



Consejo de Administración

358.ª reunión, Ginebra, 9-19 de noviembre de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 7 de octubre de 2026

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

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

Finalidad del documento

El presente documento tiene por objeto facilitar el examen por el Consejo de Administración de las propuestas sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2028 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 44).

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: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Empleo, Competencias y Empresas Sostenibles, Departamento de Gobernanza del Trabajo y Políticas Sectoriales y Departamento de Protección de los Trabajadores y Protección Social.

Documentos conexos: 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 (Rev. 1); GB.356/INS/2/1; GB.356/PV.



► Índice

	Página
I. Breve presentación del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia.....	5
Enfoque estratégico y coherente	6
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 (2027-2030)..	10
B. Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	12
III. Procedimiento por etapas	19
Proyecto de decisión.....	20

Anexos

I. Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	21
II. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2016-2033)	43
III. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2024-2029).....	47



► I. Breve presentación 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 al establecimiento de una norma, 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 se trate un punto técnico en una reunión técnica preparatoria, 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, que concluirá con una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 118.^a reunión de la Conferencia (2030)⁶.

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

² El Consejo de Administración también puede 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) y Reglamento del Consejo de Administración, art. 5.1.6.

⁵ Reglamento del Consejo de Administración, art. 5.1.1.

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



5. En su 356.^a reunión, el Consejo de Administración examinó las modalidades de las discusiones recurrentes⁷. Reafirmó la función que estas desempeñan para fortalecer la capacidad de la OIT de prestar apoyo a sus Miembros a fin de promover el trabajo decente a través de los cuatro objetivos estratégicos y para contribuir a una definición más estratégica del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, proporcionó orientaciones con respecto a la elaboración de un informe de referencia, a la organización de la discusión y al documento resultante de la discusión y su seguimiento.

Enfoque estratégico y coherente

6. 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.
7. 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 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

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 2005, 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));
- 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 Condición Jurídica y Social de la Mujer (Beijing+30)¹¹, y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo de 2025¹².

8. La evolución del derecho internacional de los derechos humanos también puede brindar una orientación estratégica para la selección de los puntos del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia. Por ejemplo:
 - siguiendo la recomendación formulada en mayo de 2024 por el Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre el Envejecimiento, establecido por las Naciones Unidas, el Consejo de Derechos Humanos creó en abril de 2025 un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta para que elabore un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la promoción y la protección de los derechos humanos de las personas de edad. El proceso de redacción está en curso, y la OIT está participando activamente en él para asegurarse de que las cuestiones relativas al trabajo decente, como el derecho al trabajo, la participación en el mercado de trabajo, la protección social y el aprendizaje permanente, queden adecuadamente plasmadas en el futuro instrumento¹³;
 - 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

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 (2025), 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 (2025), 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);
- 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 Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 58/13, [Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta para la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante sobre la promoción y protección de los derechos humanos de las personas de edad](#), A/HRC/RES/58/13, 2025.



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 preexistentes¹⁴;

- 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»¹⁵.
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 del artículo 19 de la Constitución de la OIT¹⁶. Conforme a la práctica actual, la Comisión de Expertos prepara un Estudio General sobre normas relativas a un objetivo estratégico en particular, que es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en la reunión siguiente de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, se celebra una discusión recurrente sobre el mismo objetivo estratégico en la siguiente reunión de la Conferencia¹⁷.
 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 coherente¹⁸. Algunos miembros del Consejo de Administración también han abogado por reforzar los vínculos entre el mecanismo de examen de las normas, los Estudios Generales y las discusiones recurrentes¹⁹. A este respecto, el Grupo de los Empleadores ha opinado que el Consejo de Administración goza de autonomía para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia y que, en este empeño, es libre de considerar las recomendaciones del GTT del MEN, pero también otros ámbitos del mandato de la OIT²⁰. 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 ocasiones²¹.
 11. El Programa y Presupuesto para 2026-2027 contiene orientaciones estratégicas adicionales sobre el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia. Sigue dando prioridad al fortalecimiento y la modernización de la labor normativa en pro de la justicia social

¹⁴ 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.

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

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

¹⁷ GB.356/INS/6 párr. 40, acerca de las pocas excepciones en que no se produjo esa sincronización. Véase también la nota a pie de página 43 del documento GB.356/INS/6, acerca del vínculo entre los objetivos estratégicos y los Estudios Generales de 2027, 2028 y 2029.

¹⁸ GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

¹⁹ GB.337/PV, párrs. 757 y 760. Véase también GB.356/PV, párrs. 287, 289, y 290.

²⁰ GB.341/PV, párr. 26.

²¹ GB.344/PV, párr. 679, y GB.346/PV, párr. 837, GB.355/PV (Rev. 1), párr. 38.



con miras a apoyar la renovación del contrato social²². La Coalición Mundial para la Justicia Social persigue, entre otros objetivos, el de 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»²³.

