios y otros derechos en caso de insolvencia.
63. Tanto el Convenio núm. 173 como la Recomendación núm. 180 están clasificados como instrumentos actualizados, y provisionalmente está previsto que el GTT del MEN los examine en 2027.
64. Tras un periodo de descenso prolongado de las insolvencias empresariales, que conoció puntos críticos durante la crisis financiera mundial (2008-2009) y la pandemia de COVID-19, el mundo está entrando en una nueva fase de aumento de las insolvencias impulsada por la volatilidad económica mundial, la demora en la flexibilización de los tipos de interés para combatir la inflación, la transformación estructural de varios sectores, la introducción de nuevas tecnologías y el impacto persistente de las crisis recientes. Los mecanismos para proteger los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador están cobrando una pertinencia renovada, ya que las instituciones encargadas de mitigar los efectos sociales de las crisis económicas y que podrían prevenir los conflictos laborales por impago de salarios siguen estando poco desarrolladas.
65. El Convenio núm. 173 ha sido ratificado, hasta la fecha, por 21 Estados Miembros, y la última ratificación se registró en 2006. Un Estudio General, realizado sobre la base de las memorias presentadas por los Gobiernos, brindaría la oportunidad de examinar la legislación y la práctica nacionales para evaluar en qué medida dan efecto a los instrumentos pertinentes, examinar los retos a los que se enfrentan los Miembros en su aplicación y analizar la pertinencia de los principios en cuestión en medio de las dinámicas cambiantes del mercado de trabajo.
66. La protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador ha evolucionado en el marco normativo de la OIT, desde las primeras disposiciones sobre la protección del salario y la seguridad del empleo a la adopción de normas internacionales del trabajo específicas. La prioridad otorgada por primera vez a esta cuestión se reflejó en la adopción, en 1949, del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85), que prevén el pronto pago y a intervalos regulares de los salarios y la prioridad de los créditos laborales de los trabajadores en los procedimientos de quiebra.

⁶¹ OMI, «Las agencias de la ONU alinean sus acciones para combatir la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR)», 2024.

67. Una comprensión más profunda del desarrollo de las insolvencias llevó a la OIT a abordar la cuestión de forma más directa, lo que dio lugar a la adopción en 1992 del Convenio núm. 173 y la Recomendación núm. 180. Estos instrumentos prevén la protección de los créditos laborales de los trabajadores, ya sea mediante un sistema de prioridad de los créditos adeudados en los procedimientos de insolvencia o el establecimiento de instituciones de garantía, o una combinación de ambos, y especifican los tipos de créditos laborales que han de quedar abarcados, incluidos los salarios, las sumas en concepto de vacaciones pagadas y las indemnizaciones por fin de servicios.
68. El previsible aumento de los casos de insolvencia, acompañado del incremento del costo de la vida, puede tener graves consecuencias para los trabajadores que se enfrentan a la pérdida repentina de su empleo, junto con el impago de sus salarios y otros derechos. El Convenio núm. 173 y la Recomendación núm. 180 proporcionan modelos claros y adaptables para asegurar que, en caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores estén efectivamente protegidos. A la luz de los recientes desafíos mundiales, entre otros la pandemia de COVID-19, la inestabilidad del sector financiero y las reestructuraciones empresariales a gran escala, estos instrumentos ofrecen herramientas de política probadas para salvaguardar los derechos, los medios de subsistencia y el poder adquisitivo de los trabajadores en tales situaciones.
69. Un Estudio General sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador brindaría por primera vez al sistema de control la oportunidad de obtener un panorama completo y actualizado de la situación en la legislación y la práctica en los Estados Miembros en relación con el Convenio núm. 173 y la Recomendación núm. 180. Un estudio de ese tipo ayudaría a determinar en qué medida los marcos nacionales existentes proporcionan protección efectiva, los mecanismos más comúnmente utilizados (prioridad de los créditos laborales, instituciones de garantía o una combinación de ambos) y las lagunas que dejan a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad ante la pérdida de sus salarios, las sumas en concepto de vacaciones pagadas o las indemnizaciones por fin de servicios en caso de insolvencia del empleador.

