



Consejo de Administración

353.ª reunión, Ginebra, 10-20 de marzo de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 19 de febrero de 2025

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Finalidad del documento

El presente documento tiene por objeto facilitar el examen por el Consejo de Administración de las propuestas sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2028 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 46).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Catalizador B: producto B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2028 y de años posteriores.

Repercusiones jurídicas: Las derivadas de la aplicación del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Reglamento del Consejo de Administración.

Repercusiones financieras: Las derivadas de convocar las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Seguimiento requerido: Todo seguimiento requerido se someterá a examen del Consejo de Administración en su 355.ª reunión (noviembre de 2025).

Unidad autora: departamentos del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo, departamentos del Nodo de Empleo y Protección Social y Departamento de Investigaciones y Publicaciones (RESEARCH).

Documentos conexos: GB.347/INS/2/1; GB.347/PV (Rev.); GB.349/PV (Rev. 1); GB.350/PV; GB.352/INS/2; GB.352/PV.

► Índice

	Página
I. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia	5
Enfoque estratégico y coherente.....	5
II. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	9
A. Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2025-2028).....	9
B. Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	11
III. Posible inscripción de un punto sobre cuestiones marítimas en el orden del día de la 113. ^a reunión de la Conferencia (2025).....	15
IV. Procedimiento por etapas.....	16
Proyecto de decisión.....	17

Anexos

I. Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	19
1. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para impulsar la transformación estructural de la economía, unos niveles de productividad más elevados y el trabajo decente para todos como vía hacia la justicia social (discusión general)	19
2. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas	25
3. Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, solidaridad intergeneracional y trabajo decente para los trabajadores de edad (discusión general)	29
4. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación.....	34
II. Derogación del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	36
III. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2015-2033)	37
IV. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2022-2027)	42

► I. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia

1. Las reglas aplicables en relación con el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se recogen en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Reglamento del Consejo de Administración¹. El orden del día de las reuniones de la Conferencia consta de puntos inscritos de oficio y puntos técnicos.
2. Los tres puntos inscritos de oficio son los siguientes:
 - informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General;
 - cuestiones financieras y presupuestarias, e
 - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
3. Según la práctica establecida, también se inscriben en el orden del día de las reuniones de la Conferencia tres puntos técnicos, generalmente con miras a una acción normativa, a una discusión general o a una discusión recurrente². Los puntos normativos se examinan normalmente con arreglo al procedimiento de doble discusión, a menos que el Consejo de Administración decida que se aplique el procedimiento de simple discusión³. El Consejo de Administración también puede decidir que un punto técnico se trate en una reunión técnica preparatoria tripartita o en una reunión de expertos, lo cual podría permitir que la Conferencia lo examine con arreglo al procedimiento de simple discusión⁴. Las propuestas para inscribir un punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia deben examinarse en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración, a menos que desde la primera haya asentimiento unánime de los miembros presentes⁵.
4. Las discusiones recurrentes de los cuatro objetivos estratégicos previstas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, se celebran con arreglo a un ciclo de cinco años adoptado por el Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016). En su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración decidió iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2026 e inscribir un punto relativo al objetivo estratégico del diálogo social en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia (2026).

Enfoque estratégico y coherente

5. En su 322.^a reunión (octubre-noviembre de 2014), el Consejo de Administración adoptó un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de

¹ Véase [Constitución de la OIT](#), arts. 14, 1) y 16, 3); [Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), arts. 10 a 12, 23 y 44 a 52; [Reglamento del Consejo de Administración](#), sección 5 y art. 6.2.

² El Consejo de Administración tiene asimismo la posibilidad de inscribir otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Asuntos Generales o por otra comisión técnica en un número limitado de sesiones.

³ La Conferencia adoptó en fechas recientes la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, siguiendo el procedimiento de simple discusión.

⁴ Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, art. 45, 5).

⁵ Reglamento del Consejo de Administración, art. 5.1.1.

la Conferencia⁶, que los mandantes han seguido respaldando. Por consiguiente, los elementos generales del enfoque siguen siendo válidos, a saber, un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia; coherencia institucional; equilibrio entre el periodo de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, y plena participación de los mandantes tripartitos sobre la base de la transparencia y la inclusión.

6. De conformidad con el enfoque estratégico y coherente, el Consejo de Administración examina la coordinación entre los resultados de las anteriores discusiones de la Conferencia y el examen de las propuestas para futuras reuniones. Asimismo, crea sinergias entre el establecimiento del orden del día de la Conferencia y otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como los relativos al Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029⁷. El Consejo de Administración también puede tomar en consideración las orientaciones estratégicas proporcionadas por las Naciones Unidas en asuntos relacionados con el mandato de la OIT, cuando tales asuntos surjan o puedan surgir de eventos importantes como la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, celebrada en septiembre de 2023, el Pacto para el Futuro, adoptado en 2024, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025, el examen y la evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en marzo de 2025 (Beijing+30)⁸, y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo⁹.
7. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025) un punto relativo a la contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y adoptó una hoja de ruta para la preparación de esa contribución tripartita por parte del Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común¹⁰. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración aprobó los mensajes clave de la contribución tripartita¹¹ y, en su 353.^a reunión (marzo de 2025), examinará un proyecto de resolución que se someterá a la aprobación de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.^a reunión (2025).
8. La evolución de la legislación internacional sobre derechos humanos también puede brindar una dirección estratégica para la acción normativa futura. En mayo de 2024, el Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento, establecido por las Naciones Unidas, recomendó la consideración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante para promover, proteger y garantizar todos los derechos humanos de las personas de edad, tras observar posibles lagunas normativas y deficiencias en la implementación, entre otros, en los ámbitos relacionados con la igualdad y la no discriminación, la protección social y la seguridad social, la educación, la formación, el aprendizaje permanente y la creación de capacidad, el

⁶ GB.322/PV, párr. 17, 1) y GB.322/INS/2, párrs. 11-19.

⁷ GB.352/PFA/1.

⁸ El 69.º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tendrá lugar en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 10 al 21 de marzo de 2025. Sus labores se centrarán principalmente en el examen y la evaluación de la aplicación de la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#) y los resultados del [23.º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General](#). Dicho examen, que se basará en exhaustivos análisis a nivel nacional y regional de los progresos realizados hasta la fecha, incluirá una evaluación de los retos actuales que afectan a la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y su contribución al pleno cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Véase ONU-Mujeres, «[CSW69/Beijing+30 \(2025\)](#)».

⁹ La [Conferencia](#) se celebrará del 30 de junio al 3 de julio de 2025 en España y abordará los déficits de financiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como la reforma de la arquitectura financiera internacional.

¹⁰ GB.350/PV, párrs. 232, c) y d), y GB.350/INS/6 (Add. 1).

¹¹ GB.352/PV, párr. 902, a).

acceso a la justicia, el derecho al trabajo, el acceso al mercado laboral, la seguridad económica y la inclusión social¹².

9. El grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, establecido por las Naciones Unidas, continúa las negociaciones destinadas a elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas, y para complementar y mejorar los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) y las medidas voluntarias preexistentes¹³.
10. La aplicación de un enfoque estratégico y coherente también supone el establecimiento de vínculos apropiados y eficaces entre las discusiones recurrentes y los temas de los estudios generales que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones elabora sobre la base de las memorias solicitadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT¹⁴. Según la práctica actual, cada discusión recurrente sobre un objetivo estratégico específico va precedida de una discusión, en la reunión de la Conferencia del año anterior, de un estudio general sobre las normas relativas al mismo objetivo. Dado que 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 las discusiones recurrentes se celebrarán dos años después de que la Conferencia haya examinado un estudio general sobre las normas relacionadas con el mismo objetivo estratégico.
11. Algunos miembros del Consejo de Administración también han señalado las repercusiones que el seguimiento de las recomendaciones normativas del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) podría tener en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, y han pedido una aplicación flexible e innovadora del enfoque estratégico y coherente¹⁵. Algunos miembros del Consejo de Administración también han abogado por reforzar los vínculos entre el mecanismo de examen de las normas, los estudios generales y las discusiones recurrentes¹⁶. A este respecto, el Grupo de los Empleadores ha opinado que el Consejo de Administración goza de autonomía para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia y que, en este empeño, es libre de considerar las recomendaciones del GTT del MEN, pero también otros ámbitos del mandato de la OIT. El Grupo de los Trabajadores ha recordado que el seguimiento de las recomendaciones del GTT

¹² Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento*, A/AC.278/2024/2, Decisión 14/1, párrs. 20 y 25, a).

¹³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, «Décimo periodo de sesiones del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos». En su décimo periodo de sesiones, el Presidente-Relator del grupo de trabajo recomendó que el undécimo periodo de sesiones del grupo de trabajo se celebrara del 20 al 24 de octubre de 2025.

¹⁴ OIT, *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, párr. 15.1.

¹⁵ GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

¹⁶ GB.337/PV, párrs. 757 y 760. En su 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022), tras el examen de los instrumentos sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedad profesional realizado por el GTT del MEN en su séptima reunión (septiembre de 2022), el Consejo de Administración seleccionó un número de instrumentos actualizados para el estudio general que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepararía en 2024 a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2025. El informe y el examen deberían tenerse en cuenta en la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) que se celebrará en la 115.ª reunión de la Conferencia (2027). Véase GB.346/PV, párr. 877.

del MEN es una prioridad institucional, especialmente con respecto al proceso normativo, como lo ha afirmado el Consejo de Administración en varias ocasiones¹⁷.

12. En el Programa y Presupuesto para 2024-2025 también se facilitan orientaciones estratégicas adicionales sobre el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia. En 2026-2027 se propone seguir priorizando el fortalecimiento y la modernización de la labor normativa en pro de la justicia social con miras a renovar el contrato social¹⁸. La Coalición Mundial para la Justicia Social persigue, entre otros objetivos, emprender medidas en el marco de la prioridad temática de «hacer efectivos los derechos laborales en cuanto que derechos humanos, asegurar la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas»¹⁹.
13. Finalmente, el Consejo de Administración fomenta la coherencia institucional cuando, al examinar los puntos que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, toma en consideración las modalidades y la programación de las reuniones tripartitas solicitadas por la Conferencia. Así, el Consejo de Administración ha aprobado propuestas para la celebración de una reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo, fenómenos meteorológicos extremos y variaciones en los patrones meteorológicos²⁰ y de una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital²¹. Del 17 al 21 de febrero de 2025 se celebró una reunión técnica sobre el acceso a la justicia laboral para todos: prevención y solución de conflictos laborales y, a su debido tiempo, se presentarán propuestas al Consejo de Administración para una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo²². Asimismo, el Consejo de Administración ha aprobado la celebración de una reunión de expertos sobre la protección parental y de la paternidad, y otras licencias por cuidados, que tendrá lugar en 2026 en una fecha que el Consejo de Administración determinará en su presente reunión²³.
14. Para que el proceso sea más transparente e inclusivo, en cada una de las reuniones del Consejo de Administración en las que se examinan posibles puntos para su inclusión en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia se ha presentado un procedimiento por etapas actualizado para la aplicación del enfoque estratégico y coherente²⁴.

¹⁷ GB.344/PV, párr. 679 y GB.346/PV, párr. 837.

