



## ► Actas

## 6A

**Conferencia Internacional del Trabajo – 111.ª reunión, 2023**

Fecha: 15 de junio de 2023

---

# Resultado de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la  
Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en las *Actas* núm. 6B tras la clausura de la reunión.

## Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.a reunión de 2023,

Habiendo celebrado una segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019),

1. Adopta las conclusiones siguientes;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Pide al Director General que:
  - a) prepare un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 349.a reunión (octubre-noviembre de 2023);
  - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración;
  - c) tenga en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y
  - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

## Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

### I. Contexto, progresos y desafíos

#### Contexto

1. Los cambios transformadores en el mundo del trabajo traen consigo oportunidades y desafíos, y las crisis múltiples y actuales han tenido un profundo impacto en la protección de los trabajadores. Las tensiones geopolíticas, la pandemia de COVID-19, el impacto del cambio climático y las crisis económicas y financieras que afectan al costo de la vida han agravado los déficits preexistentes de trabajo decente, aumentado la pobreza y exacerbado las desigualdades, dentro de los países y entre ellos.
2. En este contexto, la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores examina los progresos realizados y los desafíos pendientes, y traza el camino a seguir hacia una protección más inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.
3. La protección de los trabajadores está en el centro del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Trabajo Decente, y es fundamental para aumentar la resiliencia ante futuras crisis y facilitar la recuperación. Es decisiva para lograr el

trabajo decente y contribuir a la justicia social y la paz social, para asegurar una distribución justa de los frutos del progreso y del crecimiento de la productividad para todos y para reducir las desigualdades. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, con arreglo al Programa de Trabajo Decente. Las empresas sostenibles, como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente, contribuyen a la protección de los trabajadores, al aumento de la productividad y al buen funcionamiento y productividad de la economía. Al mismo tiempo, al igualar las condiciones, la protección de los trabajadores contribuye a la sostenibilidad de las empresas, a las ganancias derivadas de la productividad y al desarrollo económico

### Progresos y desafíos

4. Desde la primera discusión recurrente sobre la protección social, celebrada en 2015, los Estados Miembros de la OIT han logrado progresos en todas las dimensiones de la protección de los trabajadores, inclusive a través de medidas positivas adoptadas por los interlocutores sociales. No obstante, persisten algunos desafíos y han surgido otros nuevos. En algunos Estados Miembros se han adoptado salarios mínimos obligatorios, establecidos por ley o negociados por los interlocutores sociales, y muchos han puesto en marcha mecanismos de ajuste de los salarios mínimos, que son decisivos para reducir las desigualdades. Sin embargo, la falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Además, la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad. También se han adoptado medidas para hacer frente al impago de los salarios, inclusive mediante su pago por sistemas bancarios y digitales, y para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas a través de medidas de transparencia salarial. La brecha salarial de género se ha ido reduciendo, aunque a un ritmo lento, y sigue siendo significativa al situarse en un 22 por ciento a escala mundial. También se ha observado una tendencia a la baja en el número de horas de trabajo por trabajador, pero gran número de ellos sigue trabajando muchas horas.
5. La informalidad sigue siendo un obstáculo importante y una de las causas profundas que impiden lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores. Dos mil millones de trabajadores en todo el mundo se ganan la vida en la economía informal, con derechos y protecciones limitados, cuando los tienen; además, la informalidad entre los trabajadores autónomos ha ido en aumento. La economía informal tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos. La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive en la economía formal.
6. El riesgo de exclusión de la protección de los trabajadores o de que esta sea inadecuada es mayor para los trabajadores y los grupos de trabajadores que son objeto de discriminación por motivo de género y de otra índole, incluida la discriminación interseccional, como los trabajadores migrantes y los refugiados, los jóvenes, las personas con discapacidad, las minorías étnicas o raciales, los pueblos indígenas y tribales, así como para los trabajadores de grupos profesionales o sectores específicos o los que participan en determinadas modalidades de trabajo, incluidos los trabajadores del cuidado, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores a domicilio, especialmente en los contextos en los

que prevalecen unos marcos jurídicos inadecuados o una gobernanza deficiente del mercado de trabajo.

