



Consejo de Administración

356.^a reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 24 de febrero de 2026

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

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 35).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Mejora de la gobernanza y la supervisión, especialmente el 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 358.^a reunión (noviembre de 2026).

Unidad autora: Departamentos del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo y 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/INS/2; GB.349/PV (Rev. 1); GB.350/INS/2/1; GB.350/PV; GB.352/INS/2; GB.352/PV; GB.353/INS/2/1 (Rev. 1); GB.353/PV; GB.355/INS/2; GB.355/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	10
A. Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2026-2030)	10
B. Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	12
III. Procedimiento por etapas	17
Proyecto de decisión	18

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. Colmar las lagunas de cobertura y asegurar la portabilidad de la protección social para los trabajadores migrantes y sus familias (discusión general)	28
4. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación	33
II. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2016-2033)	36
III. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2024-2029)	40

► 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.
 - 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). En la presente

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, y 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 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).

reunión, se somete al Consejo de Administración un examen de las modalidades de las discusiones recurrentes⁷.

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 Conferencia⁸, 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 2026-2029⁹. 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 de eventos importantes como la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023; la Cumbre del Futuro de 2024, y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social¹⁰, 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

⁷ GB.356/INS/6.

⁸ GB.322/PV, párr. 17, 1), y GB.322/INS/2, párrs. 11 a 19.

⁹ GB.352/PFA/1.

¹⁰ En la Declaración Política de Doha, adoptada en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 2025, se establece, entre otras cosas, el compromiso común de:

- fortalecer los sistemas de protección social y reforzar la inversión en medidas, incluidos los pisos de protección social, e integrar la financiación de los sistemas y las políticas de protección social, incluidos los pisos y las políticas en consonancia con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las normas intergubernamentales acordadas, en los planes y estrategias dirigidos por los países, al tiempo que se presta apoyo a los países en desarrollo que aspiran a aumentar la cobertura de la protección social, incluidos los que aspiran a hacerlo en al menos dos puntos porcentuales al año (párr. 29, g)), y
- defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, incluso fomentando la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (párr. 30, q)).

de la Mujer (Beijing+30)¹¹, y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo de 2025¹².

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](#)¹³. 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 (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 se otorgaba 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, así como el control de su cumplimiento, y el logro progresivo de una protección social universal sostenible¹⁴. Sobre esta base, en su 355.^a reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración adoptó un enfoque estratégico triple para el seguimiento de la Cumbre, con el objetivo de: integrar los compromisos pertinentes en el programa de trabajo de la OIT; contribuir al seguimiento institucional de la Cumbre, y contribuir a un multilateralismo fortalecido y eficaz centrado en el desarrollo social y la justicia social¹⁵.

¹¹ En la [Declaración política con ocasión del 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#), adoptada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 69.º periodo de sesiones, 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)).

¹² En el Compromiso de Sevilla, adoptado 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)).

¹³ [GB.352/PV](#), párr. 902, a).

¹⁴ OIT, [Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, 2025.

¹⁵ [GB.355/INS/4 \(Rev. 1\)](#).

8. La evolución de la legislación internacional sobre derechos humanos también puede brindar una dirección estratégica para la acción normativa futura. Por ejemplo:
- 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 de trabajo, la seguridad económica y la inclusión social¹⁶;
 - 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 de las Naciones Unidas](#) y las medidas voluntarias preexistentes¹⁷, y
 - 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 numerosos derechos humanos, 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, la alimentación y la vivienda»¹⁸.
9. La aplicación de un enfoque estratégico y coherente también supone el establecimiento de vínculos apropiados y eficaces entre las discusiones recurrentes y los temas de los estudios generales que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones elabora sobre la base de las memorias solicitadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT¹⁹. 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.
10. 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 coherente²⁰. Algunos miembros del Consejo de Administración también han abogado por reforzar los vínculos entre el mecanismo de examen de las normas, los estudios

¹⁶ 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).

¹⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, «[Eleventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights](#)». Está previsto que el 12.º periodo de sesiones del grupo de trabajo se celebre en octubre de 2026.

¹⁸ Corte Internacional de Justicia, *Obligations of States in respect of climate change*, opinión consultiva de 23 de julio de 2025, párr. 393.

¹⁹ OIT, *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, párr. 15.1.

²⁰ GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

generales y las discusiones recurrentes²¹. 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 OIT²². 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 ocasiones²³.

11. En el Programa y Presupuesto para 2026-2027 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 social²⁴. 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»²⁵. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno tomar en consideración los resultados de las discusiones sobre el examen en curso del programa y el modelo operativo de la OIT en el contexto de un entorno multilateral cambiante, incluidas las discusiones que tengan lugar en la presente reunión²⁶, cuando proporcione orientaciones acerca del establecimiento del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.
12. Además, 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 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 relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos²⁷, una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales en la era digital²⁸, y una reunión de expertos sobre la protección parental y de la paternidad y otras licencias por cuidados²⁹. 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 trabajo³⁰. En su 355.^a reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración, debido a la falta de recursos, decidió reprogramar algunas de las reuniones cuya celebración ya estaba prevista³¹. En su presente reunión, el Consejo de Administración

²¹ GB.337/PV, párrs. 757 y 760. En la presente reunión, el Consejo de Administración examina los vínculos entre los estudios generales y las discusiones recurrentes en el contexto del examen de las modalidades de las discusiones recurrentes (GB.356/INS/6).