¹⁸ OIT, *Programa y Presupuesto para 2024-2025*, resultado 1. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 figuran en GB.353/PFA/1.

¹⁹ Coalición Mundial para la Justicia Social, «*Prioridades Temáticas*».

²⁰ GB.352/PV, párr. 905, b). La reunión se celebrará del 2 al 6 de febrero de 2026.

²¹ GB.350/PV, párr. 80, d). Se presentarán al Consejo de Administración, con miras a su aprobación, los ajustes necesarios a las modalidades de la reunión en función del resultado del proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

²² GB.349/PV (Rev. 1), párr. 76, d), *Programa de reuniones oficiales de la OIT* y GB.349/INS/3/2, párr. 23 (aún no se ha fijado una fecha para la reunión, pero se incluirá financiación para sufragar su celebración en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027).

²³ GB.352/PV, párr. 132, b).

²⁴ Para consultar más detalles sobre la aplicación del enfoque estratégico y coherente, véase GB.328/INS/3, párrs. 7 a 15. En la sección IV y el anexo IV del presente documento se expone una propuesta actualizada del procedimiento por etapas hasta 2026.

► II. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

A. Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2025-2028)

15. En el cuadro *infra* se presenta una sinopsis de los puntos seleccionados y de los puntos que están siendo considerados por el Consejo de Administración con miras a su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia hasta 2028.

► Sinopsis de los puntos seleccionados y de los puntos que están siendo considerados con miras a su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2025-2028)

Reunión	Punto del orden del día			
	IV	V	VI	VII y VIII
113. ^a (2025)	Protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo - elaboración de normas (segunda discusión).	Trabajo decente en la economía de plataformas - elaboración de normas (primera discusión).	Discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente.	Contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025. Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta.
114. ^a (2026)	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo.	Trabajo decente en la economía de plataformas - elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión general sobre el impulso del programa transformador para lograr la igualdad de género.	Retiro del Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83).

Reunión	Punto del orden del día			
	IV	V	VI	VII y VIII
115. ^a (2027)	Refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos - elaboración de normas (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social).	Discusión general en la que se fusiona el punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente con el punto sobre la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados.	
116. ^a (2028)	Refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos - elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo.	<i>[Punto que el Consejo de Administración seleccionará en una fecha más próxima a la 116.ª reunión].</i>	Derogación de los Convenios núms. 10, 33, 59 y 123. Retiro del Convenio núm. 5 y de las Recomendaciones núms. 41, 52 y 124.

16. En su presente reunión, el Consejo de Administración examinará los puntos que podrían inscribirse en el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) y en reuniones posteriores, ya sea con miras a una discusión normativa o a una discusión general, incluidos los posibles puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo derivados de las decisiones del Consejo de Administración con respecto al mecanismo de examen de las normas.
17. Si el Consejo de Administración considerase oportuno inscribir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia con arreglo al procedimiento de doble discusión, solo podría hacerlo con respecto a la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) o a reuniones posteriores, teniendo en cuenta que ya se ha programado una discusión normativa en 2028. La decisión de inscribir un punto normativo en el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) debería tomarse a más tardar en la 356.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2026)²⁵. La decisión de inscribir un punto con miras a una discusión general en el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) debería tomarse a más tardar en la 359.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2027)²⁶.

²⁵ Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, en el caso de los puntos normativos, la Oficina debe enviar un informe sobre la legislación y la práctica y un cuestionario a los Estados Miembros por lo menos 18 meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. Por lo tanto, para la 116.^a reunión de la Conferencia (2028), el informe debería enviarse a más tardar a finales de noviembre de 2026. Si el Consejo de Administración tomara la decisión en octubre-noviembre de 2026, la Oficina no tendría tiempo de preparar ese documento.

²⁶ En el Reglamento de la Conferencia se establece que, cuando una cuestión ha sido incluida en el orden del día para discusión general, la Oficina preparará un informe sobre tal cuestión y lo pondrá a disposición de los Gobiernos por lo menos dos meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. Dado el tiempo necesario para preparar el informe, se recomienda encarecidamente al Consejo de Administración que tome una decisión a más tardar en marzo del año anterior a su examen.

18. En el anexo III se presenta una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2015-2033) a fin de ayudar al Consejo de Administración a determinar para cuándo podría programarse el examen de los puntos que están siendo actualmente considerados.

B. Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

1. Finalización del punto de discusión general para el orden del día de la 115.ª reunión de la Conferencia (2027)

19. En su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 115.ª reunión de la Conferencia (2027) un punto con miras a una discusión general que fusione el punto propuesto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente y el punto propuesto sobre la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados, y solicitó a la Oficina que presente una propuesta para ese punto refundido, teniendo en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración, y en particular las aportaciones conjuntas del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, con miras a su examen en la 353.ª reunión (marzo de 2025)²⁷.
20. Las propuestas para una discusión general que fusione el punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente y el punto sobre la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados se incluyen en la sección 1 del anexo I, con el título provisional «Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para impulsar la transformación estructural de la economía, unos niveles de productividad más elevados y el trabajo decente para todos como vía hacia la justicia social». En dichas propuestas se prevé una discusión general centrada en la tecnología como un factor clave para impulsar una transformación estructural que favorezca niveles de productividad más elevados dentro de los sectores económicos y entre ellos, en aras del trabajo decente, una transición justa y la justicia social.

2. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

Elaboración de normas sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria

21. En su quinta reunión (septiembre de 2019), el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) debatió el seguimiento que debía darse a sus anteriores recomendaciones, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en 2017 y 2018, en las que se pedía la elaboración de normas sobre los peligros biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los peligros químicos y la protección de la maquinaria²⁸. En su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones del GTT del MEN y solicitó a la Oficina que preparara esas propuestas normativas a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional²⁹.

²⁷ GB.352/PV, párr. 75, a).

²⁸ GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.

²⁹ GB.337/PV, párr. 745, a).

22. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia (2024) y de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos (discusión normativa - procedimiento de doble discusión)³⁰.
23. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 115.^a reunión de la Conferencia (2027) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos³¹.
24. Las propuestas sobre los demás puntos normativos, esto es, sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria, figuran en la sección 2 del anexo I.
25. En sus últimas ocho reuniones, el Consejo de Administración ha proporcionado orientaciones sobre posibles modalidades innovadoras y eficientes para la elaboración de normas.
26. *Ergonomía y manipulación manual.* En las discusiones se ha tenido en cuenta que la elaboración de una norma sobre la protección frente a los peligros ergonómicos que no se limite a las cuestiones relacionadas con la manipulación manual sería la primera de ese tipo. Por consiguiente, y en vista de todo el trabajo que implicaría revisar las normas sobre la manipulación manual e incorporar la ergonomía, sería preferible aplicar un procedimiento de doble discusión³². En la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024) se mostró una preferencia generalizada por una discusión normativa sobre la ergonomía y la manipulación manual en 2029 y 2030, teniendo en cuenta que la labor normativa sobre la protección frente a los peligros químicos probablemente concluiría en 2028 y que, por motivos relacionados con la capacidad de los mandantes y de la Oficina, debería evitarse la discusión de dos puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo en la misma reunión³³. Durante la discusión también se observó un apoyo sustancial a la propuesta de celebrar una reunión tripartita antes de la discusión normativa en la Conferencia³⁴.
27. En su novena reunión (septiembre de 2024), el GTT del MEN examinó los instrumentos normativos relativos al trabajo portuario y recomendó que el Consejo de Administración emprendiera estudios de investigación para evaluar la existencia de posibles lagunas en materia de cobertura en el corpus de normas internacionales del trabajo con respecto a la indicación del peso, con miras a determinar la pertinencia del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27). El GTT del MEN también recomendó que esos estudios de investigación se debatieran en el marco de una reunión tripartita sobre trabajo portuario en una fecha por determinar. En dicha reunión se revisaría, asimismo, la clasificación del Convenio núm. 27 y se examinaría la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos previstos sobre ergonomía y manipulación manual³⁵.
28. *Protección de la maquinaria.* En las discusiones del Consejo de Administración se ha tenido en cuenta que la elaboración de una norma sobre la protección de la maquinaria implicaría la

³⁰ GB.341/PV, párr. 50, b).

³¹ GB.350/PV, párr. 80, a).

³² GB.347/PV (Rev.), párrs. 27 y 38.

³³ GB.352/PV, párrs. 26 a 65.

³⁴ GB.352/PV, párrs. 29, 36 y 59.

³⁵ GB.352/LILS/3, anexo I, párr. 8.3.1, a).

revisión de dos normas en vigor³⁶. En vista de las opiniones expresadas en la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre–noviembre de 2024) sobre otros puntos del orden del día y la necesidad de evitar la discusión de dos puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo en la misma reunión, la primera oportunidad que se presentaría de examinar este punto sería en la 119.^a reunión de la Conferencia (2031). Si bien la modalidad predeterminada para la elaboración de normas es el procedimiento de doble discusión, a título excepcional la labor normativa se podría realizar con arreglo al procedimiento de simple discusión, posiblemente precedido de una reunión técnica tripartita o de una reunión tripartita de expertos. La inscripción de un punto normativo, con arreglo al procedimiento de simple discusión, en el orden del día de la 119.^a reunión de la Conferencia (2031) o de la 120.^a reunión de la Conferencia (2032), que podría ir precedido de una reunión tripartita en 2029 o 2030, evitaría el solapamiento con la labor normativa sobre ergonomía y manipulación manual que posiblemente se iniciaría en 2029. En la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre–noviembre de 2024) se mostró cierta preferencia por una acción normativa con arreglo al procedimiento de simple discusión en 2031, precedida de una reunión tripartita de expertos, posiblemente en 2029, aunque algunos grupos preferirían mantener la práctica establecida de celebrar una discusión normativa con arreglo al procedimiento de doble discusión o no manifestaron una opinión clara.

29. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno:

- a) inscribir en el orden del día de la 117.^a reunión de la Conferencia (2029) un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión, y apoyar la celebración de una reunión tripartita de expertos que precedería a la labor normativa, posiblemente en 2027;
- b) programar una reunión tripartita sobre trabajo portuario antes de la labor normativa sobre ergonomía y manipulación manual, posiblemente en 2027;
- c) seguir formulando orientaciones sobre las modalidades de la labor normativa con respecto a la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria.

Derogación de un convenio internacional del trabajo

- 30.** En su novena reunión (septiembre de 2024), el GTT del MEN recomendó al Consejo de Administración la derogación del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), vigente en cuatro países³⁷, mediante la inscripción de un punto a tal efecto en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030). En el anexo II del presente documento se somete a la consideración del Consejo de Administración información resumida sobre el Convenio núm. 112.

3. Posible nuevo punto con miras a recabar orientaciones: Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, solidaridad intergeneracional y trabajo decente para los trabajadores de edad

- 31.** En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se pide a la Organización que oriente sus esfuerzos a «fomentar medidas que ayuden a los trabajadores

³⁶ En concreto, el Convenio (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963. Véase GB.331/LILS/2, párr. 3.

³⁷ Guatemala, Liberia, Mauritania y Perú.

de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo»³⁸.

