



Consejo de Administración

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

Sección Institucional

INS

Fecha: 15 octubre de 2025

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

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 39).

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 356.ª reunión (marzo de 2026).

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

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; GB.353/PV.

► Índice

	Página
I. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia	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 (2026-2030)	9
B. Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	11
III. Procedimiento por etapas	16
Proyecto de decisión	16

Anexos

I. Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	19
1. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas	19
2. Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, solidaridad intergeneracional y trabajo decente para los trabajadores de edad (discusión general)	23
3. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación.....	28
II. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2016-2033)	31
III. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2024-2029)	35

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

1. Las reglas aplicables al 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 de 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)⁶. El nuevo ciclo concluirá con una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 118.^a reunión de la Conferencia (2030).

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

⁶ [GB.347/PV \(Rev.\)](#), párr. 58, d).

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 la Conferencia⁷, 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 2026-2029⁸. 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)⁹, y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo¹⁰.

⁷ GB.322/PV, párr. 17, 1) y GB.322/INS/2, párrs. 11-19.

⁸ GB.352/PFA/1.

⁹ El 69.º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tuvo lugar en Nueva York del 10 al 21 de marzo de 2025. En la [Declaración política con ocasión del 30.º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#) se reafirmó el compromiso de abordar los desafíos existentes y los que vayan surgiendo, entre otras cosas:

Velando por el empoderamiento económico de las mujeres promoviendo su acceso al crédito y a la iniciativa empresarial, así como la creación de capacidad, la inclusión financiera y los conocimientos básicos sobre finanzas para las mujeres y las niñas, y mejorando la cooperación con todas las partes interesadas pertinentes, y promoviendo, respetando, protegiendo y haciendo realidad su derecho a trabajar y sus derechos en el trabajo, teniendo en cuenta las obligaciones en virtud de los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, mejorando el pleno acceso de las mujeres al mercado laboral y al trabajo decente y la igualdad de oportunidades en ellos, adoptando medidas eficaces contra la discriminación, en particular por motivos de maternidad, así como contra la violencia y el acoso en el mundo laboral, haciendo cumplir los derechos laborales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, promoviendo la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, proporcionando seguridad social, apoyando la transición del trabajo informal al formal en todos los sectores, adoptando todas las medidas necesarias para reducir la segregación del mercado de trabajo, y acabando con la desigualdad de remuneración y de las pensiones (párr. 15, a)).

¹⁰ En el [Compromiso de Sevilla](#), aprobado por la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, se exhorta, entre otras cosas, a lo siguiente:

- respetar, proteger y promover, sin distinción ni discriminación de ningún tipo, la búsqueda y el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todas las personas, que abarcan los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo (párr. 3);
- invertir en sectores productivos, en la creación de empleos decentes a gran escala y en el desarrollo de aptitudes para posibilitar que todas las personas se beneficien de un crecimiento económico inclusivo, equitativo y sostenible (párr. 21), e
- integrar en los planes y estrategias nacionales la financiación de los sistemas y políticas de protección social, incluidos los niveles mínimos de protección y políticas que respeten las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las normas acordadas a nivel intergubernamental (párr. 27, i)).

7. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración aprobó los [mensajes clave de la contribución tripartita a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social](#)¹¹. Con arreglo a la propuesta del Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en su 113.^a reunión (junio de 2025), una resolución en la que se instaba a los Estados Miembros a que velasen por que, en los resultados de la Cumbre, se tuvieran plenamente en cuenta, estos mensajes y a que otorgasen a la OIT, incluidos sus mandantes tripartitos, un papel preponderante en la aplicación de los resultados de la Cumbre en los ámbitos relacionados con su mandato, en particular con respecto a la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente; la elaboración, la promoción y la ratificación de las normas internacionales del trabajo; y el logro progresivo de una protección social universal sostenible¹².
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 el reconocimiento y el cumplimiento de 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 acceso a la justicia, el derecho al trabajo, el acceso al mercado laboral, la seguridad económica y la inclusión social¹³.
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 preexistentes¹⁴.
10. En julio de 2025, la Corte Internacional de Justicia defendió el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible como un derecho humano, y expresó su opinión de que este derecho «es una condición previa para el disfrute de muchos derechos humanos, tales como el derecho a la vida, el derecho a la salud y el derecho a un nivel de vida adecuado, incluido el acceso al agua, los alimentos y la vivienda»¹⁵.
11. 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

¹¹ GB.352/PV, párr. 902, a).

¹² OIT, [Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, 2025.