12. Al proporcionar orientaciones acerca del establecimiento del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, el Consejo de Administración también debería considerar las consecuencias de la situación financiera de la Organización, incluidas las medidas de contingencia adoptadas para el bienio 2026-2027²⁴ y el examen en curso del programa y el modelo operativo de la OIT en el contexto de un entorno multilateral cambiante²⁵, tomando en cuenta los avances en la aplicación de la Iniciativa ONU80 de las Naciones Unidas.
13. Además, al examinar los puntos que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, el Consejo de Administración fomenta la coherencia institucional cuando toma en consideración las modalidades, los resultados y la programación de las reuniones tripartitas solicitadas por la Conferencia o decididas por el propio Consejo. Así, el Consejo de Administración ha aprobado propuestas para la celebración de una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales en la era digital²⁶, una reunión de expertos sobre la protección parental y de la paternidad y otras licencias por cuidados²⁷ y una reunión de expertos sobre peligros ergonómicos y factores humanos²⁸. En las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas por la Conferencia en 2026, también se solicitó que, sobre la base de nuevas investigaciones, se presentara una propuesta al Consejo de Administración para que las examinara con miras a convocar una reunión de expertos sobre inteligencia artificial y diálogo social²⁹. A su debido momento, se presentarán propuestas al Consejo de Administración para una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo³⁰. Algunas de estas reuniones tuvieron que reprogramarse debido a la situación financiera de la Oficina³¹.
14. 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. En la presente reunión del Consejo de Administración, se examina una propuesta para celebrar una reunión de expertos sobre hoteles y restaurantes. Las fechas y las modalidades de las reuniones sobre los pescadores,

²² GB.353/PFA/1, resultado 1.

²³ Coalición Mundial para la Justicia Social, «[Key intervention: Human rights economy](#)».

²⁴ GB.357/PFA/4 y GB.357bis/PFA/1.

²⁵ GB.358/INS/7.

²⁶ GB.350/PV, párr. 80, d). La propuesta ajustada, con las fechas posibles para la reunión, figura en el programa de reuniones oficiales propuesto en GB.358/POL/5.

²⁷ GB.352/PV, párr. 132, b). Esta reunión está prevista para febrero de 2027 (GB.356/POL/3).

²⁸ GB.356/POL/3/Decisión. Esta reunión está prevista para abril de 2027. Por otro lado, en abril de 2026, se celebró una Reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo, fenómenos meteorológicos extremos y variaciones en los patrones meteorológicos, que había sido aprobada por el Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2024 (GB.352/PV, párr. 905, b)).

²⁹ OIT, [Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#), ILC.114/Actas núm. 4A, 2026, párr. 28, d), i). Véase también GB.358/INS/4/1.

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 GB.355/INS/18 y GB.356/POL/3.



los pueblos indígenas y tribales y las personas de edad aún deben ser determinadas por el Consejo de Administración³².

15. En relación con el trabajo portuario, el GTT del MEN recomendó, en su novena reunión (septiembre de 2024), 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 \(núm. 27\)](#). Recomendó, asimismo, que estos estudios examinaran, con miras a un eventual seguimiento, la posibilidad de incluir la indicación del peso en los puntos normativos sobre la ergonomía y la manipulación manual y que esos estudios de investigación se debatieran en el marco de una reunión tripartita sobre trabajo portuario en una fecha por determinar³³. Está prevista la celebración de una reunión técnica mundial sobre trabajo decente y sostenible y una transición justa en puertos y muelles, sobre la base de las investigaciones realizadas en respuesta a esas recomendaciones, para noviembre-diciembre de 2027, en función de la disponibilidad de recursos³⁴.
16. 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 inscripción 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)³⁵.

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

A. Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2027-2030)

17. En el cuadro *infra*, se presentan los puntos seleccionados y 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. En el anexo II, se recogen 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.

³² GB.358/POL/5. Véase también [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.

³³ GB.352/LILS/3, apéndice, anexo I, párr. 8.3.1, a).

³⁴ Véase GB.358/POL/5.

³⁵ [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.



► **Lista de los puntos seleccionados y los puntos que están siendo considerados para su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2027-2030)**

Reunión	Punto del orden del día			
	IV	V	VI	VII y VIII
115. ^a (2027)	Discusión normativa sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos (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 relativa a los términos y referencias con sesgo de género e inapropiados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo
116. ^a (2028)	Discusión normativa sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos (primera discusión)	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo	[La decisión sobre este punto se tomará en marzo de 2027 a más tardar]	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)	Discusión normativa sobre la ergonomía y la manipulación manual (primera discusión)	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)	Discusión normativa sobre la ergonomía y la manipulación manual (segunda discusión)	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.