²² GB.341/PV, párr. 26.

²³ GB.344/PV, párr. 679 y GB.346/PV, párr. 837, GB.355/PV, párr. 38.

²⁴ GB.353/PFA/1, resultado 1.

²⁵ Coalición Mundial para la Justicia Social, «Key intervention: Human rights economy».

²⁶ GB.356/INS/7.

²⁷ GB.352/PV, párr. 905, b). Está previsto que la reunión se celebre del 2 al 6 de febrero de 2026.

²⁸ 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.

²⁹ GB.352/PV, párr. 132, b).

³⁰ GB.349/PV (Rev. 1), párr. 148, y GB.349/INS/3/2, párr. 23 (aún no se ha fijado una fecha para la reunión).

³¹ La Reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, prevista para febrero de 2026, y la Reunión de expertos sobre la protección

examinará otras propuestas para la celebración de estas reuniones³². 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. El Consejo de Administración determinará el calendario y las modalidades de dichas reuniones³³.

13. 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)³⁴.

► 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)

14. 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.

parental y de la paternidad y otras licencias por cuidados, prevista para mayo de 2026, han sido aplazadas, a reserva de las decisiones que pueda adoptar el Consejo de Administración al respecto (GB.355/PV, párr. 893, b)).

³² GB.356/POL/3.

³³ GB.352/LILS/3, párr. 3, cuadro 1, 2). 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.

³⁴ Véase GB.328/INS/3, párrs. 7 a 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 2030.

► **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	Resolución sobre los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo
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	[Este punto se decidirá con arreglo al procedimiento por etapas que figura a continuación]	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)	[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 117. ^a reunión]	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)	[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 117. ^a reunión]	
118. ^a (2030)	[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 118. ^a reunión]	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	[El Consejo de Administración decidirá este punto en una fecha más próxima a la 118. ^a reunión]	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

15. 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 GTT del MEN.
16. 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, 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 segundo punto normativo en el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028) debería adoptarse a más tardar en la presente reunión del Consejo de Administración³⁵. Del mismo modo, la decisión de inscribir un punto normativo en el orden del día de la 117.^a reunión de la Conferencia (2029) y 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) deberían adoptarse a más tardar en la 359.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2027)³⁶.
17. 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

18. 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 maquinaria³⁷. 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 institucional³⁸.

³⁵ 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 noviembre de 2026, la Oficina no tendría tiempo de preparar ese documento.

³⁶ 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.

³⁷ GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.

³⁸ GB.337/PV, párr. 745, a).

19. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia (2024 y 2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos³⁹, lo que condujo a la adopción, en la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), del Convenio (núm. 192) y la Recomendación (núm. 209) sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo. 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 químicos⁴⁰. Por consiguiente, ambos puntos han sido abordados y ya no son objeto de examen.
20. 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. En respuesta a una solicitud formulada por el Grupo de los Trabajadores, la Oficina organizará, en el segundo semestre de 2026, una sesión informativa para los mandantes sobre las labores preparatorias necesarias en relación con las acciones normativas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo⁴¹.
21. **Ergonomía y manipulación manual.** En sus discusiones, el Consejo de Administración reconoció que sería la primera vez que la labor normativa sobre la protección frente a los peligros ergonómicos no se limita a las cuestiones relacionadas con la manipulación manual. 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 discusión⁴². En la 352.^a y la 355.^a reuniones del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024 y noviembre de 2025), se mostró una preferencia generalizada por que la discusión normativa sobre la ergonomía y la manipulación manual tuviera lugar 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 reunión⁴³. Se aprobó la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre los peligros ergonómicos y los factores humanos en abril de 2027⁴⁴, a la espera de la decisión que adopte el Consejo de Administración en su presente reunión respecto de la disponibilidad de fondos. 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 y la 118.^a reuniones de la Conferencia (2029 y 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 puntos⁴⁵. No obstante, cabe señalar que aplazar la

³⁹ GB.341/PV, párr. 50, b).

⁴⁰ GB.350/PV, párr. 80, a).

⁴¹ GB.355/INS/PV, párr. 39.

⁴² GB.347/PV (Rev.), párrs. 27 y 38.

⁴³ GB.352/PV, párrs. 26-65.

⁴⁴ GB.355/INS/18, párr. 15.

⁴⁵ GB.353/PV, párrs. 21-51.

decisión hasta marzo de 2027 —si condujera a una primera discusión en 2029— presentaría dificultades importantes para la Oficina. El primer informe preparatorio para la Conferencia (el relativo a la legislación y la práctica) debe publicarse en los idiomas oficiales 18 meses antes de la primera discusión sobre el tema, es decir, a más tardar en enero de 2028. Esto dejaría un periodo de tiempo muy limitado para la preparación de dicho informe sobre un tema respecto del cual existen escasas referencias normativas de la OIT. Asimismo, si se inscribiera un punto normativo sobre este tema en el orden del día de las reuniones de 2029 y 2030, sería esencial que la Reunión de expertos sobre los peligros ergonómicos y los factores humanos se celebrara en abril de 2027.