¹³ 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).

¹⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, «[Tenth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights](#)». 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.

¹⁵ Corte Internacional de Justicia, [Obligations of States in respect of climate change](#), opinión consultiva de 23 de julio de 2025, párr. 393.

la Constitución de la OIT¹⁶. 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. En las propuestas examinadas en la presente reunión del Consejo de Administración sobre la agilización de la presentación de memorias se incluye el estudio de posibles alternativas al Estudio General clásico previsto para 2027¹⁷.

12. 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 coherente¹⁸. 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 recurrentes¹⁹. 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 del MEN es una prioridad institucional, especialmente con respecto al proceso normativo, como lo ha afirmado el Consejo de Administración en varias ocasiones²⁰.
13. 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 seguirá priorizando el fortalecimiento y la modernización de la labor normativa en pro de la justicia social con miras a renovar el contrato social²¹. 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 humanos y los derechos laborales conexos, asegurar la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas»²².
14. Por último, 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, los resultados y la programación de las

¹⁶ OIT, [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, 2016, párr. 15.1.

¹⁷ GB.355/LILS/1. Las alternativas se presentan en el documento GB.355/LILS/3.

¹⁸ GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

¹⁹ 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.

²⁰ GB.344/PV, párr. 679, y GB.346/PV, párr. 837.

²¹ OIT, [Programa y presupuesto para 2024-2025](#), resultado 1. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 figuran en el documento GB.353/PFA/1.

²² Coalición Mundial para la Justicia Social, «[Key intervention: Human rights economy](#)».

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 en fenómenos meteorológicos extremos y variaciones en los patrones meteorológicos²³ y de una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital²⁴. Del 17 al 21 de febrero de 2025²⁵, 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 trabajo²⁶. 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 reunión²⁷. Asimismo, en su novena reunión anual (septiembre de 2024), el GTT del MEN recomendó la celebración de cinco reuniones tripartitas para examinar estudios de investigación y encuestas sobre los pescadores, el trabajo portuario, los pueblos indígenas y tribales, el trabajo en hoteles y restaurantes, y los trabajadores de edad avanzada. El Consejo de Administración determinará el calendario y las modalidades de dichas reuniones²⁸.

15. 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 coherente (véase el anexo III)²⁹.

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

A. Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2026-2030)

16. 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 2030.

²³ GB.352/PV, párr. 905, *b*). Está previsto que la reunión se celebre del 2 al 6 de febrero de 2026.

²⁴ 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.

²⁵ Véase el documento GB.355/INS/16/1.

²⁶ GB.349/PV (Rev. 1), párr. 148 (aún no se ha fijado una fecha para la reunión).

²⁷ GB.352/PV, párr. 132, *b*).

²⁸ GB.352/LILS/3, párr. 3, cuadro 1, 2). Los estudios de investigación, las encuestas y las reuniones tripartitas permitirían recomendar al GTT del MEN o al Consejo de Administración, según proceda, que realicen un seguimiento de las decisiones aplazadas sobre la clasificación y la existencia de lagunas en materia de cobertura, las formas de mejorar la tasa de ratificación de instrumentos actualizados y/o posibles próximas medidas, en particular respecto a la derogación o el retiro de instrumentos superados.

²⁹ Véase el documento GB.328/INS/3, párrs. 7-15, para consultar más detalles sobre la aplicación del enfoque estratégico y coherente. En la sección II y en el anexo III del presente documento se expone una propuesta actualizada del procedimiento por etapas hasta 2029.

► **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 (2026-2030)**

Reunión	Punto del orden del día			
	IV	V	VI	VII y VIII
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)
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 sobre el 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	
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>[Este punto se decidirá con arreglo al procedimiento por etapas que figura a continuación]</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
117. ^a (2029)	<i>[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 117.ª reunión]</i>	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)	<i>[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 117.ª reunión]</i>	
118. ^a (2030)	<i>[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 118.ª reunión]</i>	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	<i>[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 118.ª reunión]</i>	Derogación del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) y del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112); derogación de los Convenios núms. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166 (instrumentos marítimos); retiro de la Recomendación núm. 29

17. 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.
18. 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) podría adoptarse en la presente reunión, y debería adoptarse a más tardar en la 356.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2026)³⁰. 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)³¹.
19. En el anexo II se presenta una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2016-2033) 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. 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

20. En su quinta reunión (septiembre de 2019), el 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 maquinaria³². 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 preparase esas propuestas normativas a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional³³.

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.