7. Si bien las modalidades de trabajo, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, pueden haber brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y han facilitado el acceso al empleo de los trabajadores que se enfrentan a mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, también han planteado nuevos desafíos para la protección de los trabajadores y su clasificación. Conscientes de la continua pertinencia de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, algunos países han tomado medidas para promover la clasificación correcta de la situación en el empleo.
8. La creciente conectividad resultante de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha hecho posible el teletrabajo, que aumentó durante la crisis de la COVID-19 y es probable que se mantenga junto a las modalidades de trabajo «híbridas». Ha facilitado una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, preservado puestos de trabajo y mantenido la protección de los trabajadores en muchos países durante la pandemia, pero también puede crear un estrés importante para los trabajadores si no se aseguran y respetan los límites al tiempo de trabajo y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la regulación nacional y por acuerdo entre las partes. Los desafíos también incluyen la protección de los datos personales de los trabajadores y su derecho a la vida privada, el impacto de las decisiones automatizadas en los derechos laborales, en el empleo y en la asignación de tareas, así como la prevención de los riesgos de salud mental y psicosociales.
9. Se ha observado una tendencia a la baja en la tasa de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque las cifras siguen siendo significativas y se mantienen en aumento. En 2022 se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Al mismo tiempo, el cambio climático plantea nuevos problemas de salud y seguridad, como el estrés térmico, y agrava los existentes.
10. Se han adoptado nuevas regulaciones para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive mediante la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
11. Las desigualdades y la discriminación de género persisten, incluso en lo que respecta al acceso de las mujeres a los mercados de trabajo, la progresión profesional, las competencias y los ingresos, la violencia y el acoso, y la participación desproporcionada de mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y en las responsabilidades familiares. Se han producido importantes avances jurídicos en relación con la protección de la maternidad, como la licencia de maternidad remunerada, la licencia de paternidad y la licencia parental, pero la aplicación y el cumplimiento todavía deben mejorar. Además, la duración media de la licencia de paternidad sigue siendo corta en muchos países, y es necesaria una repartición más equilibrada de la licencia parental entre hombres y mujeres. En los últimos años se han logrado algunos progresos en la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aunque esta protección sigue siendo baja, incluso respecto del trabajo peligroso.
12. En muchos países, los trabajadores migrantes cubren la escasez de mano de obra y contribuyen al desarrollo sostenible. Sin embargo, muchos de ellos siguen siendo objeto de discriminación y se enfrentan a barreras en el acceso a la protección de los trabajadores. Algunos países han desarrollado marcos jurídicos e institucionales que protegen los derechos

de los trabajadores migrantes, garantizando la cobertura de la protección social y unas migraciones seguras y ordenadas.

13. Ciertos países han adoptado medidas de protección del empleo, entre ellas normas contra el despido injustificado y restricciones al recurso inadecuado a los contratos de duración determinada. Se han promovido los contratos de trabajo indefinidos, que proporcionan una mayor protección a los trabajadores, al tiempo que aumentan la productividad y la adaptabilidad de las empresas, entre otras cosas incentivando la inversión en las competencias y las cualificaciones de los trabajadores. En algunos países, también se ha protegido a los trabajadores con contratos de trabajo temporales, inclusive a través de la introducción de una regulación adecuada sobre los límites del recurso a este tipo de contratos. De conformidad con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos, las empresas y los Estados han tomado medidas importantes para avanzar en el respeto de los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para promover una conducta empresarial responsable, inclusive en las cadenas de suministro, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La adopción de medidas, como la participación en alianzas internacionales, por ejemplo, la Alianza Mundial para Erradicar el Trabajo Forzoso, las Formas Contemporáneas de Esclavitud, la Trata de Personas y el Trabajo Infantil (Alianza 8.7), es importante para seguir apoyando los esfuerzos desplegados en este ámbito y para promover el trabajo decente, inclusive en las cadenas de suministro.
14. Algunos países han ajustado sus mecanismos de control del cumplimiento de la legislación a las circunstancias cambiantes a fin de mejorar la eficacia de la protección de los trabajadores. Sin embargo, los recursos humanos, tecnológicos y financieros destinados a los sistemas de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes a menudo son insuficientes, lo que redundará en mayores niveles de informalidad y limita la continuidad de las mejoras en la aplicación de la legislación. Debe aumentarse la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes y competentes, al igual que los recursos, con objeto de mejorar el cumplimiento de la legislación, inclusive en la economía informal.
15. Durante la crisis de la COVID-19, la implicación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social bipartito y tripartito, a todos los niveles, ha demostrado ser esencial para proteger la salud de los trabajadores y para preservar los puestos de trabajo y los ingresos de la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad de las empresas.