22. En su novena reunión (septiembre de 2024), el GTT del MEN examinó los instrumentos normativos relativos al trabajo portuario y recomendó que se emprendieran 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 \(núm. 27\)](#). Asimismo, recomendó que estos estudios examinaran, con miras a un posible seguimiento, la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos sobre la ergonomía y la manipulación manual. 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 determinar⁴⁶. 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 muelles⁴⁷, que podría incluir entre sus objetivos el examen de estos estudios. La celebración de dicha reunión está sujeta a la disponibilidad de las partidas correspondientes en el Programa y Presupuesto para 2026-2027.
23. **Protección de la maquinaria.** En sus discusiones, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta que la elaboración de una norma sobre la protección de la maquinaria implicaría la revisión de dos normas en vigor⁴⁸. En vista de las opiniones expresadas en la 352.^a reunión y la 355.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024 y noviembre de 2025) 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 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

⁴⁶ GB.352/LILS/3, apéndice, anexo I, párr. 8.3.1, a).

⁴⁷ GB.353/POL/3, anexo II, y GB.353/PV, párr. 719, f).

⁴⁸ [Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 \(núm. 119\)](#) y [Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 \(núm. 118\)](#). Véase GB.331/LILS/2, cuadro 1.

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 mandantes⁴⁹.

24. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente:

- a) adoptar una decisión o brindar orientaciones con respecto a la inscripción, en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2029 y 2030 o de 2030 y 2031, de un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión⁵⁰ y
- b) seguir formulando orientaciones sobre las modalidades de la labor normativa y el calendario para la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria.

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

25. 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 solicitó a la Oficina que consignara los fondos necesarios para financiar esta reunión en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. También le 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)⁵¹.

26. 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 el sector de los servicios públicos como posible punto en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia⁵². Un grupo solicitó 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 trabajo⁵³. 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 políticas⁵⁴. 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 el sector de los servicios públicos 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 ámbito⁵⁵. Otra posibilidad sería presentar a los órganos consultivos sectoriales, a

⁴⁹ GB.353/PV, párr. 21.

⁵⁰ Como se indica en el párrafo 16, la decisión de inscribir un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2029 deberá adoptarse a más tardar en marzo de 2027.

⁵¹ GB.350/PV, párr. 80, d).

⁵² GB.353/INS/2/1 (Rev. 1), párrs. 35 y 52 a 54.

⁵³ GB.353/PV, párr. 30.

⁵⁴ GB.353/PV, párrs. 31 y 43.

⁵⁵ Véase la sección 3 del anexo I.

principios de 2027, una propuesta de celebración de una reunión sectorial de expertos durante el bienio 2028-2029, para que el Consejo de Administración la apruebe en una reunión ulterior.

- 27. Consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo.** En su 353.^a reunión (marzo de 2025), de acuerdo con las indicaciones formuladas por el GTT del MEN en su novena reunión (septiembre de 2024)⁵⁶, el Consejo de Administración examinó distintas propuestas para un posible punto de discusión general sobre las consecuencias del cambio demográfico en el mercado de trabajo, la solidaridad intergeneracional y el trabajo decente para los trabajadores de edad⁵⁷. Durante la discusión se observó un amplio apoyo de los mandantes a la propuesta de celebrar a su debido tiempo una discusión general al respecto. Se propuso que dicha discusión general pudiera estar precedida de estudios de investigación (que ya están en curso), sesiones informativas y una reunión tripartita. En vista de la creciente relevancia que están cobrando el cambio demográfico y el envejecimiento de la población en los programas de políticas sobre el mercado de trabajo y el empleo en muchos países, 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).
- 28. Trabajo decente en las cadenas de suministro.** En la presente reunión, el Consejo de Administración está estudiando posibles iniciativas para complementar el corpus de normas internacionales del trabajo a fin de asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro⁵⁸. En caso de que el resultado de la discusión mantenida sobre este tema en la Sección de Formulación de Políticas tenga repercusiones en el orden del día de la Conferencia, esto debería reflejarse en la decisión que se adopte sobre el presente punto del orden del día. Como se mencionó previamente, si el Consejo de Administración desea inscribir un punto normativo en el orden del día de la 116.^a reunión de la Conferencia (2028), la decisión debería adoptarse en la presente reunión. Para inscribir un punto normativo en el orden del día de la 117.^a reunión de la Conferencia (2029), la decisión debería adoptarse a más tardar en marzo de 2027.
- 29. Colmar las deficiencias de cobertura y asegurar la portabilidad de la protección social para los trabajadores migrantes y sus familias.** En la 355.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2025), algunos grupos⁵⁹ señalaron que la protección social sigue siendo una prioridad y destacaron la necesidad de ampliar la cobertura, fortalecer los sistemas de seguridad social y asegurar la portabilidad de las prestaciones, en particular para los trabajadores migrantes. Se llamó la atención sobre los obstáculos sistémicos a los que siguen enfrentándose los trabajadores migrantes para acceder a la protección social y mantener y transferir sus derechos, lo que genera importantes deficiencias en la protección⁶⁰. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración celebró una discusión sobre la cuestión de asegurar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias⁶¹, en la que se subrayó la necesidad de comprender en profundidad la incidencia que tienen las normas de la OIT relacionadas con la protección social de los trabajadores migrantes⁶², en

⁵⁶ GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

⁵⁷ Véanse las propuestas actualizadas en la sección 2 del anexo I.