³³ GB.337/PV, párr. 745, a).

21. 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 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)³⁴. En su 113.^a reunión (2025), la Conferencia adoptó el Convenio (núm. 192) y la Recomendación (núm. 209) sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025.
22. 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 químicos³⁵.
23. Las propuestas sobre los demás puntos normativos, esto es, sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria figuran en la sección 1 del anexo I.
24. Recientemente, el Consejo de Administración ha proporcionado orientaciones sobre posibles modalidades innovadoras y eficientes para la elaboración de normas³⁶.
25. **Ergonomía y manipulación manual.** En las discusiones mantenidas en el seno del Consejo de Administración, se ha reconocido que una acción normativa 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 discusión³⁷. 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 reunión³⁸. Durante la discusión también se observó un apoyo sustancial a la propuesta de celebrar una reunión tripartita antes de la discusión normativa en la Conferencia³⁹. En su 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración confirmó que preferiría llevar a cabo la discusión normativa después de 2028, pero decidió aplazar a su 356.^a reunión (marzo de 2026) la decisión de inscribir el punto correspondiente en el orden del día de la 117.^a reunión (2029) y de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030). En general, los miembros expresaron flexibilidad con respecto al calendario y la secuencia de una discusión normativa con arreglo al procedimiento de doble discusión sobre ergonomía y manipulación manual. El Consejo de Administración no tenía que adoptar una decisión al respecto antes de su 359.^a reunión (marzo de 2027), y el tiempo disponible hasta entonces podía aprovecharse para examinar posibles medidas normativas o no normativas en relación con otros puntos⁴⁰.

³⁴ GB.341/PV, párr. 50, b).

³⁵ GB.350/PV, párr. 80, a).

³⁶ GB.341/PV, párrs. 33 y 36; GB.343/PV, párrs. 29, 34 y 41; GB.344/PV, párrs. 46-98; GB.346/PV; GB.347/PV (Rev.).

³⁷ GB.347/PV (Rev.), párrs. 27 y 38.

³⁸ GB.352/PV, párrs. 26-65.

³⁹ GB.352/PV, párrs. 29, 36 y 59.

⁴⁰ GB.353/PV, párrs. 21-51.

26. 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 manual⁴¹. En el bienio 2026-2027, se ha previsto celebrar una reunión técnica mundial sobre el trabajo decente y sostenible y una transición justa en los puertos y los muelles, con sujeción a la disponibilidad de las partidas correspondientes en el Programa y Presupuesto para 2026-2027⁴².
27. **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 revisión de dos normas en vigor⁴³. 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 iniciará en 2029. Las opiniones expresadas en la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024) y confirmadas en la 353.^a reunión (marzo de 2025) reflejaron cierta preferencia por una acción normativa con arreglo al procedimiento de simple discusión en 2031, precedida de una reunión tripartita de expertos, posiblemente en 2030. Sin embargo, algunos grupos expresaron su preferencia por mantener la práctica de celebrar una discusión normativa con arreglo al procedimiento de doble discusión, para evitar poner en riesgo la calidad y la eficacia de las normas al imponer una carga excesiva tanto a la Oficina como a los mandantes⁴⁴, o se mostraron partidarios de celebrar primero una sesión informativa de carácter informal para los mandantes que brindase la oportunidad de examinar las propuestas normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo⁴⁵.

⁴¹ GB.352/LILS/3, apéndice, anexo I, párr. 8.3.1, a).

⁴² Véanse [GB.353/POL/3](#), anexo II, y [GB.353/PV](#), párr. 719, f).

⁴³ El [Convenio \(núm. 119\)](#) y la [Recomendación \(núm. 118\)](#) sobre la protección de la maquinaria, 1963. Véase [GB.331/LILS/2](#), cuadro 1.

⁴⁴ [GB.353/PV](#), párr. 21.

⁴⁵ [GB.353/PV](#), párr. 27.

28. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente:

- a) examinar la posibilidad de convocar en 2027 una reunión tripartita de expertos que precedería a la labor normativa sobre ergonomía y manipulación manual⁴⁶;
- b) 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.

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

29. **Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital.** 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)⁴⁷.