32. Sobre la base de las correspondientes orientaciones formuladas por el GTT del MEN en su novena reunión (septiembre de 2024) y por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), en el anexo I se presentan propuestas para un posible punto de discusión general sobre las consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, la solidaridad intergeneracional y el trabajo decente para los trabajadores de edad³⁹.
33. A la hora de programar una posible discusión general, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno tener presente que ya se ha completado el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia (2026) y de la 115.^a reunión de la Conferencia (2027) y que el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) incluye una discusión recurrente sobre el empleo. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente programar una posible discusión general sobre las consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, la solidaridad intergeneracional y el trabajo decente para los trabajadores de edad después de 2028. De esta manera, el Consejo de Administración tendría suficiente tiempo para convocar la reunión tripartita que recomienda el GTT del MEN en relación con las repercusiones del envejecimiento de la población en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las características regionales específicas, las oportunidades que ofrece la solidaridad intergeneracional y el cambio demográfico⁴⁰, así como las recomendaciones formuladas en la reunión tripartita.

4. Otros posibles puntos en espera de un examen más detenido

34. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración refrendó las propuestas relativas a la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la protección de los datos personales en la era digital y pidió a la Oficina que consignara los fondos necesarios para financiar esta reunión en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. También solicitó que presentara, con miras a su aprobación, los ajustes necesarios a las modalidades de la reunión en función del resultado del proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que debería concluir en la 114.^a reunión de la Conferencia (2026)⁴¹.
35. Para dar seguimiento a las conclusiones de la Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos⁴², la Oficina está impulsando estudios de investigación en colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Se ha publicado un documento de trabajo conjunto sobre los diversos marcos jurídicos relativos a la protección que los Estados Miembros ofrecen a los funcionarios públicos que denuncian irregularidades y a los empleados de órganos de supervisión. En su 355.^a reunión (noviembre de 2025), se informará al Consejo de Administración sobre el seguimiento dado a las conclusiones formuladas en dicho documento.

³⁸ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, sección II, A), v).

³⁹ Véase la sección 3 del anexo I.

⁴⁰ GB.352/LILS/3, anexo I, párr. 12.3.2.

⁴¹ GB.350/PV, párr. 80, d).

⁴² Véanse la sección 4, A) del anexo I y GB.349/INS/2, párrs. 35 a 37.

36. Las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en sus reuniones anteriores han confirmado la voluntad de algunos de sus miembros de mantener la opción de programar una discusión normativa sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro en un futuro próximo⁴³. Las opiniones sobre este posible punto siguen siendo divergentes. La primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre esta cuestión sería en la 116.ª reunión de la Conferencia (2028). En la presente reunión, el Consejo de Administración examinará un informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro⁴⁴. En su 355.ª reunión (noviembre de 2025), se someterá al examen del Consejo de Administración una serie de opciones sobre posibles iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para tener en cuenta la evolución del mundo del trabajo, los retos que se plantean en las cadenas de suministro transfronterizas, las deficiencias en la aplicación y las circunstancias nacionales, ya sea mediante la adopción de nuevas medidas normativas, la revisión de las medidas existentes o la elaboración de directrices y herramientas complementarias.
37. Cabe recordar que el Consejo de Administración, en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024), examinó las repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo⁴⁵ y decidió pedir a la Oficina, entre otras medidas de seguimiento, que propusiera la inscripción de un punto relativo a la adopción de una resolución sobre el lenguaje obsoleto e inapropiado en las normas internacionales del trabajo en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia. Con el fin de disponer de tiempo suficiente para celebrar consultas antes de discutir un proyecto de resolución en la Conferencia, la Oficina propone la inscripción de un punto relativo a la adopción de una resolución en el orden del día de la 114.ª reunión de la Conferencia (2026) o de la 115.ª reunión de la Conferencia (2027). El Consejo de Administración tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones a este respecto.
38. En las reuniones tripartitas aprobadas por el Consejo de Administración para 2025-2027 tal vez surjan otros puntos que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

► III. Posible inscripción de un punto sobre cuestiones marítimas en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025)

39. En su 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración decidió que la quinta reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), se celebrase del 7 al 11 de abril de 2025⁴⁶. En su quinta reunión, el Comité Tripartito Especial examinará 16 propuestas de enmienda del Código del MLC, 2006, relativas a varias disposiciones del Convenio. Cinco de estas propuestas fueron presentadas conjuntamente por el grupo de representantes de la gente de mar y el grupo de representantes de los armadores designados

⁴³ GB.347/PV (Rev.), párrs. 22 y 35; GB.349/PV (Rev. 1), párr. 47; GB.350/PV, párrs. 24, 39 y 60.

⁴⁴ GB.353/INS/4.

⁴⁵ GB.352/LILS/5.

⁴⁶ GB.346/PV, párr. 885, e).

para formar parte del Comité Tripartito Especial, cinco por el grupo de la gente de mar, una por el grupo de representantes de los armadores y cinco por varios Gobiernos⁴⁷.

40. El Comité Tripartito Especial desempeña una función esencial, con arreglo al artículo XV del Convenio, en el proceso simplificado de enmienda del Código del MLC, 2006. En dicho artículo, se dispone que las propuestas de enmienda que presente cualquier Miembro de la Organización, acompañadas de un resumen de cualesquiera observaciones o sugerencias que este formule, se remitirán al Comité Tripartito Especial para su examen. Si el Comité las adopta, las enmiendas deberán presentarse «a la siguiente reunión de la Conferencia para su aprobación». Como en el caso de la primera, la segunda, la tercera y la cuarta serie de enmiendas propuestas al Código, que fueron presentadas al Comité Tripartito Especial en abril de 2014, febrero de 2016, abril de 2018 y mayo de 2022, y aprobadas posteriormente por la Conferencia en su 103.^a reunión (2014), su 105.^a reunión (2016), su 107.^a reunión (2018) y su 110.^a reunión (2022), respectivamente, solo sería necesario organizar una sesión breve, dado que la decisión de la Conferencia solo puede consistir en aprobar las enmiendas o en remitirlas al Comité Tripartito Especial para que las reexamine.
41. Teniendo en cuenta lo que antecede y de conformidad con la práctica establecida con relación a esta cuestión, se propone que el Consejo de Administración inscriba provisionalmente un punto sobre la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del MLC, 2006, en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), a reserva de cualquier enmienda que pudiera adoptar el Comité Tripartito Especial en su quinta reunión, que se celebrará en abril de 2025. Con arreglo a la práctica establecida, la adopción de enmiendas al Código del MLC, 2006, puede examinarse en la Comisión de Asuntos Generales.

► IV. Procedimiento por etapas

42. A continuación, se presenta una propuesta actualizada del procedimiento por etapas. En todas las reuniones, el Consejo de Administración seguirá proporcionando orientaciones sobre el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia.
43. **En su presente reunión, el Consejo de Administración:**
 - a) adoptará una decisión sobre el título del punto de discusión general que fusionará el punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente y el punto sobre la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados, que se inscribirá en el orden del día de la 115.^a reunión de la Conferencia (2027), y ofrecerá orientaciones sobre el contenido de la discusión general;
 - b) adoptará una decisión o brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria;
 - c) decidirá en qué reuniones de la Conferencia se examinará la derogación de un convenio internacional del trabajo;

⁴⁷ Véase OIT, *Propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, de conformidad con el artículo XV*, STCMLC/2025/1, 2025.

- d) decidirá acerca de la inscripción provisional de un punto sobre la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del MLC, 2006, a reserva del resultado de la quinta reunión del Comité Tripartito Especial;
- e) brindará orientaciones o adoptará una decisión sobre la conveniencia de inscribir un nuevo punto en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2027.

44. En su 355.ª reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración:

- a) adoptará una decisión o brindará orientaciones sobre la inscripción, en el orden del día de la 116.ª reunión de la Conferencia (2028), de un punto normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión;
- b) brindará orientaciones o adoptará una decisión sobre la inscripción, en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2027, de un punto examinado previamente con miras a una discusión general;
- c) adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, o brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria.

45. En su 356.ª reunión (marzo de 2026), el Consejo de Administración:

- a) adoptará una decisión sobre la inscripción, en el orden del día de la 116.ª reunión de la Conferencia (2028), de un punto normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión;
- b) brindará orientaciones o adoptará una decisión sobre la inscripción, en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2027, de un punto examinado previamente con miras a una discusión general;
- c) adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, o brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria.

► Proyecto de decisión

46. El Consejo de Administración:

- a) **aprueba la inscripción, en el orden del día de la 115.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2027), de un punto con miras a la celebración de una discusión general con el título «Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para impulsar la transformación estructural de la economía, unos niveles de productividad más elevados y el trabajo decente para todos como vía hacia la justicia social», y pide a la Oficina que tenga en cuenta sus orientaciones al preparar el informe pertinente que se someterá al examen de la Conferencia en su 115.ª reunión (2027);**
- b) **decide inscribir, en el orden del día de la 117.ª reunión de la Conferencia (2029) y de la 118.ª reunión de la Conferencia (2030), un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión, y pide a la Oficina que le presente, en su 355.ª reunión (noviembre de 2025), propuestas para la celebración de una reunión tripartita de expertos que preceda a la discusión normativa;**

- c) decide inscribir, en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), un punto sobre la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, a reserva de cualquier enmienda que el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, pueda adoptar en su quinta reunión, que se celebrará en abril de 2025;**
- d) decide inscribir, en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030), un punto relativo a la derogación del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), e invita a los cuatro Estados Miembros en los que el Convenio núm. 112 sigue en vigor a que apliquen de forma efectiva el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), con la asistencia técnica de la Oficina;**
- e) pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar el documento relativo al orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia, que se habrá de presentar en la 355.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2025).**

► Anexo I

Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

1. **Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para impulsar la transformación estructural de la economía, unos niveles de productividad más elevados y el trabajo decente para todos como vía hacia la justicia social (discusión general)**

A. **Índole y contexto de la discusión general que fusiona el punto relativo al aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente con el punto relativo a la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados**

1. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario), se insta a la Oficina a «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos»¹. Para ello es necesario que las economías que están experimentando una transformación estructural sigan dando prioridad a la inclusión, la sostenibilidad y la resiliencia, así como al objetivo de garantizar que nadie se quede atrás. La tecnología puede facilitar este proceso e impulsar la transformación estructural en esta dirección, ya que constituye uno de los factores más importantes en la nueva configuración del mundo del trabajo².
2. En este contexto, la tecnología puede entenderse en sentido amplio como el conjunto de herramientas, procesos y métodos que se utilizan y aplican para incrementar las capacidades humanas con miras a la consecución de objetivos específicos. Así pues, el desarrollo tecnológico engloba la invención e introducción de nuevos materiales (por ejemplo, productos químicos), nueva maquinaria de fabricación (por ejemplo, robots), nuevos métodos de procesamiento, almacenamiento y transmisión de datos y productos relacionados, y nuevos procesos como la automatización o la digitalización. Por consiguiente, la introducción de nuevas tecnologías puede resultar positiva y potenciar la eficiencia y la productividad, pero también debe ser objeto de una discusión desde el punto de vista normativo dado que altera la relación entre empleadores y trabajadores. Además, la introducción de nuevas tecnologías puede conllevar el desplazamiento de trabajadores.
3. La transformación estructural implica la redistribución de los recursos humanos a fin de lograr el objetivo deseado de reorientar la economía hacia sectores de mayor productividad en los que las posibilidades de empleo decente sean mayores, al tiempo que se incrementan las oportunidades de trabajo decente y la productividad dentro de los sectores existentes. Este

¹ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, parte II, A, ii).