⁵⁸ GB.356/POL/1.

⁵⁹ En particular, el grupo de Asia y el Pacífico y la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental.

⁶⁰ GB.355/PV.

⁶¹ GB.344/POL/1.

⁶² A saber, el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) y el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157). En 2002, el Grupo de Trabajo Cartier del Consejo de

particular para dilucidar las razones que explican su bajo índice de ratificación y las dificultades a las que se enfrentan los Estados ratificantes a la hora de aplicarlas. En las Conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptadas por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021), se hace un llamamiento a los Estados Miembros a facilitar la adquisición y el mantenimiento, inclusive la preservación y la portabilidad, de los derechos a prestaciones de seguridad social y a concertar acuerdos de seguridad social bilaterales o multilaterales para facilitar el acceso de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores migrantes, a la protección social⁶³. La tercera discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en 2027 podría servir de base para que la Conferencia celebrara posteriormente una discusión general más centrada sobre la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias. Por lo tanto, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno brindar orientaciones sobre la inscripción de un punto de discusión general relativo a la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia después de 2027.

30. En las reuniones tripartitas aprobadas por el Consejo de Administración para 2026-2027 tal vez surjan otros puntos que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

► III. Procedimiento por etapas

31. 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.
32. **En su presente reunión, 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) adoptará una decisión o brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre ergonomía y manipulación manual en una de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2028;
 - c) brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre protección de la maquinaria;
 - d) adoptará una decisión o brindará orientaciones 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, y
 - e) adoptará una decisión o brindará orientaciones sobre la inscripción, en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2028, de un punto examinado previamente o un nuevo punto.

Administración clasificó ambos Convenios como instrumentos actualizados y estos no figuran en el programa de trabajo actual del mecanismo de examen de las normas.

⁶³ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), Organización Internacional del Trabajo, 109.^a reunión, 2021, párr. 13, i).

33. En su 358.^a reunión (noviembre de 2026), el Consejo de Administración:

- a) brindará orientaciones o 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 examinado previamente o un nuevo punto con miras a una discusión general;
- b) brindará orientaciones o adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, 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, y
- c) brindará orientaciones o adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, sobre la inscripción, en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2028, de un punto examinado previamente o un nuevo punto.

34. En su 359.^a reunión (marzo de 2027), 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 de discusión general;
- b) brindará orientaciones o adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, 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, y
- c) brindará orientaciones o adoptará una decisión, si todavía no lo ha hecho, sobre la inscripción, en el orden del día de una reunión de la Conferencia posterior a 2028, de un punto examinado previamente o un nuevo punto.

► Proyecto de decisión

35. El Consejo de Administración:

- a) **decide inscribir, en el orden del día de las 117.^a y 118.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2029 y 2030), un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión;**
O
decide inscribir, en el orden del día de las 118.^a y 119.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2030 y 2031), un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión;
- 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 358.^a reunión (noviembre 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 Internacional del Trabajo (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 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 seguridad y salud en el trabajo 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 discusión². 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,

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

² 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.

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 seguridad y salud en el trabajo en cada reunión de la Conferencia, la primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual o sobre protección de la maquinaria sería en la 117.^a reunión de la Conferencia (2029).

A. Punto normativo sobre 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 trabajo³. 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 productividad⁴. Además, cada vez es más urgente atender la prevención de los riesgos ergonómicos y esforzarse por mejorar la comodidad y el bienestar en el trabajo a medida que la población activa envejece y la vida laboral probablemente se prolongue en el tiempo.
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.

³ Kathleen Mosier y Juan Carlos Hiba, «[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)» (OIT, 2019).

⁴ 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.

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 día de futuras reuniones de la Conferencia, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas a ese respecto⁵. 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 manual⁶.
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)⁷. Los estudios también deberían examinar la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos previstos sobre ergonomía y manipulación manual. 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 a fin de revisar la clasificación del Convenio núm. 27 y examinar la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos previstos sobre ergonomía y manipulación manual⁸.
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. La reunión tripartita de expertos que tendrá lugar en 2027 proporcionará orientaciones a la Oficina sobre el alcance de las cuestiones que deberían abordarse durante el proceso normativo. La labor preparatoria también se podría basar en las directrices técnicas que la Oficina publicó en 2021⁹.

⁵ GB.331/PV, párr. 723, f), i).

⁶ GB.331/LILS/2, apéndice, párrs. 25 y 26.

⁷ Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27).

⁸ GB.352/LILS/3, apéndice, anexo I, párr. 8.3.1, a).

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.

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 2017, el Consejo de Administración aprobó la recomendación del GTT del MEN de revisar los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria «a la mayor brevedad posible»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 para 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 a lo largo de su ciclo de vida, incluidos los procedimientos de emergencia¹¹.
12. Sobre la base de los criterios de referencia previstos en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria (2013)¹², las nuevas normas podrían establecer 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) podría aportar pautas 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, podría basarse 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.

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.

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 nacionales¹³. Algunos ejemplos en ese sentido serían los mecanismos simplificados de revisión empleados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), y en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

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»¹⁴.
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 Conferencia¹⁵.
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 desarrollo¹⁶ 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

¹³ GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.1.

¹⁴ OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), parte II, A, v).