30. **Protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos.** En su 353.^a reunión, el Consejo de Administración siguió examinando la posibilidad de incluir la protección de los denunciantes de irregularidades en la administración pública como posible punto en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia⁴⁸. Un grupo pidió a la Oficina que preparase a la mayor brevedad un informe para someter al examen del Consejo de Administración sobre posibles medidas de seguimiento, como la convocatoria de una reunión intersectorial de expertos para estudiar medidas normativas o no normativas que permitieran mejorar la protección de los denunciantes de irregularidades en el mundo del trabajo⁴⁹. Otros grupos no se mostraron a favor de celebrar una reunión tripartita intersectorial en ese momento, pero no rechazaron que el Consejo de Administración examinara los estudios disponibles en el marco de una discusión sobre políticas⁵⁰. El Consejo de Administración tal vez desee considerar la posibilidad de programar, en una de sus próximas reuniones, un debate en la Sección de Formulación de Políticas sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en la administración pública u otros sectores específicos, con miras a determinar la conveniencia de celebrar una reunión tripartita, posiblemente en el bienio 2028-2029, para elaborar orientaciones normativas o no normativas, habida cuenta de la rápida evolución de las iniciativas y prácticas legislativas y normativas en este ámbito⁵¹. Otra posibilidad sería presentar a los órganos consultivos sectoriales, a principios de 2027, una propuesta de celebración de una reunión sectorial de expertos durante el bienio 2028-2029, para su aprobación en una reunión ulterior del Consejo de Administración.

31. **Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo.** En su 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración examinó distintas propuestas para un posible punto de discusión general sobre las consecuencias del cambio demográfico en el mercado de

⁴⁶ Las propuestas se presentan en el documento GB.355/INS/18.

⁴⁷ GB.350/PV, párr. 80, d).

⁴⁸ GB.353/INS/2/1 (Rev. 1), párrs. 35, 52-54.

⁴⁹ GB.353/PV, párr. 30.

⁵⁰ GB.353/PV, párrs. 31 y 43.

⁵¹ Véase la sección 3 del anexo I.

trabajo, la solidaridad intergeneracional y el trabajo decente para los trabajadores de edad⁵². Durante la discusión se observó un amplio apoyo a la propuesta de celebrar a su debido tiempo una discusión general, que podría estar precedida de investigaciones, sesiones informativas y una reunión tripartita. El Consejo de Administración tal vez desee considerar la posibilidad de programar una discusión general para dar seguimiento a la discusión recurrente sobre el empleo en la 116.^a reunión de la Conferencia (2028).

32. Trabajo decente en las cadenas de suministro. Las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en sus reuniones anteriores han confirmado la voluntad de algunos de sus miembros de mantener abierta la opción de programar una discusión normativa sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro en un futuro próximo⁵³. 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). El Consejo de Administración estudiará posibles iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro en su 356.^a reunión (marzo de 2026).

33. Lenguaje con sesgo de género e inadecuado. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración examinó las repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo⁵⁴, 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 Conferencia⁵⁵. 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). A reserva de la decisión que adopte el Consejo de Administración, la Oficina prepararía un proyecto de resolución para su examen en la 356.^a reunión (marzo de 2026) o en la 358.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2026), con miras a su posible presentación a la Conferencia. A la luz de la discusión mantenida en la 352.^a reunión del Consejo de Administración, se propone que en la resolución se formule una declaración de principios inequívoca en relación con el uso de lenguaje obsoleto con sesgo de género inapropiado, tenga connotaciones coloniales o sea ofensivo o discriminatorio; se establezcan procedimientos para que la Organización pueda abordar otros casos de lenguaje inapropiado que puedan identificarse en el futuro; se reconozca que los objetivos y enfoques fundamentales contenidos en las disposiciones pertinentes siguen teniendo la misma validez que en el momento de su adopción y que, en la mayoría de los casos, el tipo de lenguaje utilizado no ha repercutido negativamente en la aplicación práctica de las normas internacionales del trabajo, y se establezcan buenas prácticas en relación con la evolución del lenguaje normativo en los procesos de establecimiento de normas. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones a este respecto.

⁵² Véanse las propuestas actualizadas en la sección 2 del anexo I.

⁵³ GB.347/PV (Rev.), párrs. 22 y 35; GB.349/PV (Rev. 1), párr. 47 y GB.350/PV, párrs. 24, 39 y 60.

⁵⁴ GB.352/LILS/5.

⁵⁵ GB.352/PV, párr. 1194, b), i).