18. En la 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. La decisión de inscribir un punto para la discusión general en el orden del día dicha reunión debe adoptarse en marzo de 2027 a más tardar.
19. Al respecto, la Oficina quisiera señalar al Consejo de Administración las limitaciones logísticas y financieras que afectan la organización de la 116.^a reunión, vinculadas a la disponibilidad reducida de instalaciones aptas para reuniones en 2028, tal como se subraya en el documento sometido a la consideración del Consejo de Administración en la presente reunión³⁶. Con este telón de fondo y teniendo en cuenta que el punto para la discusión general de 2028 aún está por definirse, se podría considerar la posibilidad de limitar excepcionalmente el número de puntos técnicos a los dos que ya están inscritos en el orden del día, ya que será sumamente complicado organizar las reuniones de tres comisiones técnicas. Si la situación mejorara en lo que respecta a la disponibilidad de instalaciones, la Oficina informaría al Consejo de Administración en marzo de 2027, cuando deberá tomar una decisión acerca de la inscripción de un punto técnico adicional en el orden del día de la 116.^a reunión.
20. Con respecto al orden del día de las reuniones posteriores, la decisión de inscribir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia de 2029 debería tomarse en marzo de 2027 a más tardar.

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 seguridad y salud en el trabajo

21. En su quinta reunión (septiembre de 2019), el GTT del MEN debatió el seguimiento que debía darse a sus anteriores recomendaciones, 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.
22. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de las 112.^a y 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, que dio lugar 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, 2025. En su 350.^a reunión (marzo-abril de 2024), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de las 115.^a y 116.^a reuniones de la Conferencia (2027 y 2028) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre la refundición de los instrumentos relativos

³⁶ GB.358/INS/4/4.

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

³⁸ GB.337/PV, párr. 745, a).

³⁹ GB.341/PV, párr. 50, b).



a los peligros químicos⁴⁰. En su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026), el Consejo de Administración decidió inscribir, en el orden del día de las 117.^a y 118.^a reuniones de la Conferencia (2029 y 2030), un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual⁴¹. Por consiguiente, el único punto normativo que aún sigue pendiente de inscripción en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia es el relativo a la protección de la maquinaria. Dicho punto implicaría la revisión del Convenio (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963⁴².

- 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 vigor. En vista de las opiniones expresadas en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), su 355.^a reunión (noviembre de 2025) y su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026) sobre otros puntos del orden del día y de 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, 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 se iniciará en 2029. En la 356.^a reunión del Consejo de Administración (marzo-abril de 2026), se expresaron opiniones divergentes: algunos grupos manifestaron su preocupación, aduciendo que los procedimientos de simple discusión conllevaban el riesgo de restringir el debate e imponer una carga excesiva, tanto para la Oficina como para los mandantes, y subrayaron la importancia de seguir el procedimiento de doble discusión, mientras que otros grupos se mostraron abiertos a un procedimiento de simple discusión precedido de una reunión tripartita de expertos en 2029 o 2030⁴³.
- 24.** A raíz de las decisiones de inscribir un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos en el orden del día de las 115.^a y 116.^a reuniones de la Conferencia (2027 y 2028) y un punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual en el orden del día de las 117.^a y 118.^a reuniones de la Conferencia (2029 y 2030), la Oficina tendrá que prestar servicios de apoyo a una secuencia sin precedentes de procesos normativos complejos sobre seguridad y salud en el trabajo a lo largo de cuatro años consecutivos. Un proceso normativo inmediatamente después sobre protección de la maquinaria en 2031 (con arreglo al procedimiento de simple discusión) o en 2031 y 2032 (con arreglo al procedimiento de doble discusión) supondría una carga de trabajo considerable para la Oficina en el contexto actual de recursos financieros y humanos limitados, que podría afectar a su capacidad de mantener el nivel de calidad que los mandantes esperan. Un intervalo de al menos una reunión de la Conferencia antes de emprender una nueva iniciativa de elaboración de normas sobre seguridad y salud en el trabajo después de 2030 contribuiría a asegurar que la Oficina pueda dedicar el tiempo y los conocimientos especializados necesarios a la preparación de informes de calidad y a la prestación de apoyo técnico. Ello es

⁴⁰ GB.350/PV, párr. 80, a).

⁴¹ GB.356/PV, párr. 91, a).

⁴² GB.331/LILS/2, cuadro 1.

⁴³ GB.356/PV, párrs. 23 y 33.



especialmente pertinente dado que el tema de la protección de la maquinaria difiere en gran medida, tanto en alcance como en contenido técnico, de los otros puntos normativos y exige la movilización de un conjunto específico de conocimientos técnicos, investigación y labor preparatoria.