¹⁵ GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

¹⁶ Las contribuciones para la cooperación proceden de la Unión Europea y la República de Corea.

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 en dos ocasiones un curso sobre cambios demográficos, que se prevé repetir a finales de 2026¹⁷.

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)¹⁸. 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, que incluyan 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 el debate celebrado 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 los debates relativos a la desigualdad, la informalidad, el cambio climático y otros temas conexos.

¹⁷ CIF-OIT, *Employment in Ageing Societies*, 27 de octubre - 14 de noviembre de 2025.

¹⁸ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, *World Population Prospects 2024 - Summary of Results*, [UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9](https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/2024/), X.

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.
 - 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 edad¹⁹.

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 demográficos²⁰ 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.

¹⁹ GB.288/2/1 (noviembre de 2003) y GB.289/2 (marzo de 2004).

²⁰ OIT, *Employment and Social Trends 2026*, World of Work Series (resumen en español), 2026.

- *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 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 afectados²¹. 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.

²¹ Korn Ferry, *The \$8.5 Trillion Talent Shortage*, mayo de 2018.

- *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 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 ser 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»²². 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;

²² 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).

- 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 (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 (ODS).

3. Colmar las lagunas de cobertura y asegurar la portabilidad de la protección social para los trabajadores migrantes y sus familias (discusión general)

A. Fuente, índole y contexto del punto propuesto

34. Pese a que la seguridad social es un derecho humano y un pilar fundamental del Programa de Trabajo Decente, 3 800 millones de personas carecen de acceso a la protección social²³. Los trabajadores migrantes representan el 4,7 por ciento de la fuerza de trabajo mundial²⁴ y contribuyen de forma significativa a los mercados de trabajo, los sistemas de seguridad social y el desarrollo económico, tanto en los países de origen como en los países de acogida. Sin embargo, siguen enfrentando importantes obstáculos que les impiden acceder a la protección social debido a criterios restrictivos de elegibilidad vinculados a la nacionalidad o la residencia, periodos de cotización fragmentados, mecanismos de portabilidad limitados o inexistentes, capacidad contributiva limitada, control deficiente del cumplimiento y coordinación insuficiente entre los marcos de protección social y de gobernanza de la migración laboral. Estas deficiencias socavan el principio de igualdad de trato, incrementan la inseguridad de los ingresos y los riesgos de pobreza, y debilitan las funciones de protección y estabilización de

²³ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa*, 2025, 53.

²⁴ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force* (resumen en español), 2024, 7.

los sistemas de protección social, especialmente en contextos de perturbaciones económicas, crisis sanitarias, desastres climáticos y conflictos.

35. La promoción de la protección social universal está cobrando una creciente preponderancia en los debates sobre políticas internacionales y regionales. Ha sido reconocido explícitamente en los ODS, en particular en las metas 1.3 sobre la protección social universal y 3.8 sobre la cobertura sanitaria universal, y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Migración Segura, Ordenada y Regular. En este último decenio, la Conferencia ha subrayado la importancia de garantizar el acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a los sistemas de protección social, entre otras cosas mediante la concertación de acuerdos bilaterales o multilaterales, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes²⁵. En su 344.ª reunión, el Consejo de Administración de la OIT pidió a la Oficina que promoviera medidas destinadas a asegurar y ampliar la protección social de los migrantes y sus familias por todos los medios de acción oportunos²⁶.
36. La OIT cuenta, desde hace tiempo, con instrumentos normativos en los que se aborda la protección social de los trabajadores migrantes. No obstante, la tasa de ratificación de algunos de ellos sigue siendo baja, y las dificultades para aplicarlos de los Estados que sí los han ratificado apuntan a la conveniencia de llevar a cabo estudios de investigación y análisis adicionales²⁷. Además, el número de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social está aumentando, con importantes diferencias regionales²⁸. En la [Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 \(núm. 167\)](#), se proporciona un acuerdo modelo de seguridad social con objeto de facilitar la coordinación de los sistemas de seguridad social, incluida la portabilidad de las prestaciones entre países. Al mismo tiempo, los mercados de trabajo en todo el mundo han experimentado transformaciones profundas debido a los cambios demográficos, una informalidad persistente y una expansión de la migración laboral temporal. Ello suscita interrogantes sobre la adecuación y la eficacia de las políticas y los enfoques jurídicos existentes, e indica la necesidad de llevar a cabo nuevos análisis sobre los obstáculos a la ratificación, aplicación y cumplimiento de las normas pertinentes.
37. En su 355.ª reunión, los miembros del Consejo de Administración, en particular los que pertenecen a la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y al grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), subrayaron la necesidad de fortalecer los sistemas de protección social, ampliar la cobertura y mejorar la portabilidad de las prestaciones de los trabajadores migrantes, al tiempo que abogaron por la realización de nuevos estudios de investigación y la celebración de un diálogo sobre políticas a fin de abordar las lagunas de conocimientos detectadas. La puesta en práctica, en 2025, de la [Estrategia de la OIT para ampliar la protección social a los trabajadores migrantes, los refugiados y sus familias](#) proporciona un marco oportuno de políticas que debería difundirse más ampliamente para apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros a fin de ampliar la cobertura y mejorar la portabilidad de las prestaciones.

²⁵ OIT, [Resolución y Conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, párr. 10; OIT, [Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 13, i).