Opción 5 - Ninguna selección de instrumentos, por suspensión temporal de la preparación de un Estudio General en 2027

70. Durante las consultas oficiosas sobre las propuestas de medidas para simplificar el procedimiento de presentación de memorias sobre los convenios ratificados en virtud del artículo 22 de la Constitución, algunos de los mandatos expresaron su apoyo a una posible propuesta de suspender temporalmente la preparación del Estudio General durante un año (2027). De elegirse esta opción, no sería posible la contribución de los Estudios Generales a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) en 2029, como se prevé en la parte I, B del seguimiento a la Declaración de 2008. Más concretamente, los Estudios Generales y las discusiones conexas de la Comisión de Aplicación de Normas no contribuirían a la discusión recurrente, entre otras cosas evaluando los resultados de la actividad normativa de la OIT con respecto a los objetivos estratégicos concernidos⁶².

⁶² OIT, Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, párr. 15.

► Proyecto de decisión

- 71.** El Consejo de Administración solicita a la Oficina que elabore, con miras a su examen en su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre los [instrumentos pertinentes de una de entre las cinco opciones propuestas en el documento] para el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2027 para que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2028.

► Anexo I

Interrelaciones entre los Estudios Generales propuestos en la opción 1.1 y las discusiones recurrentes

Si el Consejo de Administración se inclinara por la opción 1.1, se solicitaría a los Estados Miembros que presentaran memorias en virtud del artículo 19 en 2027, 2028 y 2029 sobre las perspectivas de ratificación de instrumentos actualizados. En el cuadro a continuación, se presenta la distribución de instrumentos propuesta para los correspondientes Estudios Generales. La selección de estos instrumentos se basa en los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente cuyo examen está previsto en las discusiones recurrentes que se mantendrán en las 116.^a (2028), 117.^a (2029) y 118.^a (2030) reuniones de la Conferencia.

El Estudio General propuesto no abordaría los instrumentos superados (algunos de los cuales han sido derogados). Se centraría en los correspondientes instrumentos actualizados. Aquí se hace referencia a los instrumentos superados solo para reflejar las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas, con miras a facilitar la identificación de los correspondientes instrumentos actualizados.

Si el Consejo de Administración se inclinara por la opción 1.2 (véase el párrafo 22), estos instrumentos se incluirían en el segundo Estudio General.

Objetivo estratégico	Estudio General preparado por la Comisión de Expertos	Estudio General remitido a la Comisión de Aplicación de Normas	Discusión recurrente	Instrumentos superados	Instrumentos actualizados
Empleo	R.205 (2025)	2026	2028		
	Primer Estudio General (2027) sobre instrumentos actualizados (vinculados a instrumentos superados) sobre política del empleo	2028	2028	C.34 (retirado) C.96 (posible derogación en 2030) C.2 (examen de los avances del mecanismo de examen de las normas en 2026)	C.181 C.88, C.160 y C.102 (parte IV) o C.118 o C.168
	C.158 (2026)	2027	2028		

Objetivo estratégico	Estudio General preparado por la Comisión de Expertos	Estudio General remitido a la Comisión de Aplicación de Normas	Discusión recurrente	Instrumentos superados	Instrumentos actualizados
Protección de los trabajadores [y diálogo social]	Primer Estudio General (2027) sobre instrumentos actualizados (vinculados a instrumentos superados) sobre protección de la maternidad	2028	2029	C.3, C.103 (posible derogación en 2033)	C.183
	Tercer Estudio General (2029) sobre instrumentos relativos a categorías de trabajadores específicas	2030	Por determinar	C.112, C.113, C.114, C.126 (pescadores) C.32 (cargadores de muelle) C.107 (pueblos indígenas y tribales)	C.188 (pescadores) C.137, C.152 (cargadores de muelle) C.169 (pueblos indígenas y tribales) C.172 (trabajadores de hoteles y restaurantes)
	Tercer Estudio General (2029) sobre instrumentos relativos a la inspección del trabajo	2030	Por determinar	C.85 (derogado)	C.81, C.129
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	Segundo Estudio General (2028) sobre instrumentos relativos a la edad mínima y a la seguridad y salud en el trabajo	2029	2030	C.10, C.33, C.59, C.123 (posible derogación en 2028) C.45 (derogado) C.62 (derogado)	C.138 C.176 C.167 C.155 C.187

► Anexo II

Proyecto de formulario especial de memoria en virtud del artículo 19, adoptado en 1967¹

PROYECTO DE FORMULARIO ESPECIAL DE MEMORIA EN VIRTUD
DEL ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCION DE LA ORGANITACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE CIERTOS CONVENIOS
NO RATIFICADOS SELECCIONADOS PARA SER EXAMINADOS
EN OCASION DEL 50.^o ANIVERSARIO DE LA O.I.T.