34. 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. Procedimiento por etapas

35. 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.
36. **En su presente reunión, el Consejo de Administración:**
- a) brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre ergonomía y manipulación manual y sobre protección de la maquinaria;
 - b) 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.
37. **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 o un nuevo punto con miras a una discusión general;
 - c) 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 en una de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2028.
38. **En su 358.^a reunión (noviembre de 2026), el Consejo de Administración:**
- a) adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, 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 simple 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

39. **El Consejo de Administración:**
- a) **decide inscribir en el orden del día de la 114.^a reunión (2026) O de la 115.^a reunión (2027) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto sobre los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas**

internacionales del trabajo, con miras a la adopción de una resolución, y solicita al Director General que prepare para su 356.^a reunión (marzo de 2026) O su 358.^a reunión (noviembre de 2026) un proyecto de resolución para que la Conferencia Internacional del Trabajo lo examine en su 114.^a reunión (2026) O en su 115.^a reunión (2027);

- b)* solicita 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 su 356.^a reunión (marzo de 2026).

► Anexo I

Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

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

1. 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 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 maquinaria¹.
2. La inscripción de dichos puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2026 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 profesionales. 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.
3. 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».
4. 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

¹ GB.331/LILS/2, apéndice, anexo, párrs. 17, i), 19, ii), 27 y 31.

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 la ergonomía y la manipulación manual

5. La ergonomía —o la consideración de los factores humanos— es la aplicación de teorías, principios y datos de 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 trabajo². Los peligros ergonómicos son mucho más amplios que aquellos contemplados en el Convenio (núm. 127) y la Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967 que están asociados exclusivamente a una manipulación manual. Además del sobreesfuerzo causado por la manipulación manual de materiales, los peligros ergonómicos incluyen: una iluminación insuficiente o una selección y 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 indican 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 productividad³. Además, cada vez es más urgente poner el acento en la prevención de los riesgos ergonómicos y las iniciativas destinadas a mejorar la comodidad y el bienestar en el trabajo a medida que la población activa envejece y la vida laboral probablemente se prolongue.
6. La adopción de una nueva norma permitiría precisar, sobre la base de los resultados del cuestionario enviado a los Estados Miembros en el marco del proceso normativo, la función decisiva que desempeñan los factores humanos y la ergonomía en la elaboración de los procesos y sistemas de trabajo, y contribuir a determinar los distintos tipos de factores humanos y ergonómicos internacionalmente reconocidos que pueden existir en el lugar de trabajo, así como los desafíos y las oportunidades que representan. En el nuevo instrumento se podrían enunciar principios generales por los que habrían de regirse las acciones destinadas a vencer esos desafíos y promover la seguridad y la 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.
7. Conforme a las recomendaciones del GTT del MEN, las nuevas normas permitirían revisar el Convenio núm. 127 y la Recomendación núm. 128, y actualizar el enfoque normativo de 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

² Kathleen Mosier y Juan Carlos Hiba, «The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want» (OIT, 2019).

³ Véanse, por ejemplo, las cifras facilitadas por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos o por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Según la Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos, los TME representaron en 2013 el 33 por ciento del conjunto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

día de futuras reuniones de la Conferencia, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas a ese respecto⁴. 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 pertinencia 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 manual⁵.

8. 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 y determinar la pertinencia del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)⁶. 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 manual⁷.
9. La labor preparatoria para la elaboración de nuevas normas se basaría 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 en 2027 para proporcionar orientaciones a la Oficina sobre el alcance de las cuestiones que deberían abordarse durante el proceso normativo⁸. La labor preparatoria también se podría basar en las directrices técnicas que la Oficina publicó en 2021⁹.

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

10. 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

⁴ GB.331/PV, párr. 723, f), i).

⁵ GB.331/LILS/2, apéndice, párrs. 25 y 26.

⁶ Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27).

⁷ GB.352/LILS/3, apéndice, anexo I, párr. 8.3.1, a).

⁸ Las propuestas se presentan al Consejo de Administración en la presente reunión en el documento GB.355/INS/18.

⁹ OIT, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021. Las 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 factores humanos/ergonomía en la concepción y la gestión de los sistemas de trabajo.

2017, el Consejo de Administración aprobó una recomendación del GTT del MEN de revisar los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria «a la mayor brevedad posible»¹⁰.

11. 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 emergencia¹¹.
12. 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)¹², las nuevas normas podrían enunciar principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
13. 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.
14. 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.
15. La discusión que la Conferencia celebraría sobre la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, posiblemente precedida de una reunión tripartita de expertos, 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 en el marco del proceso normativo.

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

16. 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

¹⁰ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Nota de información, marzo de 2002); GB.331/PV, párr. 723, f), iii).

¹¹ 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), 5 y 6.

¹² OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2013.

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).