## II. Marco de actuación

16. La protección de los trabajadores y la seguridad social son las dos dimensiones complementarias del objetivo estratégico de la protección social. Juntas, protegen a los trabajadores y contribuyen a la productividad y sostenibilidad de las empresas. La promoción de sinergias con los otros tres objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente es necesaria para que la protección de los trabajadores se mantenga, contribuyendo al mismo tiempo a los progresos en el contexto de este programa.
17. Una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz debe basarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en particular, en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El diálogo social, respaldado por unas organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes,

sólidas y representativas, debería situarse en el centro del diseño y la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores.

18. Las normas internacionales del trabajo en materias como salarios, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, protección del empleo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (SST) y el derecho de todas las personas a no sufrir violencia ni acoso en el mundo del trabajo proporcionan un marco rector para el desarrollo de una protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores, y deberían fomentar un entorno propicio para un desarrollo social y económico sostenible e inclusivo.
19. La protección de los trabajadores abarca diferentes dimensiones que están interconectadas y se refuerzan mutuamente. Lograr progresivamente una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores requiere un enfoque político integrado y un marco coherente que apoye el programa transformador para la igualdad de género. Ello debería tener en cuenta, mediante el diálogo social, las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores.
20. Para que las empresas sostenibles prosperen, promoviendo al mismo tiempo la protección de los trabajadores, se necesitan políticas macroeconómicas y marcos normativos propicios que tengan en cuenta las necesidades y las circunstancias de las empresas, en particular de las mipymes.
21. Reconocer la necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente, así como la diversidad de las empresas y de las circunstancias nacionales, es una condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas que abarquen a todos los trabajadores.

### III. Lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores

22. A fin de lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores, que esté basada en el diálogo social, los Miembros, con el apoyo de la Organización y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, deberían:
  - a) fomentar un marco jurídico e institucional propicio para promover un diálogo social eficaz, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles apropiados;
  - b) afrontar las causas profundas de la exclusión de la protección de los trabajadores, en particular la informalidad y la gobernanza deficiente, entre otras cosas acelerando los esfuerzos desplegados para apoyar las transiciones a la formalidad, con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y fomentar la eficacia, la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones públicas;
  - c) extender el acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social a todos los trabajadores, en particular a aquellos que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidos los trabajadores que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos, o los trabajadores de las mipymes;
  - d) hacer frente a la discriminación de los trabajadores y grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores;
  - e) formular respuestas de política coherentes que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles, a fin de generar empleos productivos de calidad y trabajo decente;

- f) asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo;
- g) diseñar y aplicar políticas y estrategias destinadas a limitar las horas de trabajo y las horas extraordinarias, así como a preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, inclusive mediante la promoción de las modalidades de trabajo flexibles y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse;
- h) intensificar los esfuerzos destinados a reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo, entre otras cosas abordando las barreras estructurales al acceso de las mujeres a trabajos de calidad y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- i) adoptar políticas, regulaciones y otras medidas, entre otras cosas, para apoyar la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, lo que facilita unas transiciones laborales que se benefician de una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz;
- j) promover estrategias de SST que tengan el propósito de alcanzar cero muertes relacionadas con el trabajo y de prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes, y desarrollar políticas y sistemas de gestión de la SST eficaces, con inclusión de políticas y sistemas que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes;
- k) asegurar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que se actualicen periódicamente;
- l) promover la aplicación de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo de 2022 y fortalecer y adaptar de manera constante los servicios de inspección del trabajo para abordar adecuadamente las cuestiones emergentes y actuales en el ámbito del trabajo, entre otras cosas a través del fortalecimiento del número, las competencias y los recursos de los inspectores del trabajo, incluido su mandato de realizar supervisiones e inspecciones eficaces en la economía informal;
- m) velar por el respeto de los derechos laborales a través de un enfoque coordinado y holístico a escala nacional, regional y mundial;
- n) proteger los derechos de los trabajadores migrantes a nivel nacional y participar en actividades de cooperación bilateral y regional entre los países de origen, de tránsito y de destino para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, la protección de los salarios, la protección en materia de SST, la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones entre los países, el acceso a información sobre la protección de los trabajadores, el acceso a la justicia, el acceso a mecanismos de reparación eficaces y el acceso a procedimientos de solución de conflictos; para hacer frente a la discriminación, y para aplicar políticas y prácticas de contratación equitativa, y
- o) dotar a la OIT de un corpus normativo claro, sólido y actualizado, respaldado por un sistema de control eficaz, que responda a la evolución del mundo del trabajo, proteja a los trabajadores y tenga en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles y promueva el trabajo decente.