- I. Sírvasse indicar brevemente, para cada uno de los convenios que figuran en la lista adjunta y que no ha sido ratificado por su país:
- a) en que medida existe el propósito de dar efecto a las disposiciones del instrumento.
 - b) cualquier dificultad que impida o retrase su ratificación.
- [En ausencia de nuevos acontecimientos recientes relativos a un convenio determinado, puede hacerse referencia a las informaciones proporcionadas anteriormente a la O.I.T. en una memoria sobre un convenio no ratificado (artículo 19, párrafo 5, c) y párrafo 7, a) y b), iv) de la Constitución) o en relación con la sumisión de un convenio a las autoridades competentes (artículo 19, párrafo 5, c) y párrafo 7, a) y b), iii) de la Constitución).]
- II. Sírvasse indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se han enviado copias de la presente memoria, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ GB.170/13/27.

► Anexo III

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

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

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

1959	
C.5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
C.59	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
C.6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
C.90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
C.77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
1960	
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
(También se han solicitado memorias en virtud del artículo 76 del Convenio)	
1961	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
R.35	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
R.36	Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930
1962	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
1963	
C.52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
C.101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
R.47	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936
R.98	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954
C.14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
R.103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
1964	
C.3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919
C.103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
R.12	Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921
R.95	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952
1965	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
1966	
C.1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C.30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
C.47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
R.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
1967	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

1968

17 convenios (derechos humanos fundamentales, política social, administración del trabajo, política y servicio del empleo, salario, seguridad social, edad mínima y protección de la maternidad)

1969

R.97 Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953

R.102 Recomendación sobre los servicios sociales, 1956

R.112 Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959

R.115 Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961

1970

C.111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

R.111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

1971

C.122 Convenio sobre la política del empleo, 1964

R.122 Recomendación sobre la política del empleo, 1964

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

R.108 Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958

1972

C.87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C.98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

1973

R.119 Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963

1974

C.100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

R.90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951

1975

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

1976

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

1977

R.123 Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965

1978

C.29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

C.105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

1979

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

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

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

R.151 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975

1980

C.138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

R.146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973

1981	
C.144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
R.152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976
1982	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
C.141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
R.149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
1983	
C.14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
C.132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
R.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
1984	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C.129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
1985	
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
R.90	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
1986	
C.119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
R.118	Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963
C.148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
R.156	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
1987	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
1988	
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
C.128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
R.131	Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
1989	
C.147	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
R.155	Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976

1990	
C.140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
R.148	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
R.150	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
1991	
C.26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
R.30	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
C.99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
R.89	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
C.131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
R.135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
1992	
C.156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
R.165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
1993	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
1994	
C.158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
R.166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
1995	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
1996	
C.150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
R.158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978
1997	
C.159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
R.168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
1998	
C.97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
R.86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
C.143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
R.151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
1999	
C.144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
R.152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976
2000	
C.4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
C.41	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
C.89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
P.89	Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

2001	
C.137	Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
R.145	Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973
2002	
C.95	Convenio sobre la protección del salario, 1949
R.85	Recomendación sobre la protección del salario, 1949
2003	
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
R.169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
R.189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
2004	
C.1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C.30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
2005	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
P.81	Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
C.129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
R.133	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
2006	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
2007	
C.94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
R.84	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
2008	
C.155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
P.155	Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
R.164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
2009	
C.88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
C.181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
R.189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
R.193	Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002

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

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

2023	
C.150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
R.158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978
2024	
C.121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980]
R.121	Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (parte VI)
C.12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
2025	
R.205	Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017
2026	
C.158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
R.166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
2027	
Los que decida el Consejo de Administración	