²⁶ GB.344/POL/1, párr. 27, b).

²⁷ GB.344/POL/1, párr. 12.

²⁸ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), [Panorama general de los acuerdos internacionales de seguridad social](#), 2022, 12 y 13.

38. En este contexto, la celebración de una discusión general en el seno de la Conferencia podría brindar una oportunidad a los mandantes tripartitos de examinar las tendencias emergentes, compartir experiencias nacionales y regionales y determinar las prioridades en materia de políticas, cuestiones jurídicas y de aplicación.

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

39. La ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias está estrechamente vinculada con los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, ya que afecta directamente a la atención de la salud, la seguridad de los ingresos y el acceso efectivo a los derechos en el trabajo. Las lagunas existentes en la cobertura, la adecuación y la portabilidad de la protección social contribuyen a agravar los considerables déficits en materia de trabajo decente que sufren los trabajadores migrantes, y también inciden en los resultados del mercado de trabajo, la distribución de los ingresos, la movilidad de los trabajadores y el desarrollo social y económico en su sentido más amplio. Además, los trabajadores migrantes enfrentan obstáculos persistentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, lo que debilita su capacidad de defender y reclamar sus derechos. Asegurar la portabilidad de los derechos a prestaciones de protección social es crucial para facilitar el retorno voluntario y la reintegración sostenible de los trabajadores migrantes. Por consiguiente, es importante abordar esos desafíos para promover mercados de trabajo inclusivos que funcionen bien en una economía mundial cada vez más móvil e interconectada²⁹. En este contexto, la discusión podría centrarse en los temas siguientes:

- *Desigualdad de ingresos y niveles de vida.* Los trabajadores migrantes se suelen concentrar en puestos de trabajo que requieren pocas cualificaciones, mal remunerados, precarios y temporales o con contratos de corta duración, y se ven expuestos a peores condiciones de trabajo³⁰. Eso afecta a su acceso a la protección social, lo que empeora aún más su inseguridad de ingresos y niveles de vida, no solo para ellos sino también para sus familias³¹. Facilitar a los migrantes el mismo acceso a la protección social contributiva y no contributiva que a los nacionales establece condiciones de igualdad con los demás trabajadores, evita el *dumping* social y la competencia desleal, al tiempo que reduce las desigualdades de ingresos, promueve la productividad y brinda mejores resultados en materia de salud y niveles de vida³².
- *Acceso a la protección social de la salud y vínculos con la seguridad y salud en el trabajo.* El limitado acceso a una atención sanitaria asequible y de calidad sigue afectando los resultados en materia de salud, al tiempo que incrementa los riesgos de pobreza, a los que los trabajadores migrantes están especialmente expuestos. Los peligros de origen climático, incluida una mayor exposición al estrés térmico, están intensificando los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores donde predominan los trabajadores migrantes³³. El fortalecimiento de los sistemas de protección social de la salud y de las prestaciones por discapacidad y accidentes del trabajo, en coordinación con la

²⁹ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, 2021, 31-34.

³⁰ OIT, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*, 2020, 6 a 8. OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*, 2023, 76 a 79, 126 y 205.

³¹ OIT, *The Migrant Pay Gap*, 2. OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 20.

³² OIT, *Combating Inequalities: What Role for Universal Social Protection?*, 2024, 29 a 31; OIT y AISS, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Workers in the Informal Economy*, ILO Brief, 2023, 5.

³³ OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, 2024, 5, 9 y 17 a 20.

aplicación de medidas de prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo, pueden ayudar a reducir las vulnerabilidades, facilitar el acceso a la atención sanitaria y la protección de los ingresos y aumentar la resiliencia en un contexto de presiones climáticas y económicas crecientes en los países de origen y de acogida.

- *Vínculos con las políticas de empleo y del mercado de trabajo.* La ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias está estrechamente vinculada con las políticas de empleo y del mercado de trabajo, incluidas las prácticas de contratación, el diseño de los contratos y el reconocimiento de las competencias. Una coherencia insuficiente entre los marcos de políticas de protección social, migración laboral, empleo y otras políticas conexas puede dificultar la integración del mercado de trabajo, limitar el acceso efectivo a oportunidades de trabajo decente y la protección laboral y social para los trabajadores migrantes.
- *Migración laboral e informalidad.* Los trabajadores migrantes a menudo corren un mayor riesgo de informalidad debido a su situación migratoria, a exclusiones de índole jurídica, a la discriminación y a otros obstáculos³⁴. También predominan en sectores con elevados niveles de informalidad, como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico³⁵. El acceso a la protección social sobre la base del principio de igualdad de trato y la concertación de acuerdos de seguridad social constituyen vías esenciales hacia la formalidad para los trabajadores migrantes, que también tienen efectos positivos en sus familias.
- *Migración laboral temporal.* La migración laboral temporal se ha convertido en una característica importante de los mercados de trabajo de todo el mundo, colmando déficits de competencias en algunos sectores, pero generando también desafíos complejos, por ejemplo, para la continuidad y adecuación de la protección social de los trabajadores migrantes³⁶. Dado que los programas de migración laboral temporal suelen implicar contratos de corta duración y la movilidad entre países con distintos marcos jurídicos y administrativos, los trabajadores migrantes pueden enfrentar el riesgo de historiales de cotización fragmentados, derechos limitados y obstáculos para acceder a las prestaciones. Estos riesgos pueden provocar la vulnerabilidad de los trabajadores a déficits de trabajo decente y dificultar su reintegración tras regresar al país de origen, incluso en los sistemas de protección social nacionales.
- *Igualdad de género y no discriminación.* Las mujeres migrantes sufren a menudo formas de discriminación interseccionales relacionadas con las cuestiones de género, la situación migratoria y el sector del empleo, lo que agravan los riesgos de exclusión de la protección social³⁷. Tanto los obstáculos jurídicos como los prácticos, incluidos los criterios restrictivos de elegibilidad, las lagunas en la protección de la maternidad/paternidad y el acceso limitado a la protección de la salud y a las prestaciones familiares, pueden reforzar las desigualdades de género e impedir los avances hacia la igualdad sustantiva y la no discriminación en el mundo del trabajo³⁸.