2. Puntos pendientes 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 de los trabajadores en la era digital, y pidió a la Oficina que consignara los fondos necesarios para financiar esta reunión en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. También solicitó a la Oficina que presentara, con miras a su aprobación, los ajustes necesarios a las modalidades de la reunión en función del resultado de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, tras la 114.^a reunión de la Conferencia (2026)⁴⁴. Las propuestas para dicha reunión se examinarán en el marco de la Sección de Formulación de Políticas en la presente reunión del Consejo de Administración⁴⁵.
26. **Protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos.** En su 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración volvió a estudiar la posibilidad de inscribir en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia un punto sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos⁴⁶. Un grupo pidió a la Oficina que preparase a la mayor brevedad un informe sobre posibles medidas de seguimiento, como convocar una reunión intersectorial de expertos para estudiar medidas normativas o no normativas que permitan mejorar la protección de los denunciantes de irregularidades en el mundo del trabajo⁴⁷, para someterlo al examen del Consejo de Administración. Otros grupos señalaron que no eran partidarios de una reunión intersectorial tripartita⁴⁸.
27. En su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026), el Consejo de Administración volvió a estudiar esta cuestión. Si bien un grupo se opuso a seguir tratando este tema⁴⁹, varios grupos y países se mostraron partidarios de examinarlo más a fondo⁵⁰ y un grupo reiteró su propuesta de que el Consejo de Administración considerara la posibilidad de programar una discusión en el marco de la Sección de Formulación de Políticas para estudiar cómo se puede profundizar más en este tema⁵¹. El Consejo de Administración tal vez desee facilitar más orientaciones sobre la propuesta de celebrar una discusión sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos y, de ser así, sobre la conveniencia de celebrarla en el marco de su Sección de Formulación de Políticas o mediante otras modalidades.
28. **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

⁴⁴ GB.350/PV, párr. 80, d).

⁴⁵ GB.358/POL/5.

⁴⁶ GB.353/INS/2/1 (Rev. 1), párr. 35 y anexo I, párrs. 52 a 54.

⁴⁷ GB.353/PV, párrs. 30 y 31.

⁴⁸ GB.353/PV, párr. 43.

⁴⁹ GB.356/PV, párr. 25.

⁵⁰ GB.356/PV, párrs 49, 53 y 64.

⁵¹ GB.356/PV, párr. 34.



reunión (septiembre de 2024)⁵², 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 edad⁵³. Durante la discusión, se observó un amplio apoyo de los mandantes a la propuesta de celebrar una discusión general a su debido tiempo. Se propuso que dicha discusión general estuviera precedida de estudios de investigación (que ya están en curso), sesiones informativas y una reunión tripartita (en función de los recursos disponibles). En vista de la creciente relevancia que el cambio demográfico y el envejecimiento de la población están cobrando 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 en 2029 o 2030 para dar seguimiento a la discusión recurrente sobre el empleo celebrada durante la 116.ª reunión de la Conferencia (2028).

- 29. Trabajo decente en las cadenas de suministro.** Después de examinar posibles iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro en su 356.ª reunión (marzo-abril de 2026), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que llevara adelante una selección de opciones no normativas, reconociendo al mismo tiempo que esa decisión no impedía que se considerara cualquier otra opción, incluidas las opciones normativas, tras una evaluación a mitad de periodo de la Estrategia 2028-2031 en marzo de 2030. Hasta entonces, no es necesario volver a examinar esta cuestión⁵⁴.
- 30. Colmar las lagunas de cobertura y asegurar la portabilidad de la protección social para los trabajadores migrantes y sus familias.** El Consejo de Administración ha examinado anteriormente la forma de asegurar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias⁵⁵, dando seguimiento a las Conclusiones de la Conferencia⁵⁶, y ha estudiado el marco normativo y de políticas, así como las medidas de la OIT en curso y previstas para apoyar la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias. En el documento que se sometió al examen del Consejo de Administración, también se señalaba la posibilidad de examinar más detenidamente la incidencia de las normas de la OIT relacionadas con la protección social de los trabajadores migrantes⁵⁷, incluidos los motivos del bajo nivel de ratificación de esas normas y las dificultades encontradas en su aplicación. En la 355.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2025), algunos grupos⁵⁸ subrayaron 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. También se llamó la atención sobre los obstáculos sistémicos a los que siguen enfrentándose los trabajadores migrantes para acceder a la

⁵² GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

⁵³ Véanse las propuestas actualizadas en la sección 2 del anexo I.

⁵⁴ GB.356/POL/1 y decisión.

⁵⁵ GB.344/POL/1.

⁵⁶ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), ILC.109/Resolución III, 2021, párr. 13, i).

⁵⁷ Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) y 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 Administración clasificó ambos convenios como instrumentos actualizados, por lo que no figuran en el programa de trabajo actual del mecanismo de examen de las normas.