² Ya en 1984, cuando se adoptó la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), los mandantes señalaron que «el desarrollo de tecnologías [era un] medio de aumentar el potencial productivo y de lograr la consecución de objetivos principales del desarrollo, como son la creación de oportunidades de empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales» y que su facilitación era «[u]no de los principales elementos de toda política de desarrollo nacional».

proceso de transformación estructural sería un pilar fundamental para la renovación del contrato social que, como se indica en la Memoria presentada recientemente por el Director General a la Conferencia, exige una reconfiguración de las políticas y estrategias que crean empleo pleno, productivo y libremente elegido³. En la tercera discusión recurrente sobre el empleo se examinó de qué manera las políticas de empleo integrales podían conjugar estos esfuerzos y garantizar la adopción de decisiones en materia de políticas que favorecieran procesos de transformación estructural inclusivos, sostenibles, integrales y con perspectiva de género.

4. La discusión general inscrita en el orden del día de la 115.^a reunión de la Conferencia (2027) podría ir más lejos y proporcionar orientaciones a los mandantes y a la Oficina sobre el «por qué» y el «cómo» de los procesos de transformación estructural.
5. La discusión general podría examinar posibles vías hacia la transformación estructural de la economía y el logro de niveles de productividad y de trabajo decente más elevados, e incluir cuestiones como la función del fortalecimiento institucional, la garantía de los derechos de propiedad, la mejora de la gobernanza multinivel para potenciar la coherencia de las políticas, el respeto del Estado de derecho, el fomento de las empresas sostenibles (incluidas políticas de desarrollo productivo para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes)), el emprendimiento y la inversión, y metodologías para ajustar los sistemas de educación y los programas de formación profesional a las demandas del mercado de trabajo a fin de mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
6. Relacionar las discusiones sobre la tecnología y sobre los procesos de transformación estructural ayudaría a entender, por una parte, de qué manera la tecnología y la economía digital impulsan los procesos de transformación y, por otra, cómo puede contribuir la tecnología a que el proceso de transformación resulte inclusivo y sostenible. Nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y la robótica pueden ofrecer oportunidades para acelerar el crecimiento de la productividad y promover la eficiencia de los recursos, aspectos esenciales para que los países lleven adelante una transición justa. Parece haber cierto consenso en cuanto al tipo de empleos que previsiblemente se verán afectados por la inteligencia artificial. Sin embargo, los aumentos de productividad esperados varían ampliamente, dependiendo del tipo de ocupación y del sector en el que se estén introduciendo las herramientas digitales, del marco normativo en el que operen las empresas que utilicen estas herramientas y de las medidas de protección y apoyo que ofrezcan las políticas en materia de mercado laboral y competencias para alcanzar una transición exitosa.
7. La adaptación a estos cambios requiere una profunda transformación de los distintos sectores, mediante la aplicación de estrategias que garanticen procesos y resultados que promuevan una transición justa. La discusión general podría centrarse en determinar las dificultades y oportunidades para estimular la introducción racional de tecnologías y el crecimiento de la productividad en todas las regiones y sectores, así como la producción y la inversión. También requeriría analizar los procesos de transformación sectoriales e intersectoriales, la interacción entre las políticas macroeconómicas, comerciales, de inversión, de trabajo, de empleo, de protección social y de desarrollo, y la creación de un ecosistema de productividad orientado a la transformación estructural.

³ OIT, *Hacia un contrato social renovado*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.^a reunión, 2024.

8. Además de examinar las repercusiones de esas transformaciones en los niveles macro, meso y micro, también se abordaría la manera de garantizar que nadie se quede atrás —entre otras cosas mediante la integración de las políticas de protección social— y de asegurar que todos los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se consideren en un marco que favorezca la transformación estructural. Se determinarían medidas en materia de políticas para apoyar el empleo pleno, la productividad y la sostenibilidad mediante cambios estructurales orientados hacia actividades económicas de mayor valor añadido que fomenten un crecimiento económico sostenible y el trabajo decente, incluido a escala comunitaria. Se examinaría la necesidad de contar con políticas que incidan tanto en la oferta como en la demanda, así como el modo en que las instituciones del mercado de trabajo han de conciliar la oferta y la demanda y apoyar la transformación estructural con carácter más general. También se examinaría la necesidad de que todos los departamentos gubernamentales e interlocutores sociales participen en los procesos de formulación y aplicación de las políticas macroeconómicas de fomento del empleo, habida cuenta de que la transformación estructural excede con mucho las responsabilidades de los servicios de administración del trabajo.

B. Pertinencia a la luz de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente

9. En el contexto de la discusión general se podrían examinar varias tendencias observadas en relación con el trabajo decente:
 - *la productividad y los avances tecnológicos*: a pesar de los avances tecnológicos y del aumento de las inversiones, el crecimiento de la productividad se ha ralentizado y la diferencia de productividad entre los países de ingresos altos y los de ingresos bajos se está reduciendo a un ritmo mucho más lento. Además, el crecimiento de la productividad muchas veces no se traduce en un crecimiento de los salarios;
 - *el desarrollo de mipymes*: dado que el empleo y los medios de subsistencia se crean principalmente en las empresas y actividades empresariales y dependen de estas, es necesario mejorar el entorno empresarial a fin de garantizar que las mipymes puedan ser agentes eficaces de creación de empleo decente. Aunque las mipymes generan la mayor parte del empleo a nivel mundial, las microempresas y las pequeñas empresas (mypes), sobre todo en los países en desarrollo, experimentan grandes dificultades para alcanzar un nivel mínimo de eficiencia y viabilidad económica. Estas empresas a menudo operan con un capital limitado, a pequeña escala y en actividades de bajo valor añadido, lo que les impide escapar de la trampa de la baja productividad, ser competitivas en la economía formal y crear empleos decentes. Abordar estas restricciones es fundamental para lograr que las mypes efectúen la transición desde actividades para asegurar su supervivencia hacia empresas sostenibles capaces de impulsar el crecimiento económico y la formalización;
 - *el estancamiento del crecimiento de la productividad* desde hace décadas, la desindustrialización prematura en algunas regiones y su incidencia negativa en el crecimiento económico, los ingresos per cápita, los resultados en materia de empleo y los niveles de vida;
 - *las tendencias mundiales del mercado de trabajo*, que siguen indicando la necesidad de crear más empleos decentes, ya que ni la cantidad ni la calidad de los empleos ha aumentado lo suficiente como para generar trabajo decente para todos y, por consiguiente, promover la justicia social. Por ejemplo, aunque la tasa de desempleo mundial disminuyó tras la pandemia, se ha quedado estancada en torno al 5 por ciento. Este hecho, junto con los elevados y a menudo crecientes niveles de inactividad de determinados grupos, como las mujeres, los jóvenes, las personas de edad y otros grupos desfavorecidos, pone de

manifiesto nuevas y persistentes vulnerabilidades entre los trabajadores. Por último, el hecho de que la informalidad siga siendo la realidad de la mayoría de los trabajadores en los países en desarrollo, y que todavía millones de trabajadores tengan que vivir en la pobreza pese a estar trabajando, es otro indicio de la falta de empleos decentes en el mundo;

- *la desigualdad de ingresos y los niveles de vida*: la desigualdad de ingresos está aumentando, exacerbada por el estancamiento de la productividad y la persistente inflación. Muchos trabajadores, incluso en los países del G20, han visto mermados sus ingresos reales, lo que repercute en sus niveles de vida y frena la recuperación económica. Esta situación resulta especialmente problemática ya que la erosión de la renta disponible afecta a la demanda agregada y, por tanto, al crecimiento sostenible. El debilitamiento del poder de negociación de las organizaciones sindicales y la disminución de los índices de sindicación registrados dificultan aún más que los trabajadores planteen sus reivindicaciones para lograr la igualdad de ingresos y la mejora de sus niveles de vida;
 - *la economía informal*: se estima que en 2024 el 58 por ciento de la fuerza de trabajo mundial estaba ocupada en la economía informal, con escasa o nula protección social e ingresos más bajos. Esta situación persiste a pesar de las diversas iniciativas en materia de políticas para promover la transición de los trabajadores hacia la economía formal;
 - *las disparidades de género*: aunque la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha repuntado después de la pandemia de COVID-19, sigue existiendo una marcada brecha de género, especialmente en los países emergentes y en desarrollo. Esta brecha obstaculiza el logro de la igualdad de oportunidades de empleo y de participación económica;
 - *los jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis)*: el desempleo y la inactividad de los jóvenes sigue siendo un problema acuciante, y las tasas de ninis son persistentemente elevadas. Se trata de un problema que afecta especialmente a las mujeres jóvenes y que plantea retos a largo plazo para sus perspectivas profesionales y su estabilidad económica;
 - *las consecuencias de múltiples crisis*: los efectos combinados de la inestabilidad económica y geopolítica, el cambio climático, la evolución demográfica y la digitalización están planteando complejos desafíos para los mercados de trabajo. Solo en muy pocos casos, estas megatendencias disruptivas han generado oportunidades.
10. Estas persistentes realidades ponen claramente de manifiesto que las estrategias económicas y de desarrollo convencionales no siempre producen los resultados esperados en materia de trabajo decente y que, por tanto, cabría reconsiderarlas. Los mandantes tal vez estimen oportuno examinar qué tipos de procesos de transformación estructural dan lugar a una mejora de la productividad, los resultados en materia de trabajo decente y los niveles de vida, qué papel debe desempeñar la economía digital, cómo puede utilizarse la tecnología para impulsar la transformación estructural, por qué la transformación estructural no conduce automáticamente al trabajo decente, y de qué manera unos procesos de transformación estructural adecuados contribuirían a alcanzar el objetivo deseado. Todas estas discusiones estarían en consonancia con los debates más recientes de la Conferencia Internacional del Trabajo.