³⁴ OIT, *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, ILC.113/Informe VI, 2025, párrs. 34 y 40; OIT, GB.344/POL/1, párrs. 5 y 7.

³⁵ OIT, *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, párr. 34.

³⁶ GB.346/POL/1, párr. 41; OIT, *Intervention Model*, 4.

³⁷ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 201, 203 y 213.

³⁸ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, 238 a 242.

- *Consecuencias de la multiplicidad de crisis.* Los trabajadores migrantes sufren de forma desproporcionada la concomitancia de crisis, por ejemplo, recesiones económicas, pandemias³⁹, conflictos y desastres de origen climático, que socavan el empleo, los medios de vida y las condiciones de trabajo y que provocan movimientos migratorios y desplazamientos. Las brechas en el acceso a la protección social durante las crisis exacerban los déficits de trabajo decente, lo que pone de relieve la importancia de los sistemas de protección social inclusivos como estabilizadores automáticos que protegen la salud y los ingresos, fortalecen la cohesión social y la resiliencia y facilitan una transición justa a economías más verdes⁴⁰.
- *Estadísticas sobre migración laboral y protección social.* Las lagunas en la disponibilidad, la comparabilidad y el desglose de las estadísticas sobre la protección social de los trabajadores migrantes dificultan la formulación de políticas basadas en datos empíricos. Por ello, es esencial mejorar la recogida y el análisis de datos para detectar los déficits de cobertura, tanto jurídica como efectiva, hacer un seguimiento de los resultados y formular políticas que satisfagan efectivamente las necesidades de protección social de los trabajadores migrantes.
- *Aprovechar el potencial de la digitalización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías.* La digitalización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías pueden facilitar la ampliación de la cobertura de la protección social a los trabajadores migrantes mediante la mejora de los registros, el intercambio de datos, la prestación de servicios, el pago y los mecanismos de portabilidad. Al mismo tiempo, los cambios tecnológicos pueden intensificar la segmentación y la precariedad en el mercado de trabajo si no van acompañados de políticas de protección social inclusivas y basadas en los derechos que también aborden las barreras al acceso a los recursos digitales y a la formación en tecnologías digitales.

C. Resultados previstos

40. Una discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la protección social de los trabajadores migrantes podría contribuir a promover el mandato y el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Tal discusión permitiría a los mandantes evaluar conjuntamente los progresos y desafíos, proporcionar orientaciones estratégicas sobre la forma de colmar las lagunas en materia de cobertura y portabilidad, reforzar la coherencia entre los ámbitos de políticas y fundamentar las actividades futuras de la OIT, incluidas las posibles iniciativas normativas o no normativas, con miras a asegurar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias.
41. Los posibles resultados de una discusión general podrían incluir unas conclusiones y una resolución para:
 - reafirmar el derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a la protección social e instar a acelerar las medidas destinadas a consolidar sistemas nacionales inclusivos, incluidos pisos de protección social, y reforzar la portabilidad mediante acuerdos de seguridad social, en consonancia con las normas internacionales del trabajo y los ODS 1.3 y 3.8;

³⁹ OIT y AISS, «Protección social para los trabajadores migrantes: una respuesta necesaria a la crisis de la COVID-19», Nota de la OIT, 2020, 2.

⁴⁰ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, caps. 1 y 2.

- alentar la ratificación y la aplicación efectiva de los instrumentos actualizados y pertinentes de la OIT;
- determinar las medidas que podrían adoptarse para fortalecer la protección social de los trabajadores migrantes, incluidas propuestas para futuras iniciativas normativas o no normativas, por ejemplo, una reunión de expertos o un estudio general de la OIT, que se podrían examinar en la futura programación de la OIT;
- encomendar a la Oficina que refuerce el apoyo a la recogida y el seguimiento de datos sobre el acceso de los trabajadores migrantes a la protección social, en consonancia con el indicador 1.3.1 de los ODS;
- proporcionar orientaciones estratégicas a la Oficina sobre los ámbitos prioritarios en materia de desarrollo de los conocimientos, creación de capacidad, establecimiento de alianzas y cooperación técnica a fin de ayudar a los Estados Miembros a ampliar la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias.

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

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

42. En las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2 y 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 corrupción⁴¹.
43. 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 las reuniones que 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 financieros⁴². 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

⁴¹ GB.325/INS/2, párr. 31.