2. 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

17. 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»¹³.
18. 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 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 Conferencia¹⁴.
19. Entretanto, el papel que desempeña la OIT en el contexto multilateral con respecto a este tema sigue adquiriendo importancia. Por primera vez, la OIT ha recibido fondos para el desarrollo¹⁵ destinados a la labor relativa al envejecimiento de las sociedades y la solidaridad intergeneracional, lo que permitirá a la Organización impulsar la investigación y la generación de conocimientos en este ámbito. La OIT, que ya es miembro activo de varios grupos consagrados a esta cuestión en las Naciones Unidas, ha sido invitada recientemente a participar en el Equipo de Tareas sobre Cambio Demográfico del Comité de Alto Nivel sobre Programas. También ha sido invitada a varias conferencias y reuniones sobre este tema organizadas por el sector privado, organizaciones de trabajadores, Gobiernos y otros organismos de las Naciones Unidas. La Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central gestiona un centro regional de conocimientos sobre cambios demográficos, que reúne a colegas de la Organización que trabajan en este tema. El Departamento de Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida (EMPLOYMENT) y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) están avanzando en el análisis de los instrumentos de la OIT en esta materia. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (CIF-OIT), se ha impartido el primer curso sobre cambios demográficos, que volverá a ofrecerse a finales de 2025¹⁶.

¹³ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, parte II, A, v).

¹⁴ GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

¹⁵ Las contribuciones para la cooperación proceden de la Unión Europea y la República de Corea.

¹⁶ CIF-OIT, *Employment in Ageing Societies*, 27 de octubre - 14 de noviembre de 2025.

20. 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 el futuro. 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. Según se prevé, para finales de la década de 2070, el número de personas de 65 años o más en todo el mundo alcanzará los 2 200 millones, lo que superaría el número de niños (menores de 18 años). Para mediados de la década de 2030, se prevé que el número de personas de 80 años o más sea de 265 millones, una cifra superior a la de niños pequeños (de 1 año o menores)¹⁷. Esta tendencia se verá principalmente impulsada por el envejecimiento de la población en las economías en desarrollo.
21. La evolución demográfica constituye tan solo uno de los factores de cambio señalados en la Declaración del Centenario y ninguno de los que en ella se mencionan 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.
22. 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.
23. 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 las discusiones sobre la desigualdad, la informalidad, el cambio climático y otros temas conexos.
24. Todos estos temas se examinarían en el contexto de los cambios demográficos y también se integrarían nuevos aspectos para garantizar que se tengan en cuenta 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.

¹⁷ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES), *World Population Prospects 2024 - Summary of Results*, UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9, X.

- 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.
25. 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.
26. Cabe recordar que el Consejo de Administración ya estudió en el pasado la posibilidad de adoptar un protocolo relativo 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 edad¹⁸.

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

27. 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 orientadas 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.
 - *El empleo informal:* una considerable proporción de la fuerza de trabajo mundial ocupa empleos informales y se beneficia de una protección social limitada o carece totalmente de ella. Una nueva tendencia es la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de edad, aunque a menudo en calidad de trabajadores informales. En las zonas rurales, debido a la falta de jóvenes y para sobrevivir, las personas de edad alargan su vida laboral al máximo, muy a menudo como trabajadores informales. Pese a que, en general, se están desplegando esfuerzos a través de diversas políticas destinadas a facilitar la formalización, estas no abarcan a los trabajadores de edad, en particular los de las zonas rurales, y al

¹⁸ GB.288/2/1 (noviembre de 2003) y GB.289/2 (marzo de 2004).

mismo tiempo los sistemas de seguridad social con frecuencia tampoco incluyen a los habitantes 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 la juventud— 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, de aquí a 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 afectados¹⁹. 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 fuga de cerebros para 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.
28. 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 enfrenta la población joven. Los mandantes tal

¹⁹ Korn Ferry, [The \\$8.5 Trillion Talent Shortage](#), mayo de 2018.

vez estimen oportuno debatir cómo cada factor de cambio puede influir de forma positiva en los demás.

29. 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.
30. 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»²⁰. 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.
31. 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 en el modo en que las instituciones del mercado de trabajo han de conciliar ambas y acompañar los cambios demográficos.

C. Resultados previstos

32. 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);
 - 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, y
 - e) la formulación de orientaciones sobre las medidas que deberían tomar los Estados Miembros para adoptar políticas de empleo integrales que tengan en cuenta el factor edad

²⁰ 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).

(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.