⁵⁸ En particular, el grupo de Asia y el Pacífico y la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental.



protección social y mantener y transferir sus derechos, lo que genera importantes déficits de protección⁵⁹.

31. En su 356.ª reunión (marzo-abril de 2026), el Consejo de Administración examinó la posibilidad de inscribir en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia un punto sobre la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias, con miras a la celebración de una discusión general. Durante dicho examen se confirmó el amplio interés que suscita el fortalecimiento de la protección social de los trabajadores migrantes, aunque existen opiniones divergentes sobre el mejor modo de proceder. Muchos mandantes se mostraron partidarios de seguir examinando la posibilidad de celebrar una discusión general sobre este tema, subrayando la importancia de ampliar la protección social y mejorar la portabilidad de las prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes⁶⁰. Otros propusieron que esta cuestión se trate en una discusión más amplia sobre la migración laboral y la protección social o en el marco de la discusión propuesta sobre el cambio demográfico. También se opinó que esta cuestión ya se abordaría en la tercera discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en 2027⁶¹. A la luz de lo anterior, la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) de 2027 podría brindar a los mandantes una importante oportunidad para proporcionar orientaciones y proponer el mejor modo de proceder, por ejemplo, si conviene seguir adelante con una discusión general, una reunión de expertos u otra iniciativa sobre la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias.
32. **Paz, justicia social y diálogo social.** El Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), realizado en 2026, confirmó la continua pertinencia de dicho instrumento como único marco normativo internacional que se centra específicamente en el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Asimismo, puso de relieve y confirmó la necesidad de llevar a cabo una labor coherente en las fases de prevención, mitigación, preparación, respuesta y recuperación, sobre la base del diálogo social, los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social, instituciones del mercado de trabajo eficaces, empresas sostenibles y la cooperación internacional. Habiendo observado el interés manifestado por varios países en obtener la asistencia técnica de la OIT, en el Estudio General se exhortaba a la Oficina a seguir reforzando su capacidad institucional y sus medios operativos en este ámbito⁶².
33. El examen del Estudio General en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas⁶³ y los resultados de este⁶⁴ hicieron patente el amplio reconocimiento tripartito de que la promoción del trabajo decente contribuye directamente a la paz, la resiliencia y la justicia social, que son objetivos que se refuerzan mutuamente. La Comisión de Aplicación de Normas también destacó la importancia de la prevención, la mitigación y la preparación, así como la necesidad de contar con instituciones del mercado de trabajo resilientes, sistemas de protección social y enfoques integrados en todo el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz, que vinculen las respuestas inmediatas a las crisis con la labor de promoción del trabajo decente, consolidación

⁵⁹ GB.355/PV (Rev. 1).

⁶⁰ GB.356/PV, párrs. 32, 36, 41, 49 y 57.

⁶¹ GB.356/PV, párrs. 27, 61 y 67.

⁶² *El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)*, ILC.114/Informe III(B), 2026, párrs. 763 a 773.

⁶³ OIT, *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. Segunda parte*, ILC.114/Actas núm. 3B/P.II, 2026.

⁶⁴ OIT, *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. Primera parte*, ILC.114/Actas núm. 3A/P.I, párrs. 235 a 279.



de las instituciones, resiliencia y prevención a más largo plazo, y puso de relieve la función única que desempeña el diálogo social en la facilitación de este proceso. Además, en las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, también se insta a llevar a cabo nuevos trabajos de investigación sobre la función del diálogo social en la paz, la prevención de conflictos, la resiliencia y la cohesión social, y a someter un plan de acción a la consideración del Consejo de Administración en la presente reunión⁶⁵.