11. Aunque la aceleración de los recientes avances tecnológicos es, en principio, una fuente de mayor productividad, innovación y empleo, también puede tener efectos perturbadores para el trabajo decente si no se establecen mecanismos de salvaguardia que aseguren una transición justa. En la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) se destaca el amplio potencial de la tecnología para favorecer el trabajo decente, en particular mediante el aumento de la productividad, la ampliación del volumen y la estructura del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo, las oportunidades de utilización de las competencias existentes y futuras y la mejora de los nexos entre las empresas grandes y pequeñas. La discusión que la Conferencia celebraría sobre esta cuestión brindaría la oportunidad de examinar hasta qué punto las tecnologías nuevas y las ya existentes han permitido concretizar ese potencial y si las políticas adoptadas han logrado eliminar sus efectos negativos, por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).
12. A medida que se generaliza el uso de las nuevas tecnologías, la determinación de las competencias adecuadas y la preparación de la fuerza de trabajo para los nuevos perfiles laborales adquieren mayor importancia. No existen datos empíricos sistemáticos sobre el tipo de competencias y capacidades que se necesitan, ya que el proceso de transformación depende en gran medida de cada país y de cada sector. Los sistemas de previsión de las necesidades de competencias y de orientación profesional, que se basan en macrodatos y en la inteligencia artificial, ofrecen las herramientas adecuadas para hacer frente a la complejidad del proceso de adaptación y facilitar la transición de cada trabajador⁴.
13. Las aplicaciones a nivel sectorial también pueden ayudar a incrementar la eficiencia de los recursos en otros ámbitos, contribuyendo así a una transición equitativa. La inteligencia artificial puede mejorar considerablemente la gestión de las redes eléctricas, los sistemas de movilidad multimodal o las redes de reciclaje de la economía circular, lo que ofrece nuevas oportunidades de empleo en ámbitos estratégicos con miras a una transición verde exitosa. Otras aplicaciones de la inteligencia artificial en sectores como la construcción, la salud o la agricultura generarían importantes aumentos de productividad y mejoras de las condiciones de trabajo que beneficiarían a un gran número de trabajadores de todo el mundo.
14. Las tecnologías pueden utilizarse provechosamente para asegurar un trabajo decente a todos los trabajadores. Por ejemplo, los Gobiernos de varios países han empezado a utilizar las tecnologías digitales para promover la formalización, mediante el mantenimiento de un registro de las unidades económicas y de los puestos de trabajo, el pago en línea o los sistemas electrónicos de nóminas, la prestación de servicios de protección social y otras prestaciones, la declaración y el pago de impuestos, etc.⁵. Cabría reproducir y aplicar a mayor escala esta estrategia en diferentes contextos, incluido el del trabajo en plataformas. Las tecnologías también pueden ayudar a incrementar el grado de cumplimiento de las normas, mediante la creación de registros digitales transparentes y la realización de inspecciones y actividades de control específicas. Asimismo, ante la creciente intensificación del trabajo, se puede mantener un registro digital de los horarios de trabajo, de modo que se asegure la protección de los salarios y de las prestaciones sociales por horas trabajadas, así como el cumplimiento de la normativa en la materia.

⁴ Karlis Kanders *et al.*, *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020).

⁵ Juan Chacaltana, Vicky Leung y Miso Lee, *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*, documento de trabajo de la OIT sobre políticas de empleo núm. 247, 2018.

15. El diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, es esencial para encaminar correctamente esta transformación.
16. En la Resolución relativa a la protección de los trabajadores se pide a la OIT que fortalezca el apoyo que presta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de aprovechar las tecnologías digitales para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y propiciar el cumplimiento de la legislación, en particular para las mipymes⁶, así como con el fin de aumentar su capacidad para responder mejor a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo, en particular en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones⁷.

C. Resultados previstos

17. Los resultados que cabría esperar de una discusión general consistirían en la formulación de conclusiones y una resolución, que podrían incluir:
 - una validación consensuada a la luz del rápido progreso tecnológico de los supuestos básicos sobre las repercusiones sociales de la tecnología en el mundo del trabajo enunciados en la Resolución adoptada hace más de 50 años⁸;
 - un marco establecido de común acuerdo para la transformación estructural que facilitaría a los mandantes orientaciones claras en forma de un conjunto detallado de conclusiones, las cuales contarían con el apoyo de la Oficina y se adaptarían a las circunstancias nacionales, como base para la celebración de diálogos sobre políticas a nivel nacional y regional en torno a procesos de transformación estructural favorables al trabajo decente e impulsados y respaldados por el progreso tecnológico. Este marco orientaría los debates sobre las políticas macroeconómicas y sectoriales y también ofrecería indicaciones claras sobre lo que implica la adopción de un enfoque de estas características para los trabajadores y las empresas;
 - un mandato claro para impulsar el diálogo social en las discusiones sobre cuestiones económicas y de desarrollo, y aportar argumentos convincentes para demostrar que ninguna política es neutra desde el punto de vista del empleo y que el diálogo social puede contribuir a mejorar los resultados de las políticas de empleo;
 - orientaciones sobre las medidas que deberían adoptar los Estados Miembros para mejorar la protección de los trabajadores a la luz de las nuevas tecnologías, en particular en lo que respecta a su impacto en la cantidad y la calidad del empleo y los cambios fundamentales en la organización de los lugares de trabajo y las relaciones laborales; y propuestas de

⁶ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, Ginebra, 2023, párr. 23, e).

⁷ OIT, Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, párr. 23, g).

⁸ OIT, [Resolución relativa a las repercusiones laborales y sociales de la automatización y otros progresos de la técnica](#), Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 57.ª reunión, Ginebra, 1972, 11. En aquel momento, la Conferencia señaló con preocupación que «las ventajas de la nueva tecnología no deberán ser inferiores a los aspectos negativos que puedan aparecer como consecuencia de la introducción y aplicación mal planificadas», pero también expresó su convicción de que «las ventajas de la moderna tecnología deberían beneficiar a todos los miembros de la sociedad y no solamente a los trabajadores y empleadores directamente interesados, y de que los inconvenientes resultantes del progreso técnico no deberán afectar con particular agudeza a un pequeño número de personas, sino que deberán ser compartidos por toda la colectividad».

iniciativas normativas o no normativas que la OIT apoyaría en sus futuros programas a fin de garantizar que la economía digital se convierta en un factor positivo de creación de empleo y de transformación estructural;

- vínculos con la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, así como con los imperativos, principios y funciones que se enuncian en la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia⁹;
- la oportunidad de que la OIT presente un punto de vista tripartito sobre la hoja de ruta para la cooperación digital¹⁰ y el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos¹¹ propuestos por el Secretario General de las Naciones Unidas, así como sobre el Pacto Digital Mundial, contribuyendo al mismo tiempo a acelerar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 9¹². También se tendrán en cuenta las conclusiones de la Cumbre del Futuro y de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

D. Preparación de la discusión de la Conferencia

18. Los preparativos podrían incluir:

- reseñas sobre políticas relacionadas con varias de las cuestiones que se tratarán en relación con la transformación estructural, la productividad, el impacto de las nuevas tecnologías y el trabajo decente, así como los vínculos entre estos cuatro temas;
- consultas con los mandantes, dirigidas por el Departamento de Investigaciones (RESEARCH), el Departamento de Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida (EMPLOYMENT) y el Departamento de Empresas (ENTERPRISES), a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), y en cooperación con otros departamentos;
- actividades de capacitación en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín);
- un informe a cargo de RESEARCH, EMPLOYMENT y ENTERPRISES con el apoyo de toda la Oficina.

2. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

19. En virtud de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Consejo de Administración, en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), solicitó a la Oficina que preparase propuestas para considerar la posibilidad de inscribir en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, a la mayor

⁹ OIT, *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111.^a reunión, 2023.

¹⁰ Naciones Unidas, *Hoja de ruta para la cooperación digital*, Informe del Secretario General, junio de 2020.

¹¹ Naciones Unidas, *La aspiración más elevada: Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos*, 2020, en particular con respecto a los nuevos horizontes para los derechos humanos.

¹² En particular la meta 9.c de los ODS, que tiene por objeto aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a internet en los países menos adelantados de aquí a 2020. El ODS 9 es el objetivo que requiere en mayor medida la adopción acelerada de medidas, véase Naciones Unidas, *Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible: hacia un plan de rescate para las personas y el planeta*, Informe del Secretario General (edición especial), párr. 27.

brevedad posible, puntos normativos sobre peligros biológicos, ergonomía y manipulación manual, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas a ese respecto, así como sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos y sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria¹³.

20. La inscripción de dichos puntos normativos sobre SST en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2025 y de años posteriores debería obedecer a la necesidad de contar con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo en relación con determinados peligros en el trabajo. La resolución adoptada por la Conferencia, en su 110.^a reunión, de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de designar dos instrumentos como convenios fundamentales ha vuelto aún más urgente la necesidad de colmar las lagunas normativas en materia de SST y de garantizar que las normas internacionales del trabajo en ese ámbito respondan a la evolución del mundo del trabajo.
21. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que se guiase por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del «enfoque de la integración temática». Según se discutió en el GTT del MEN, la regulación mediante la integración temática implicaría, *prima facie*, adaptar los procesos de elaboración de normas a los cuatro subtemas tal y como decidió el Consejo de Administración. Podría haber variaciones en función de si se decide que la acción normativa dé lugar a un protocolo, un convenio o una recomendación, o bien a un convenio y una recomendación. En el proceso normativo podría considerarse la posibilidad de combinar disposiciones vinculantes y no vinculantes en un mismo instrumento con miras a reforzar el «enfoque de la integración temática».
22. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión (2024) y de la 113.^a reunión (2025) un punto sobre los peligros biológicos, siguiendo el procedimiento de doble discusión. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 115.^a reunión de la Conferencia (2027) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos. Si el Consejo de Administración considerase oportuno seguir la práctica de inscribir un único punto normativo sobre la SST en cada reunión de la Conferencia, la primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual o sobre protección de la maquinaria sería en la 117.^a reunión de la Conferencia (2029).

A. Punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual

23. La ergonomía —o la consideración de los factores humanos— consiste en aplicar teorías, principios y datos comunes a las muchas disciplinas que intervienen en la concepción de los productos y de los procesos y sistemas de trabajo, teniendo en cuenta las complejas interacciones entre los seres humanos, así como entre estos, el entorno, las herramientas y equipos y la tecnología, con objeto de mejorar el desempeño y el bienestar de las personas en el mundo del trabajo¹⁴. Los peligros ergonómicos son mucho más amplios que los que entraña la manipulación manual. Además del sobreesfuerzo causado por la manipulación manual de materiales, los peligros ergonómicos incluyen: una iluminación insuficiente o una selección y

¹³ GB.331/LILS/2, anexo, párrs. 17, i), 19, ii), 27 y 31.

¹⁴ Kathleen Mosier y Juan Carlos Hiba, «The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want» (OIT, 2019).

utilización de herramientas inadecuadas; trabajar permanentemente de pie o sentado; resbalones, tropezones o caídas; incomodidad térmica, y posturas en la oficina que causan trastornos musculoesqueléticos (TME). La amplia variedad de TME dificulta la estimación exacta de sus costos directos e indirectos, pero los datos disponibles sugieren que los TME representan alrededor de un tercio de todas las lesiones y enfermedades, provocan un absentismo superior a la media y entrañan costos significativos en términos de asistencia sanitaria, cuidados informales y pérdida de productividad¹⁵. Además, cada vez es más urgente atender la prevención de los riesgos ergonómicos y esforzarse por mejorar la comodidad y el bienestar en el trabajo a medida que la población activa envejece y la vida laboral probablemente se prolongue en el tiempo.