#### IV. Movilizar los medios de acción de la OIT

23. La Organización debería fortalecer el apoyo que presta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores:



- a) promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales y las normas internacionales del trabajo relativas a los salarios, el tiempo de trabajo, la SST, la protección de la maternidad y del empleo, y otras esferas de la protección de los trabajadores;
- b) proporcionando asistencia técnica y orientaciones en materia de clasificación de los trabajadores y de desarrollo y fortalecimiento de instituciones eficaces de protección de los trabajadores, incluidos los servicios públicos de inspección del trabajo;
- c) apoyando la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados;
- d) proporcionando asistencia técnica y apoyando el desarrollo e intercambio de conocimientos sobre enfoques innovadores que permitan hacer frente a la informalidad y acelerar la transición a la formalidad;
- e) proporcionando herramientas y asesoramiento sobre cómo aprovechar las tecnologías digitales para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la SST de los trabajadores y propiciar el cumplimiento de la legislación, en particular para las mipymes;
- f) brindando orientaciones sobre la protección de los trabajadores, incluidos los trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
- g) aumentando su capacidad para responder a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones;
- h) formulando una estrategia destinada a dar efecto al programa transformador para la igualdad de género que asegure la igualdad de trato y de oportunidades para todas las mujeres, en particular aquellas con identidades interseccionales, una repartición equilibrada de las responsabilidades familiares y una mayor inversión en la economía del cuidado, y que haga frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- i) manteniendo su participación en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, a fin de lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- j) elaborando y sometiendo a la consideración del Consejo de Administración una propuesta para convocar una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo, y
- k) desempeñando una función de liderazgo en el sistema multilateral y fortaleciendo la cooperación internacional, incluidos los proyectos de cooperación Sur-Sur, y la coherencia de las políticas y las alianzas sobre la protección de los trabajadores, inclusive con la Organización Mundial del Comercio y con instituciones financieras internacionales, liderando la Coalición Mundial para la Justicia Social y en el contexto de las labores para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10.

**24.** La Organización debería intensificar sus actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad, en particular en relación con:

- a) la recopilación de datos desglosados y la investigación analítica sobre la protección de los trabajadores y los grupos que corren un mayor riesgo de exclusión y sobre los componentes de la protección de los trabajadores;



- b) el impacto de las medidas de protección de los trabajadores en el empleo, así como la complementariedad entre la protección de los trabajadores y las políticas de empleo, seguridad social, fiscales y macroeconómicas;
- c) la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles, en particular las mipymes, así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y entre la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;
- d) la manera en que la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva han fomentado la protección de los trabajadores en diferentes contextos socioeconómicos, entre otras cosas mediante los informes de referencia sobre el diálogo social;
- e) la función de herramientas como la cooperación en el lugar de trabajo, que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos;
- f) las maneras de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, así como la eficacia de las estrategias destinadas a facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro que sea decente y que proporcione acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social para todos los trabajadores;
- g) la evaluación del impacto y la toma de conciencia en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, para la protección de los trabajadores, con inclusión de los riesgos emergentes en materia de SST, a fin de apoyar las respuestas de política que aseguren la equidad, la transparencia y las decisiones no discriminatorias. El examen de la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica por el Consejo de Administración y la evaluación de la necesidad de seguir debatiendo el tema;
- h) los medios para proporcionar acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, inclusive para aquellos trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
- i) las maneras de fortalecer la protección de los trabajadores y el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y de ayudar a aplicar las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión y de la contratación pública;
- j) la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;
- k) la actualización de la base de datos de la OIT relativa a la legislación sobre las condiciones de trabajo y la creación de un repositorio de políticas y regulaciones sobre protección de los trabajadores y de análisis de medidas que funcionen, y
- l) la labor de investigación sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales y contribuir a una mayor

protección de los trabajadores, teniendo en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).