34. Uno de los grupos planteó la posibilidad de inscribir en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia un punto de discusión general sobre esta cuestión durante el examen del orden del día de las reuniones de la Conferencia que llevó a cabo el Consejo de Administración en su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026)⁶⁶ y durante el debate sobre el Estudio General en el marco de la 114.^a reunión de la Conferencia⁶⁷. La celebración de una discusión general podría dar un nuevo impulso a la Recomendación y consolidar las enseñanzas extraídas, al tiempo que brindaría la oportunidad de definir las prioridades con respecto a la labor futura de la OIT y seguir avanzando en el cumplimiento del mandato constitucional de la Organización de promover la paz a través de la justicia social, entre otras cosas mediante una mejor articulación, estructuración y comunicación de sus medios de actuación en contextos de crisis. Por consiguiente, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno facilitar orientaciones sobre la inscripción de tal punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.
35. **Enfoques innovadores para modernizar los sistemas de inspección del trabajo.** Los servicios de inspección del trabajo desempeñan sus funciones en un entorno en rápida evolución. Diversos factores, como la creciente complejidad de las cadenas de suministro y de las relaciones de trabajo, la informalidad persistente, la evolución de las formas de trabajo, la digitalización y el cambio tecnológico, así como los nuevos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, pueden afectar al contexto en el que los servicios de inspección del trabajo ejercen sus funciones de control del cumplimiento de la legislación nacional aplicable. Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías, la mejora de los sistemas de datos y los enfoques estratégicos con respecto al control del cumplimiento ofrecen oportunidades para aumentar la eficacia, el alcance y la eficiencia de la inspección del trabajo y reducir las cargas administrativas innecesarias. Ello incluye los enfoques en materia de planificación estratégica y basada en los riesgos, el intercambio y análisis de datos y la cooperación entre instituciones y, cuando proceda, de índole transfronteriza y entre cadenas de suministro. Estos avances plantean cuestiones en cuanto a la forma en que los sistemas de inspección del trabajo pueden adaptarse e innovar, manteniendo al mismo tiempo las bases jurídicas e institucionales necesarias para cumplir sus funciones eficazmente, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y teniendo en cuenta las orientaciones de la OIT pertinentes, incluidas las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, de 2022⁶⁸. La última vez que la Conferencia celebró una discusión general dedicada a la administración del trabajo y la inspección del trabajo fue en su 100.^a reunión (2011)⁶⁹. Desde entonces, las importantes transformaciones que el mundo del trabajo ha experimentado y los avances tecnológicos han

⁶⁵ OIT, [Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#), ILC.114/Resolución IV, 2026, decisión y Conclusiones, párr. 28, d), iii).

⁶⁶ GB.355/PV (Rev. 1), párr. 31.

⁶⁷ OIT, ILC.114/Actas núm. 3B/P.II, 37.

⁶⁸ OIT, [Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo](#), 2022, en particular los párrafos 1.2.6, 3.3.2, 3.3.3 y 4.2.1.

⁶⁹ OIT, [Administración del trabajo e inspección del trabajo](#), ILC.110/V, 2011.



generado nuevas oportunidades y desafíos para los sistemas de inspección del trabajo. En la 356.^a reunión del Consejo de Administración, un grupo propuso celebrar una discusión general sobre enfoques innovadores para modernizar los sistemas de inspección del trabajo, a fin de identificar las mejores prácticas y brindar orientaciones para fortalecer los marcos de inspección del trabajo⁷⁰.

36. La celebración de una discusión general podría proporcionar a los mandantes la oportunidad de compartir experiencias y facilitar orientaciones sobre enfoques para modernizar los sistemas de inspección del trabajo, lo que también incluiría el uso adecuado de las tecnologías digitales y de la inteligencia artificial, la planificación estratégica y basada en los riesgos, la cooperación entre las instituciones pertinentes y los interlocutores sociales y la inversión en capacidad institucional y humana. Por consiguiente, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno facilitar orientaciones sobre la inscripción de tal punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.
37. **Creación de empleo y trabajo decente en microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes).** En la discusión general celebrada en 2015 sobre las pequeñas y medianas empresas (pymes), se concluyó que, si bien se disponía de datos empíricos fiables sobre el número de puestos de trabajo creados por las mipymes, los datos sobre la calidad del empleo y sobre la productividad y la sostenibilidad de esas empresas seguían siendo insuficientes e inadecuados. Reconociendo que las mipymes son la piedra angular de las economías y motores esenciales de la creación de empleo, aunque suelen presentar niveles de productividad sustancialmente inferiores a los de las grandes empresas, en la discusión general se determinó que una condición clave para el desarrollo de empresas sostenibles es contar con un entorno empresarial propicio. También se subrayó la importancia de evolucionar hacia actividades y subsectores con un valor añadido más elevado y mejorar la productividad, entre otras cosas mediante políticas que aborden las condiciones de trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo y el diálogo social, así como la formalización de las pymes. Por consiguiente, se pidió a la Oficina que desplegara esfuerzos para colmar esas lagunas de conocimientos. En las Conclusiones también se abogaba por modelos capaces de ampliar sus acciones y por asignar más importancia a la formulación de políticas basadas en datos empíricos, la vigilancia y la medición del impacto. La diversidad de las empresas, considerada como un desafío para la formulación de políticas en las Conclusiones de 2015 dada la falta de soluciones únicas para todos los casos, también merecería un debate más a fondo. Un decenio más tarde, la labor de la OIT en el marco de su mandato de desarrollo de empresas sostenibles ha avanzado considerablemente. Sin embargo, no se ha vuelto a someter a la consideración de la Conferencia el corpus de datos empíricos y la experiencia en materia de políticas resultantes.
38. A lo largo de los últimos diez años, en muchos países el crecimiento de la productividad se ha ido desvinculando cada vez más de la producción por trabajador, mientras que la digitalización, la inteligencia artificial y la promoción de una transición justa están transformando tanto la forma en que se generan los beneficios como la forma en que se reparten entre los trabajadores y los empleadores. Partiendo de una propuesta presentada por uno de los grupos durante el debate mantenido por el Consejo de Administración en marzo de 2026⁷¹, la celebración de una discusión general permitiría que los mandantes avanzaran con la labor iniciada a partir de las Conclusiones de 2015, examinando las políticas, las

⁷⁰ GB.356/PV, párr. 29.