24. La adopción de una nueva norma permitiría aclarar, sobre la base de los resultados del cuestionario enviado a los Estados Miembros durante el proceso normativo, la incidencia que los factores humanos y la ergonomía tienen en la elaboración de los procesos y sistemas de trabajo, y podría contribuir a determinar los distintos tipos de factores humanos y ergonómicos internacionalmente reconocidos que pueden existir en el lugar de trabajo, además de las dificultades y las oportunidades que representan. En el nuevo instrumento podrían enunciarse principios generales con objeto de paliar esas dificultades y promover la seguridad y salud mediante la gestión de factores humanos y una ergonomía de gran calidad. También se podrían especificar las políticas y normativas que deberían adoptarse a escala nacional sobre los factores humanos y la ergonomía en el trabajo, instituir un sistema definido de derechos, responsabilidades y obligaciones correspondientes a los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, y promover un enfoque integral para la concepción, la gestión y el funcionamiento efectivo de los procesos de trabajo.
25. Conforme a las recomendaciones del GTT del MEN, las nuevas normas permitirían revisar el Convenio (núm. 127) y la Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967, y actualizar el enfoque normativo sobre la manipulación manual. En su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparase propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, un punto normativo sobre ergonomía en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas a ese respecto¹⁶. En cuanto a los instrumentos relativos al peso máximo, el GTT del MEN estimó que estos no habían perdido su objeto, pero que su ámbito de aplicación era limitado y presentaban, en particular, algunas lagunas de cobertura en lo que se refiere a la ergonomía. Por otro lado, el GTT del MEN convino en que el Convenio núm. 127 y la Recomendación núm. 128 deberían clasificarse en la categoría de instrumentos que requieren la adopción de nuevas medidas, a fin de garantizar su relevancia actual y futura. Las medidas de seguimiento deberían consistir en la revisión de dichos instrumentos, teniendo en cuenta tanto la necesidad de regular la ergonomía como la de actualizar el enfoque normativo con respecto a la manipulación manual. Asimismo, el GTT del MEN estimó que sería conveniente organizar, en el marco del proceso de revisión, una reunión de expertos para examinar la manera de modernizar los instrumentos en vigor en el contexto de la cuestión más amplia de la ergonomía y de la manipulación manual¹⁷.

¹⁵ Véanse, por ejemplo, las cifras facilitadas por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos y por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, los TME representaron en 2013 el 33 por ciento de todos los casos de lesión y enfermedad sufridos por los trabajadores.

¹⁶ GB.331/PV, párr. 723, f), i).

¹⁷ GB.331/LILS/2, anexo, párrs. 25 y 26.

26. En el examen de los instrumentos normativos relativos al trabajo portuario que realizó en su novena reunión anual (septiembre de 2024), el GTT del MEN recomendó al Consejo de Administración que emprendiese estudios de investigación para evaluar la existencia de posibles lagunas en materia de cobertura en el corpus de normas internacionales del trabajo con respecto a la indicación del peso, con miras a determinar la pertinencia del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)¹⁸. El GTT del MEN también recomendó examinar dichos estudios de investigación en el marco de una reunión tripartita sobre trabajo portuario en una fecha por determinar. En esa reunión tripartita se revisaría la clasificación del Convenio núm. 27 y se examinaría la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos previstos sobre ergonomía y manipulación manual¹⁹.
27. La labor preparatoria se apoyaría en un informe detallado sobre la legislación y la práctica, en estudios de buenas prácticas y en la recopilación de datos, así como en amplias consultas con los mandantes, con los asociados de todo el sistema de las Naciones Unidas, con entidades profesionales y con otras partes interesadas. Se propone celebrar una reunión tripartita de expertos, posiblemente en 2027, para proporcionar orientaciones a la Oficina sobre el alcance de las cuestiones que deberían abordarse durante el proceso normativo. La labor preparatoria también se podría apoyar en las directrices técnicas que la Oficina publicó en 2021²⁰.

B. Punto normativo sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria

28. La adopción de nuevas normas permitiría revisar el Convenio (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963. En 2002, el Grupo de Trabajo Cartier recomendó clasificar el Convenio núm. 119 como instrumento «pendiente de revisión» y, en 2017, el Consejo de Administración aprobó la recomendación del GTT del MEN de revisar los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria «a la mayor brevedad posible»²¹.
29. En su 91.ª reunión (2003), la Conferencia solicitó una revisión del Convenio núm. 119 y de la Recomendación núm. 118 para tener en cuenta las dificultades técnicas que planteaba la aplicación de los instrumentos, los últimos avances tecnológicos y la necesidad de proporcionar información y formación relacionadas con la seguridad y la salud en la transferencia de tecnología. El objetivo principal de los primeros instrumentos —a saber, proteger a los trabajadores de los accidentes provocados por máquinas mediante el uso de tecnologías de seguridad— seguía siendo importante y válido, pero debía complementarse con enfoques integrales para promover la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, en los que se consultara, informara y proporcionara formación a los trabajadores sobre todos los aspectos pertinentes de la utilización de la maquinaria durante todo su ciclo de vida, incluidos los procedimientos de emergencia²².

¹⁸ Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27).

¹⁹ GB.352/LILS/3, anexo I, párr. 8.3.1, a).

²⁰ OIT, *Principles and guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems*, 2021. Estas directrices fueron elaboradas por un equipo experto de redactores, revisores y representantes de la Asociación Internacional de Ergonomía, la OIT y otras instituciones y organizaciones que reconocen la absoluta necesidad de introducir principios y directrices sobre ergonomía/factores humanos en la concepción y la gestión de los sistemas de trabajo.

²¹ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (nota de información de la Oficina, marzo de 2002); GB.331/PV, párr. 723, f), iii).

²² OIT, *Examen de instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos): Nota técnica 7 - Instrumentos relativos a la protección de la maquinaria*, tercera reunión del GTT del MEN (25-29 de septiembre de 2017), 6.

30. Sobre la base de los criterios de referencia establecidos en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria (2013)²³, las nuevas normas podrían recoger los principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
31. La adopción de un convenio permitiría definir la naturaleza de la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria y determinar los requisitos en materia de seguridad y salud, además de las precauciones que deberían tomar los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como los diseñadores, fabricantes y proveedores de maquinaria.
32. La adopción de una recomendación (o de disposiciones no vinculantes en un instrumento de obligado cumplimiento) permitiría aportar orientaciones más detalladas acerca de medidas y requisitos técnicos más específicos sobre el entorno de trabajo, los sistemas de control, la seguridad de la maquinaria y la protección contra los peligros mecánicos y de otro tipo, la información y el marcado, así como medidas complementarias relativas a ciertos tipos específicos de maquinaria.
33. La discusión que la Conferencia celebraría sobre la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria se basaría en una revisión del Repertorio de recomendaciones prácticas publicado en 2013 y en un informe detallado sobre la legislación y la práctica. También se fundamentaría en los resultados del cuestionario enviado a los Estados Miembros durante el proceso normativo.

C. Actualización de los nuevos instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo

34. El proceso normativo en estos tres ámbitos podría seguir enfoques adaptados para permitir la fácil actualización de los nuevos instrumentos, en particular de las disposiciones técnicas que contengan, con objeto de asegurar su continua pertinencia, teniendo presentes las circunstancias nacionales. Algunos ejemplos en ese sentido serían los mecanismos simplificados de revisión empleados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), y en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

3. Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, solidaridad intergeneracional y trabajo decente para los trabajadores de edad (discusión general)

A. Fuente, índole y contexto del punto propuesto

35. En la Declaración del Centenario se exhorta a la OIT a orientar sus esfuerzos a «fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo»²⁴.
36. En septiembre de 2024, el GTT del MEN consideró que una cuestión importante que debía examinarse en futuras discusiones de la OIT era la situación de los trabajadores de edad ante el cambio demográfico y, en particular, la necesidad de garantizarles la no discriminación y la

²³ OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2013.

²⁴ OIT, *Declaración del Centenario*, parte II, A, v).

igualdad de oportunidades. El enfoque basado en el ciclo de la vida, que reconoce las oportunidades de solidaridad intergeneracional ante el envejecimiento de las sociedades, reviste una importancia creciente para los mandantes de la OIT. En el marco del examen de las medidas adicionales que deberían adoptarse para asegurar la relevancia continua y futura de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), el GTT del MEN decidió aplazar la decisión sobre la existencia de una laguna en materia de cobertura sobre este tema, a la espera de los estudios de investigación que se examinarían en una ulterior reunión tripartita para determinar la forma de proceder al respecto, lo que podría incluir una discusión general en la Conferencia²⁵.

37. Comprender las tendencias demográficas es fundamental para que los responsables de la formulación de políticas, las empresas y las comunidades puedan adaptarse y elaborar planes para el futuro. Una de las tendencias demográficas más recientes que tiene una gran repercusión en las economías, los mercados de trabajo y las sociedades es el envejecimiento de la población. Esta tendencia se observa en la mayoría de las economías desarrolladas y emergentes, y será una realidad en todos los países en un futuro cercano. A nivel mundial, se prevé que la población mayor de 65 años crecerá más de un 300 por ciento de aquí a 2100 —pasando de 703 millones en 2019 a 2 400 millones—, mientras que la población en edad de trabajar (esto es, entre 15 y 64 años) registrará un aumento inferior al 50 por ciento durante el mismo periodo. Esta tendencia se verá principalmente impulsada por el envejecimiento de la población en las economías en desarrollo.
38. La evolución demográfica constituye tan solo uno de los factores de cambio señalados en la Declaración del Centenario. Ninguno de ellos debería considerarse de forma aislada. Además, esos factores deben analizarse teniendo en cuenta los contextos sociales y económicos. Los efectos combinados de la inestabilidad económica, el aumento de las desigualdades, el cambio climático, la evolución demográfica y la digitalización están planteando desafíos complejos para los mercados de trabajo que solo pueden abordarse mediante marcos integrales de políticas de empleo, incluida la adaptación de las políticas e instituciones del mercado de trabajo. De este modo, las sociedades podrán convertir esas megatendencias disruptivas en oportunidades.
39. La última discusión de la Conferencia en la que se examinaron las repercusiones de los cambios demográficos en el mundo del trabajo se celebró en 2013, bajo el título «Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico», tras la cual el Consejo de Administración aprobó un plan de seguimiento. Sin embargo, esta cuestión ha cobrado mayor urgencia y relevancia desde entonces en las agendas políticas, y los países están solicitando cada vez más la ayuda de la OIT para comprender las consecuencias de esos cambios en las economías y los mercados de trabajo.
40. La discusión propuesta se basaría en la discusión celebrada en 2013, así como en la Declaración del Centenario y en las recomendaciones del GTT del MEN. También tendría en cuenta las discusiones sobre otros factores de cambio que han tenido lugar en los últimos años, así como la discusión sobre la desigualdad, la informalidad, el cambio climático y otros temas conexos.

²⁵ GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

41. Todos estos temas se examinarían en el contexto de los cambios demográficos y también se integrarían nuevos aspectos para garantizar la inclusión de las tendencias más recientes, por ejemplo:
- el rápido envejecimiento de la población patente en las zonas rurales de las economías en desarrollo, una tendencia que pone en peligro la seguridad alimentaria y el desarrollo en general, así como el reto demográfico inverso de los jóvenes en las zonas urbanas y de las altas tasas de ninis en esas mismas economías;
 - las consecuencias de los cambios demográficos en el crecimiento económico y los ecosistemas de productividad, las desigualdades, el empleo informal, las disparidades de género, la escasez de competencias y la migración;
 - las repercusiones en los sistemas de protección social y la necesidad de adaptarlos a las nuevas realidades, de forma que sirvan de mecanismo de protección para garantizar que los cambios demográficos puedan generar oportunidades.
42. La discusión, que brindaría un nuevo marco de análisis, se centraría en la solidaridad intergeneracional como concepto y como prisma para determinar los retos y concebir soluciones de forma integral.
43. Cabe recordar que el Consejo de Administración ya estudió en el pasado la posibilidad de adoptar un protocolo al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que no modificaría el Convenio como tal, pero que permitiría que los países ratificantes aceptaran formalmente unos criterios adicionales de prohibición de la discriminación, como la edad²⁶.