⁴² Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo y Margherita Licata, *Legislación y práctica en materia de protección de denunciantes en el sector público y en el sector de servicios financieros*, OIT, documento de trabajo núm. 328, 2019.

341.^a reunión (marzo de 2021)⁴³, y estableció las fechas y la composición de la reunión en su 343.^a reunión (noviembre de 2021)⁴⁴. 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.

44. 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 irregularidades⁴⁵.
45. Los resultados de la reunión⁴⁶ fueron examinados por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023)⁴⁷.
46. Como seguimiento de las conclusiones adoptadas en la reunión, la Oficina publicó, a principios de 2025, 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. Este documento se publicó a principios de 2025⁴⁸, y en él se analiza la 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.
47. Por consiguiente, los países de todas las regiones están promulgando legislación nacional o reforzando su legislación vigente para proteger a los denunciantes de irregularidades⁴⁹.

⁴³ GB.341/PV, párrs. 653 a 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.

⁴⁴ GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

⁴⁵ OIT, *Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos*, TMWBPS/2022/8, 2022.

⁴⁶ GB.347/POL/2.

⁴⁷ GB.347/PV (Rev.).

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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 con objeto de suprimir el límite máximo de

48. 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 específicos⁵⁰. 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.

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.

⁵⁰ [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)

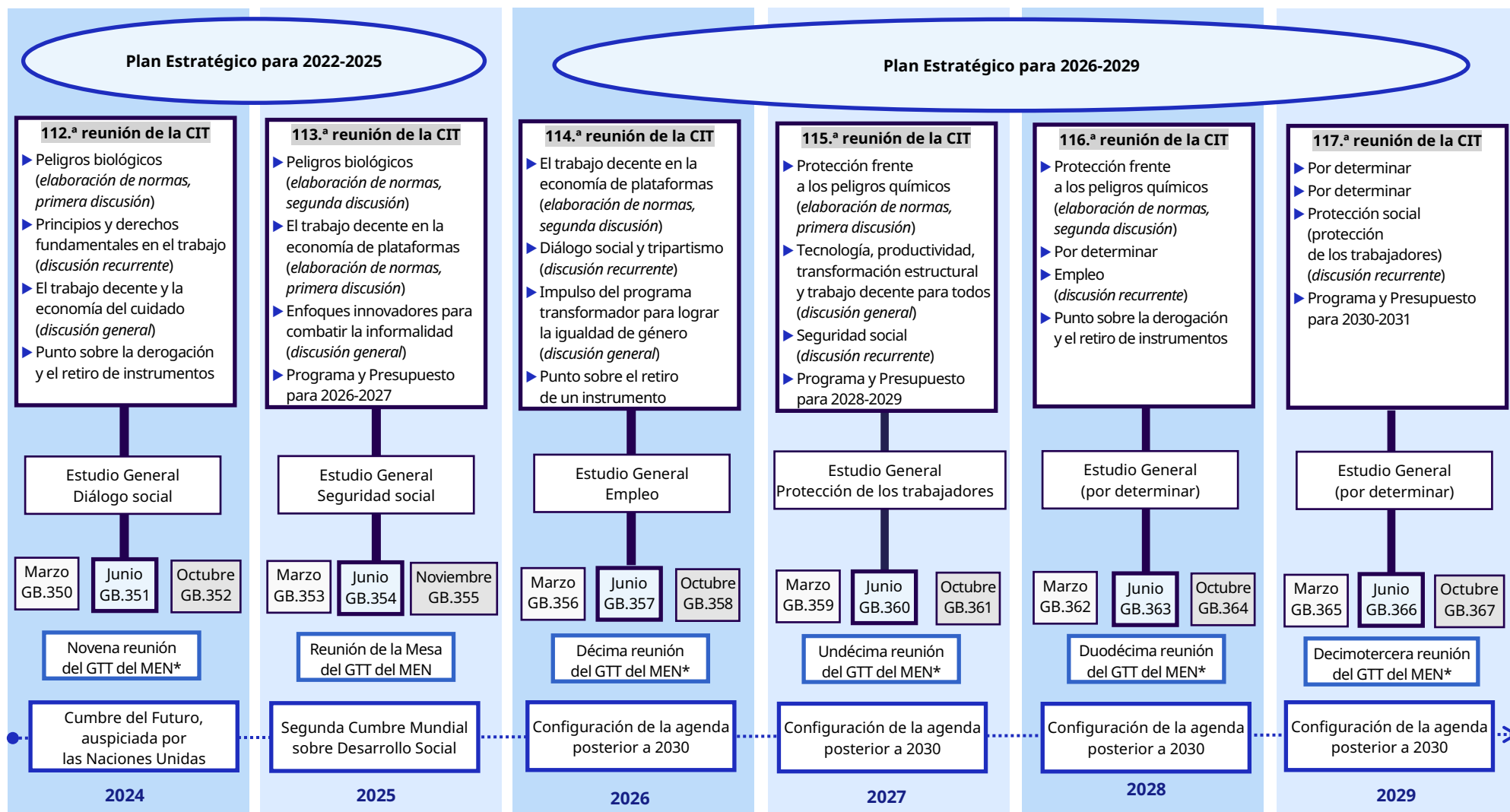
Reunión	Puntos técnicos			
105. ^a (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera 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: 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 .	Resolución sobre los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo.
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.
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.