33. 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 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

D. Preparación de la discusión de la Conferencia

34. Los preparativos podrían incluir:
 - notas de 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 los demás departamentos;
 - actividades de capacitación en cooperación con el Centro de Turín, y
 - un informe a cargo de EMPLOYMENT y SOCPRO con el apoyo de toda la Oficina.

3. 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

35. 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 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 corrupción²¹.
36. 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

²¹ GB.325/INS/2, párr. 31.

mantuvieron del 11 al 13 de enero de 2017, que la Oficina realizara trabajos de investigación sobre este tema como parte 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 relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector público y el sector de los servicios financieros²². 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)²³, y estableció las fechas y la composición de la reunión en su 343.^a reunión (noviembre de 2021)²⁴. 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.

37. En las conclusiones de la reunión sectorial de 2022 se pedía a la Oficina que emprendiera actividades para promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo actualizadas y de otros instrumentos pertinentes para la protección de los denunciantes de irregularidades; desarrollar la capacidad de los mandantes para formular y llevar a cabo estrategias y entablar un diálogo social efectivo sobre la protección de los denunciantes de irregularidades y promover la cooperación internacional y la coherencia de las políticas en lo relativo a la protección de los denunciantes de irregularidades. Asimismo, se le instaba a llevar a cabo estudios, recopilar estadísticas e investigaciones, incluidos análisis comparativos de prácticas nacionales, y recabar datos sobre las tendencias, los criterios, las novedades y la jurisprudencia en relación con la protección efectiva de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos, para así ofrecer orientaciones a los Miembros de la OIT y permitir al Consejo de Administración de la OIT que adopte decisiones fundamentadas sobre la necesidad reconocida de llevar a cabo medidas y debates en el futuro, sin excluir ninguna acción dentro del mandato de la OIT para promover la protección de los denunciantes de irregularidades²⁵.
38. Los resultados de la reunión²⁶ fueron examinados por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023)²⁷.
39. Como seguimiento de las conclusiones adoptadas en la reunión, la Oficina publicó, a principios de 2025²⁸, 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 describen 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. El estudio, que analiza la

²² Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo y Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, ILO Working Paper No. 328, 2019.

²³ 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.

²⁴ GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

²⁵ OIT, *Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos*, TMWBPS/2022/8, 2022.

²⁶ GB.347/POL/2.

²⁷ GB.347/PV (Rev.).

²⁸ OIT, *Protecting Whistle-Blowers in the Public Service: A Global Survey of Whistle-Blowing Laws Applicable to the Public Service Sector*, ILO Working Paper No. 135, 2025.

protección que se brinda a los denunciantes de irregularidades en 67 países, confirma que hay una toma de conciencia mucho mayor a nivel mundial acerca del papel decisivo que desempeñan los denunciantes a la hora de sacar a la luz casos de irregularidades, corrupción y violaciones de los derechos humanos, y que una protección jurídica más integral es un componente esencial de las estrategias de lucha contra la corrupción y de la promoción de la buena gobernanza.

40. Por consiguiente, los países de todas las regiones están promulgando legislación nacional o reforzando su legislación vigente para proteger a los denunciantes de irregularidades²⁹.

Algunas normas internacionales del trabajo que se han adoptado recientemente exigen que los Estados Miembros tomen medidas para proteger a los denunciantes de irregularidades en contextos específicos³⁰. En este sentido, estas normas no constituyen un marco integral que abarque todos los aspectos de la protección de los denunciantes, ni abordan específicamente la protección de los denunciantes en el sector público.

²⁹ Por ejemplo, la República de Corea enmendó en 2020 la [Ley de protección de denunciantes de irregularidades en el interés público](#) a fin de ampliar la protección y volvió a enmendarla en 2024 a fin de suprimir el límite máximo de indemnización que el Gobierno otorga a los denunciantes de irregularidades y ampliar más la protección jurídica. La Arabia Saudita adoptó la [Ley de protección de denunciantes, testigos, expertos y víctimas](#) en 2024. Sudáfrica está revisando su Ley de Divulgación Protegida y su Ley de Protección de Testigos con miras, entre otras cosas, a garantizar que los denunciantes de irregularidades reciban la protección que brinda la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. La Organización de Estados Americanos está elaborando un [proyecto de ley modelo](#) para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos. En 2019, la Unión Europea adoptó una Directiva ([2019/1937](#)) relativa a la protección de las personas que informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión.

³⁰ [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), art. 10, *b*), iv); [Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 \(núm. 192\)](#), art. 6; [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#), párr. 7, *g*).