B. Pertinencia a la luz de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente

44. Las tendencias mundiales del mercado de trabajo siguen indicando que es necesario crear más empleos decentes, ya que ni la cantidad ni la calidad de los empleos ha aumentado lo suficiente como para generar trabajo decente para todos y, por consiguiente, promover la justicia social. Si bien la tasa de desempleo mundial registró cierta mejoría tras la pandemia, sus valores se mantienen constantes en torno al 5 por ciento, mientras que el déficit de empleo es aún mayor y va en aumento. Este hecho, junto con los elevados y a menudo crecientes niveles de inactividad de determinados grupos, como las mujeres, los jóvenes, las personas de edad y otros grupos desfavorecidos, pone de manifiesto nuevas y persistentes vulnerabilidades entre los trabajadores. Por último, en muchos casos, la calidad de los puestos de trabajo no ha mejorado y el empleo informal no se está reduciendo sistemáticamente. Todo ello se traduce en déficits de trabajo decente manifiestos y persistentes, que corren el riesgo de agravarse debido a los cambios demográficos si no se abordan de manera integral a través de políticas e intervenciones en los ámbitos del empleo y el mercado de trabajo. Las políticas que se definan en la discusión podrían abordar las siguientes cuestiones:
- *las tendencias socioeconómicas más favorables y sensibles al empleo*: uno de los puntos de discusión se centraría en el crecimiento económico, la disminución de las desigualdades y la reducción de la informalidad a través del aumento de la productividad y la mejora de la protección social. Obviar los cambios demográficos y sus repercusiones en estos ámbitos puede poner en peligro el éxito de los procesos de transformación estructural;

²⁶ GB.288/2/1 (noviembre de 2003) y GB.289/2 (marzo de 2004).

- *el empleo informal*: una considerable proporción de la fuerza de trabajo mundial permanece en el sector informal, con escasa o nula protección social. Una nueva tendencia es la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de edad, aunque a menudo en la economía informal. En las zonas rurales, debido a la falta de jóvenes y como forma de sobrevivir, las personas de edad alargan su vida laboral al máximo, muy a menudo en la economía informal. Pese a los esfuerzos generales que se están desplegando a través de diversas políticas destinadas a facilitar la formalización, estas no abarcan a los trabajadores de edad, en particular en las zonas rurales, mientras que los sistemas de seguridad social con frecuencia no incluyen a las personas de las zonas rurales, especialmente en las economías en desarrollo;
- *las disparidades de género*: la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo —persistentemente inferior a la de los hombres desde edades tempranas— y la constante discriminación salarial menoscaban gravemente las posibilidades de que las mujeres de edad encuentren un trabajo decente y tienen graves consecuencias para sus pensiones, que son sistemáticamente inferiores a las de los hombres. Esta brecha de género existe en la mayoría de los países del mundo y es particularmente manifiesta en las economías en desarrollo y, sobre todo, en sus zonas rurales;
- *la escasez de competencias y la migración*: el envejecimiento de las sociedades está agudizando la escasez de competencias en sectores fundamentales, exacerbando la «escasez de talentos» mundial y transformando los patrones migratorios. Se estima que, en 2030, el déficit mundial de trabajadores cualificados podría alcanzar los 85 millones, lo que supondría un costo para la economía mundial de hasta 8,5 billones de dólares de los Estados Unidos en pérdidas de ingresos anuales. Tan solo en Europa, más del 95 por ciento de las empresas señalan que tienen dificultades para contratar debido a la escasez de mano de obra, siendo la atención de la salud, la construcción y la tecnología algunos de los sectores más afectados. A medida que los trabajadores de edad se jubilan, se incrementa la necesidad de colmar ese déficit con talentos tanto de ámbito nacional como internacional. La migración se ha convertido en un instrumento fundamental para subsanar la escasez de mano de obra provocada por los cambios demográficos —según los datos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), los trabajadores migrantes representaron el 70 por ciento del crecimiento de la fuerza de trabajo en los países de ingresos altos durante el último decenio—. Sin embargo, las políticas migratorias restrictivas y las barreras sociopolíticas a menudo obstaculizan esta solución, lo que provoca desajustes entre la oferta y la demanda. A fin de mitigar sus efectos, las sociedades en proceso de envejecimiento no solo deben promover el aprendizaje permanente, aumentar la tasa de actividad de los trabajadores de edad y permitir alargar la vida profesional de los trabajadores de edad que desean permanecer en el mercado de trabajo, sino también adoptar políticas migratorias orientadas al futuro para atraer y retener a trabajadores cualificados en sectores vitales para la resiliencia económica, sin causar una migración de personal altamente calificado de los países de origen;
- *los sistemas de protección social y de cuidados*: el envejecimiento de la población tiene profundas repercusiones en los sistemas de protección social y en los sistemas de atención de la salud. Para hacer frente a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población es necesario adoptar un enfoque integral que incluya la reforma de esos sistemas e inversiones en la infraestructura de protección social y de atención de la salud.

45. Estas circunstancias ponen de manifiesto las limitaciones de las estrategias económicas y de desarrollo convencionales, ya que fueron concebidas en un contexto de crecimiento demográfico y de evolución hacia sectores con niveles de productividad más elevados, un contexto que ya no se corresponde con la realidad en muchos países. Podría resultar de utilidad para los mandantes examinar el modo de incluir las nuevas realidades en el pensamiento económico, teniendo en cuenta no solo las tendencias de envejecimiento de la población, sino también los retos a los que se enfrentan las poblaciones jóvenes. Los mandantes tal vez estimen oportuno debatir cómo los distintos factores de cambio pueden influirse entre sí de forma positiva.
46. La evolución demográfica requiere cambios a todos los niveles: las sociedades en su conjunto, las empresas, los trabajadores y la población en general. Las políticas, incluidas las políticas de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo, deben tener en cuenta estos cambios y ser sensibles a las cuestiones de edad. Dado que las políticas de empleo incluyen macropolíticas, políticas sectoriales y políticas de inversión, entre otras, todas ellas deben ser sensibles a las cuestiones de edad y modificarse de modo que los cambios demográficos en lugar de una amenaza se conviertan en oportunidades.
47. La solidaridad intergeneracional puede considerarse un pilar de un nuevo contrato social que pretende promover la justicia y la equidad entre generaciones, combatir el edadismo e impedir la transmisión intergeneracional de la pobreza y el hambre, las desigualdades y la injusticia. En el Pacto para el Futuro de las Naciones Unidas se estableció el compromiso de reforzar «las alianzas intergeneracionales y la solidaridad entre generaciones promoviendo oportunidades para la interacción voluntaria, constructiva y frecuente entre personas jóvenes y mayores en las familias, el lugar de trabajo y la sociedad en general»²⁷. La discusión de la Conferencia brindaría a los mandantes la oportunidad de examinar la adopción de posibles medidas en el mundo del trabajo a fin de reforzar la solidaridad intergeneracional, así como potenciar los dividendos de la solidaridad intergeneracional en el mundo del trabajo.
48. En la discusión sobre la posibilidad de adoptar políticas de empleo, políticas del mercado de trabajo y reformas en las instituciones que sean integrales y tengan en cuenta las consideraciones relativas a la edad, se examinaría la necesidad de contar con políticas que incidan tanto en la oferta como en la demanda, así como el modo en que las instituciones del mercado de trabajo han de conciliar la oferta y la demanda y apoyar los cambios demográficos.

C. Resultados previstos

49. Los resultados que cabría esperar de una discusión general consistirían en la formulación de conclusiones y de una resolución que podrían abarcar lo siguiente:
 - a) un entendimiento común sobre las repercusiones de los cambios demográficos en las economías y las sociedades y sus consecuencias para las políticas de empleo y las instituciones del mercado de trabajo;
 - b) un entendimiento común de la interacción entre los principales factores de cambio que están transformando el mundo del trabajo (por ejemplo, la evolución demográfica, el cambio climático, la tecnología, la globalización y la migración);

²⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto para el Futuro, Pacto Digital Global y Declaración sobre las Generaciones Futuras, A/RES/79/1, 2024, acción 35, párr. 61, f).

- c) un consenso sobre la importancia de la solidaridad intergeneracional para la búsqueda de soluciones a los desafíos en materia de desarrollo;
 - d) un mandato específico para impulsar el diálogo social en las discusiones económicas y en materia de desarrollo, sobre la base del argumento que ninguna política es neutra con respecto a la edad y que el diálogo social puede contribuir a mejorar los resultados de las políticas en materia de empleo sensibles a las cuestiones de edad;
 - e) la formulación de orientaciones sobre las medidas que deberían tomar los Estados Miembros para adoptar políticas de empleo integrales y que tengan en cuenta el factor edad (incluidas las políticas migratorias, las políticas relativas a las competencias, las macropolíticas, las políticas sectoriales, las políticas de inversión y otras políticas pertinentes) a la luz de los cambios demográficos, prestando una atención particular, por un lado, al envejecimiento de las sociedades en las economías desarrolladas y, por otro, al envejecimiento en las zonas rurales y al aumento de la población joven en las zonas urbanas de las economías en desarrollo; y la presentación de propuestas de iniciativas normativas o no normativas que la OIT podría apoyar en sus futuros programas a fin de garantizar que los cambios demográficos se conviertan en una fuente positiva de oportunidades de trabajo decente para personas de todas las edades.
50. Una discusión general brindaría a la OIT la oportunidad de presentar un punto de vista tripartito sobre el informe del Secretario General de las Naciones Unidas relativo al envejecimiento y apoyaría los esfuerzos en curso para elaborar normas de derecho internacional que protejan los derechos humanos de las personas de edad, contribuyendo al mismo tiempo a acelerar la consecución de los ODS.

D. Preparación de la discusión de la Conferencia

51. Los preparativos podrían incluir:
- reseñas sobre políticas relacionadas con varias de las cuestiones que se tratarán cuando se aborde el tema de los cambios demográficos, el concepto de solidaridad intergeneracional y el trabajo decente para las personas de edad;
 - consultas con los mandantes, dirigidas por EMPLOYMENT y el Departamento de Protección Social Universal (SOCPRO), en colaboración con otros departamentos;
 - actividades de capacitación en cooperación con el Centro de Turín;
 - un informe a cargo del EMPLOYMENT y SOCPRO con el apoyo de toda la Oficina.

4. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación

A. Protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos

52. En las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2-3 de abril de 2014) se hizo referencia a la importancia que revisten la legislación, el diálogo social y la negociación colectiva para la independencia y la protección de los funcionarios públicos, en especial la legislación anticorrupción. El Grupo de los Trabajadores también destacó esta cuestión en la reunión que mantuvieron los órganos consultivos sectoriales en octubre de 2014. En octubre de 2015, se informó al Consejo de Administración de que la Internacional de Servicios Públicos había presentado la propuesta de inscribir un punto en el orden del día de las reuniones de la

Conferencia con miras a la elaboración de normas encaminadas a velar por la independencia, la imparcialidad y la protección de ciertas categorías de trabajadores de la administración pública, especialmente mediante la lucha contra la corrupción²⁸.

53. Dado que se trataba de un tema nuevo, en el documento presentado al Consejo de Administración en octubre de 2016 se propuso que se examinara primero en el marco de una reunión de expertos. Los órganos consultivos sectoriales recomendaron, en la reunión que mantuvieron del 11 al 13 de enero de 2017, que la Oficina realizara trabajos de investigación sobre este tema en el marco del programa sectorial para el bienio 2018-2019. A raíz de ello, la Oficina publicó un documento de trabajo sobre la legislación y la práctica nacionales en materia de protección de denunciantes de irregularidades en el sector público y en el sector de servicios financieros²⁹. Los órganos consultivos sectoriales decidieron, en su reunión de enero de 2021, presentar al Consejo de Administración la propuesta de celebrar una reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos durante el bienio 2022-2023. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su 341.^a reunión (marzo de 2021)³⁰ y estableció las fechas y la composición de la reunión en su 343.^a reunión (noviembre de 2021)³¹. La reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos se celebró del 26 al 30 de septiembre de 2022, y en ella se adoptaron unas conclusiones³². Los resultados de esta reunión se presentaron al Consejo de Administración en su 347.^a reunión³³, en la que fueron objeto de examen³⁴.
54. Como seguimiento de las conclusiones adoptadas en la reunión, la Oficina elaboró un documento de trabajo junto con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la OCDE, en el que se examinan los diversos marcos jurídicos relativos a la protección ofrecida por los Estados Miembros a los funcionarios públicos que denuncian irregularidades y a los empleados de los órganos de supervisión. Este documento se publicó a principios de 2025³⁵.

²⁸ GB.325/INS/2, párr. 31.

²⁹ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo y Margherita Licata, *Legislación y práctica en materia de protección de denunciantes en el sector público y en el sector de servicios financieros*, documento de trabajo de la OIT núm. 328, 2019.

³⁰ GB.341/PV, párrs. 653-662. Se estableció que en la reunión podrían participar todos los Gobiernos interesados, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, así como consejeros técnicos, observadores, organizaciones internacionales oficiales y organizaciones internacionales no gubernamentales en calidad de observadores.

³¹ GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

³² OIT, *Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos*, TMWBPS/2022/8, 2022.

³³ GB.347/POL/2.

³⁴ GB.347/PV (Rev.).

³⁵ OIT, *Protecting whistle-blowers in the public service: A global survey of whistle-blowing laws applicable to the public service sector*, documento de trabajo de la OIT núm. 135, 2025 (solo disponible en inglés).

► Anexo II

Derogación del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)

1. El [Convenio sobre la edad mínima \(pescadores\), 1959 \(núm. 112\)](#) se adoptó en 1959 y entró en vigor en 1961. Este Convenio fue ratificado por 29 Estados Miembros y fue denunciado después automáticamente por 25 de ellos a raíz de la ratificación del [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#) (24 Estados Miembros) o del [Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(núm. 188\)](#) (1 Estado Miembro). El Convenio sigue en vigor en cuatro países (Guatemala, Liberia, Mauritania y Perú). En él se prohíbe que los niños menores de 15 años presten servicios a bordo de barcos de pesca, con ciertas excepciones.
2. El enfoque normativo ha evolucionado a favor del establecimiento de normas más claras, sistemáticas y actuales sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo (consagradas en el Convenio núm. 138) y de una norma general sobre el trabajo en el sector pesquero (Convenio núm. 188), en la que se revisan los instrumentos anteriores y se reflejan los cambios en el sector¹.
3. En noviembre de 2000, el Grupo de Trabajo Cartier examinó el Convenio núm. 112 y destacó su relación con el Convenio núm. 138. A raíz de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración decidió clasificar el Convenio núm. 112 como instrumento superado e invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 112 a que considerasen la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138. El hecho de que un Estado parte en el Convenio núm. 112 ratifique el Convenio núm. 138 y fije una edad mínima no inferior a 15 años en cumplimiento del artículo 2 de dicho Convenio o especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima entraña la denuncia automática del Convenio núm. 112².
4. En 2007, el Convenio núm. 112 fue revisado mediante el Convenio núm. 188 y, desde que este último entró en vigor en noviembre de 2017, el Convenio núm. 112 ya no admite nuevas ratificaciones. La ratificación del Convenio núm. 188 por un Estado parte en el Convenio núm. 112 entraña la denuncia automática de este último.

¹ OIT, [Nota técnica 1.5: Instrumentos sobre la edad mínima \(pescadores\)](#), novena reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (16-20 de septiembre de 2024), 3.

² Art. 10, 4), e) del Convenio núm. 138.

► Anexo III

Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2015-2033)

Reunión	Puntos técnicos			
104. ^a (2015)	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
105. ^a (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: discusión general .	Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social.	Aprobación de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185); y del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial.
106. ^a (2017)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Migración laboral: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación o retiro de los Convenios núms. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.

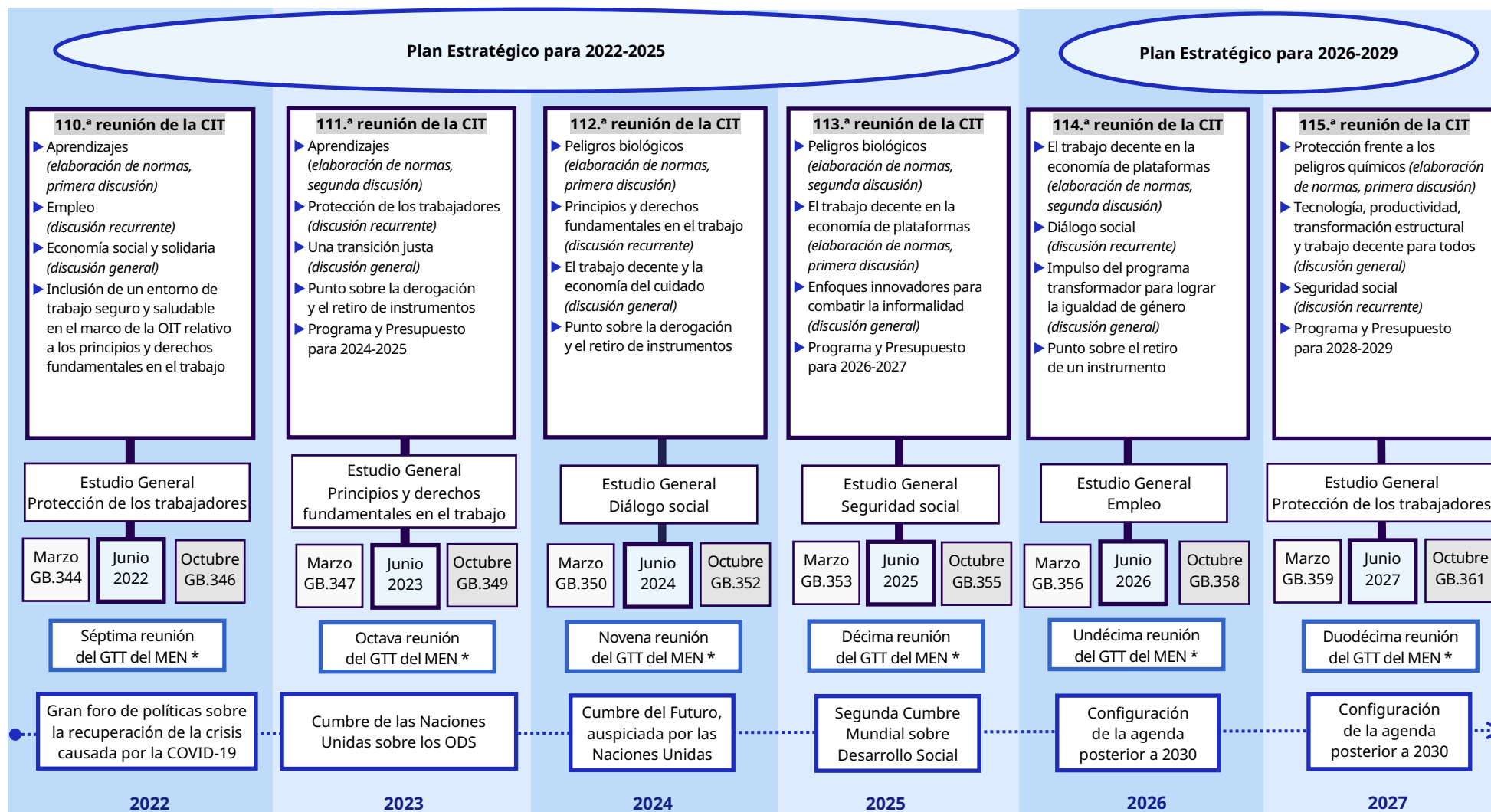
Reunión	Puntos técnicos			
107. ^a (2018)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62.
108. ^a (2019)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.	Organización de debates y eventos relacionados con el centenario de la OIT.	
109. ^a (2021)	Competencias y aprendizaje permanente: discusión general .	Las desigualdades en el mundo del trabajo: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 y 145 y retiro de los Convenios núms. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 y 180, así como de las Recomendaciones núms. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 y 187. Retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34).
110. ^a (2022)	Aprendizajes: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Economía social y solidaria: discusión general .	Inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

Reunión	Puntos técnicos			
111. ^a (2023)	Aprendizajes: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos: discusión general .	Adopción del Convenio (núm. 191) y de la Recomendación (núm. 207) sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023. Derogación del Convenio núm. 163 y retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185.
112. ^a (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	El trabajo decente y la economía del cuidado: discusión general .	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.
113. ^a (2025)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: elaboración de normas (segunda discusión).	El trabajo decente en la economía de plataformas: elaboración de normas (primera discusión).	Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente: discusión general .	Contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en 2025. Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta.
114. ^a (2026)	El trabajo decente en la economía de plataformas: elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la	Impulso del programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo: discusión general .	Retiro del Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83).

Reunión	Puntos técnicos		
		Declaración sobre la Justicia Social.	
115. ^a (2027)	Refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos: elaboración de normas (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Punto que fusiona el punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente con el punto sobre la transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados: discusión general .
116. ^a (2028) (por completar)	Refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos: elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 10, 33, 59 y 123. Retiro del Convenio núm. 5 y de las Recomendaciones núms. 41, 52 y 124.
117. ^a (2029) (por completar)		Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
118. ^a (2030) (por completar)		Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 y 166. Retiro de la Recomendación núm. 29.

Reunión	Puntos técnicos
119. ^a (2031) (por completar)	Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).
120. ^a (2032) (por completar)	
121. ^a (2033) (por completar)	Derogación de los Convenios núms. 17, 18 y 42 y de los Convenios núms. 35, 36, 37, 38, 39 y 40, así como de los Convenios núms. 3 y 103 (susceptible de reconsideración tras la evaluación que se realizará en 2028). Retiro de las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24, así como de la Recomendación núm. 95 (susceptible de reconsideración tras la evaluación que se realizará en 2028).

Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2022-2027)



* GTT del MEN: Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