► Anexo II

Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2016-2033)

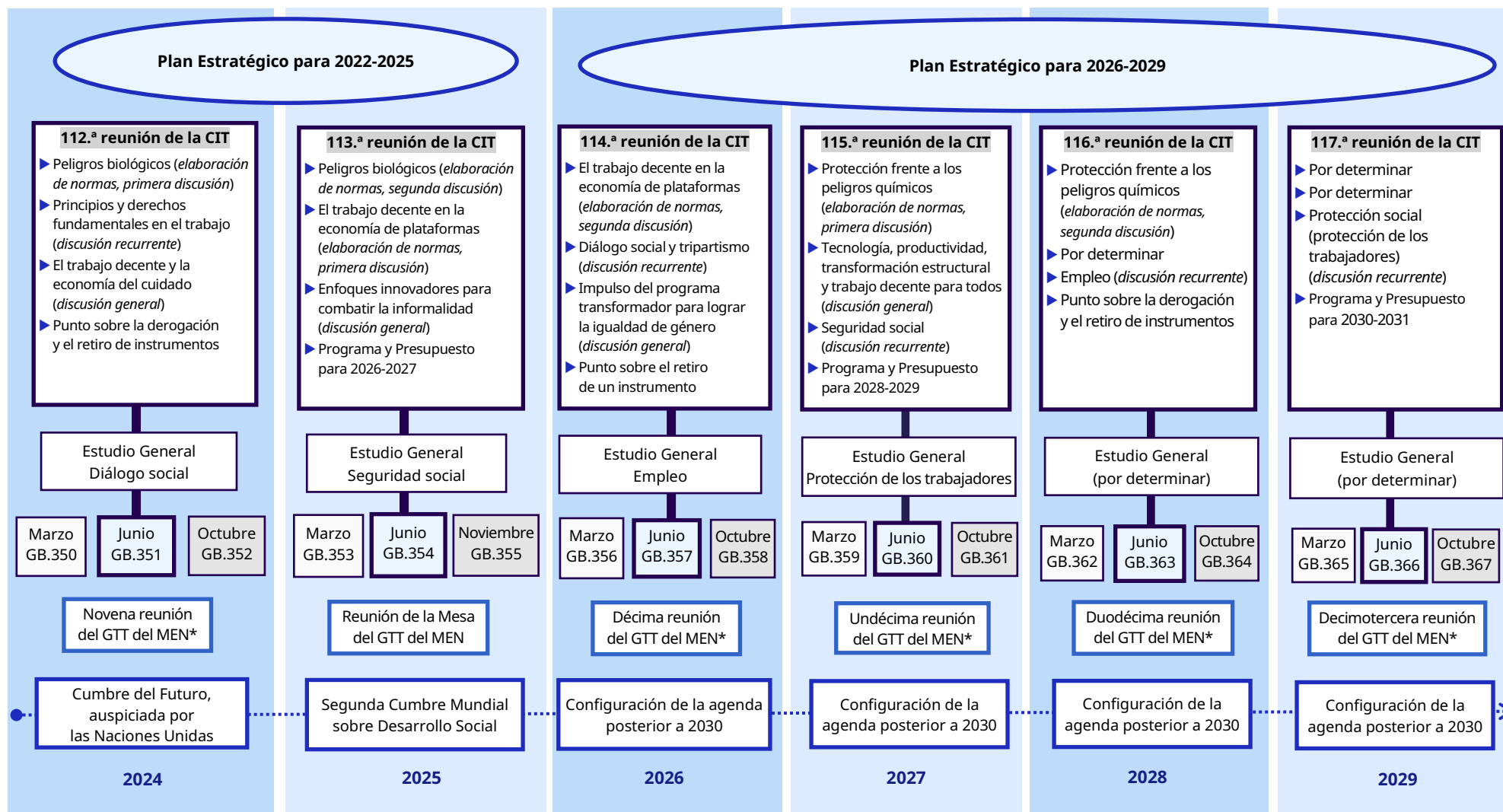
Reunión	Puntos técnicos			
105. ^a (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera 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, en su versión enmendada, 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.
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.	

Reunión	Puntos técnicos			
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.
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.

Reunión	Puntos técnicos			
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 (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 Declaración sobre la Justicia Social.	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).
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.	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 .	
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.		

Reunión	Puntos técnicos	
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, 112, 133, 134, 146, 164 y 166. Retiro de la Recomendación núm. 29.
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 (2024-2029)



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