⁷¹ GB.356/PV, párr. 29.



instituciones y las prácticas en los lugares de trabajo mediante las cuales el crecimiento de la productividad se puede traducir en más y mejores puestos de trabajo, también en las microempresas y las pequeñas empresas y en las unidades económicas de la economía informal.

39. Sobre la base de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de 2007, la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), los resultados de la discusión general proporcionarían orientaciones a la Oficina sobre la promoción de la creación de empleo y del trabajo decente en las mipymes. Teniendo en cuenta las orientaciones que proporcione el Consejo de Administración en la presente reunión, se elaboraría una propuesta más detallada para someterla al examen del Consejo de Administración en su 359.ª reunión (marzo de 2027).
40. 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

41. 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.
42. **En su presente reunión, el Consejo de Administración:**
 - a) brindará orientaciones sobre la posible inscripción de un punto examinado previamente o un nuevo punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2028 o en una reunión posterior, con miras a una discusión general, teniendo en cuenta las limitaciones logísticas y financieras indicadas en el párrafo 19 *supra* y
 - b) brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre la protección de la maquinaria en una de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2030.
43. **En su 359.ª reunión (marzo de 2027), el Consejo de Administración:**
 - a) teniendo en cuenta la información actualizada sobre las disposiciones logísticas y los recursos financieros disponibles para la 116.ª reunión de la Conferencia (2028), adoptará una decisión sobre la inscripción de un punto con miras a una discusión general en el orden del día de dicha reunión;
 - b) adoptará una decisión o brindará orientaciones con respecto al calendario y las modalidades de la discusión normativa sobre la protección de la maquinaria en una de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2030, y
 - c) adoptará una decisión o brindará orientaciones acerca de la conveniencia de inscribir un punto examinado previamente o un nuevo punto en el orden del día de una de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2028, con miras a una discusión general, o de la reunión de la Conferencia de 2029 o en reuniones posteriores con miras a una discusión normativa.



► Proyecto de decisión

44. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que siga desarrollando las propuestas relativas al orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión, a fin de examinarlas en su 359.ª reunión (marzo de 2027).



► 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), pidió 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, 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 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 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. Desde entonces, el Consejo de Administración ha tomado decisiones sobre la programación de tres de esos puntos normativos, a saber, el punto normativo sobre los peligros biológicos, con miras a una doble discusión en las 112.^a y 113.^a reuniones de la Conferencia (2024 y 2025)²; el punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con miras a una doble discusión en las 115.^a y 116.^a reuniones de la Conferencia (2027 y 2028); y el punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con miras a una doble discusión en las 117.^a y 118.^a reuniones de la Conferencia (2029 y 2030).

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.



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

5. La adopción de nuevas normas sobre la protección de la maquinaria 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»³.
6. 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 asociadas a la aplicación de los instrumentos, los últimos avances tecnológicos y la necesidad de proporcionar información sobre seguridad y salud, así como formación en la transferencia de tecnología. Los primeros instrumentos estaban destinados principalmente a proteger a los trabajadores de accidentes provocados por máquinas mediante el uso de tecnologías de seguridad, las cuales siguen siendo importantes y pertinentes, pero deberían complementarse con enfoques más globales para promover la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, en los que se consulte, informe y proporcione 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 emergencia⁴.
7. 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)⁵, las nuevas normas podrían establecer principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
8. 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. Dicho convenio también podría incluir un enfoque más amplio basado en los riesgos que el que figura en el Convenio núm. 119, abarcando el diseño, la instalación, la utilización, el mantenimiento y la retirada de maquinaria en condiciones seguras a lo largo de todo su ciclo de vida, y contemplar los avances en la utilización de la maquinaria, por ejemplo, la automatización, la robótica, los robots colaborativos, los equipos controlados digitalmente y otras tecnologías emergentes.
9. La adopción de una recomendación (o de disposiciones no vinculantes en un instrumento de obligado cumplimiento) permitiría aportar orientaciones más detalladas acerca de medidas y requisitos técnicos más específicos sobre el entorno de trabajo, los sistemas de control, la seguridad de la maquinaria y la protección contra los peligros mecánicos y de otro tipo, la información y el marcado, así como medidas complementarias sobre tipos específicos de maquinaria, teniendo también en cuenta las innovaciones tecnológicas.

³ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (nota de información de la Oficina, de marzo de 2002); GB.331/PV, párr. 723, f), iii).

⁴ OIT, *Examen de instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos): Nota técnica 7: Instrumentos relativos a la protección de la maquinaria*, tercera reunión del GTT del MEN (25-29 de septiembre de 2017), 6 y 7.

⁵ OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2013.



10. El proceso normativo podría consistir en una doble discusión de la Conferencia —o en una simple discusión, posiblemente precedida de una reunión tripartita de expertos— y fundamentarse en una revisión del repertorio de recomendaciones prácticas publicado en 2013 y en un informe detallado sobre la legislación y la práctica, así como en el cuestionario enviado a los Estados Miembros en el marco del proceso normativo.

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

11. En la elaboración de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, se podrían utilizar enfoques apropiados, de modo que los nuevos instrumentos puedan actualizarse fácilmente, en particular las disposiciones técnicas, para garantizar la pertinencia continuada de las normas, tomando en consideración las circunstancias nacionales⁶. 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

12. En la Declaración del Centenario de la OIT, se exhorta a la Organización 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»⁷.
13. 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 pertinencia futura y continua de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), el GTT del MEN decidió aplazar la adopción de una 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 reunión de la Conferencia⁸.
14. Mientras tanto, el papel de la OIT en el contexto multilateral sobre este tema sigue creciendo. Por primera vez, ha recibido fondos para el desarrollo⁹ destinados a la labor relativa al envejecimiento de las sociedades y la solidaridad intergeneracional, lo que le permitirá impulsar la investigación y la generación de conocimientos en este ámbito. Miembro activo de

⁶ GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.1.

⁷ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), parte II, A), v).

⁸ GB.352/LILS/3, apéndice, párr. 28.

⁹ Las contribuciones para la cooperación proceden de la Unión Europea y la República de Corea.



varios grupos consagrados a esta cuestión en las Naciones Unidas, la Organización ha sido invitada recientemente a participar en el Equipo de Tareas sobre Cambio Demográfico del Comité de Alto Nivel sobre Programas. Como ya se ha mencionado, la OIT es miembro del equipo de redacción de un nuevo instrumento vinculante que tiene por objeto proteger los derechos de las personas de edad, y está velando por que se integren debidamente las cuestiones relacionadas con el trabajo en dicho instrumento. También ha sido invitada a varias conferencias y reuniones sobre este tema organizadas por el sector privado, organizaciones de trabajadores, Gobiernos y otros organismos de las Naciones Unidas. La Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central gestiona un centro regional de difusión de conocimientos sobre los cambios demográficos, que reúne a distintos funcionarios de la Organización que trabajan en este ámbito. 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 que tratan esta cuestión. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), se han impartido tres cursos sobre los cambios demográficos y, habida cuenta de la creciente demanda, se organizará otro curso a finales de 2026¹⁰. Los cambios demográficos se abordan igualmente en otros cursos y eventos, como en la reciente Academia sobre Empleo, que se centró en la productividad, la tecnología, la transformación estructural y la justicia social y en la que se dedicó una sesión completa a tratar los cambios demográficos.

15. 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, así como en las zonas rurales de los países en desarrollo, y será una realidad en todos los países en el futuro. A nivel mundial, se prevé que la población de 65 años o más crecerá más de un 240 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 las estimaciones, a 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)¹¹. Esta tendencia se verá principalmente impulsada por el envejecimiento de la población en las economías en desarrollo.
16. 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 económicos y sociales. Los efectos combinados de la inestabilidad económica, el aumento de las desigualdades, el cambio climático, la evolución demográfica y los avances tecnológicos (incluidas la inteligencia artificial y la digitalización) están planteando desafíos complejos para los mercados de trabajo que solo pueden abordarse mediante marcos de políticas de empleo integrales e intersectoriales, incluida la adaptación de las políticas e instituciones del mercado

¹⁰ CIF-OIT, «[Employment in Ageing Societies](#)», 23 de noviembre - 11 de diciembre de 2026.

¹¹ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, [World Population Prospects 2024 - Summary of Results](#), UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9, 2024, X.



de trabajo. De este modo, las sociedades podrán convertir esas megatendencias disruptivas en oportunidades.

17. 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.
18. La discusión propuesta se basaría en la celebrada en 2013, así como en la Declaración del Centenario y en las recomendaciones del GTT del MEN. También se tendrían en cuenta las discusiones sobre otros factores de cambio, así como los debates relativos a la desigualdad, la informalidad y otros temas conexos.
19. 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 en los países en desarrollo, esto es, los jóvenes en las zonas urbanas y las elevadas tasas de personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación («ninis»), ya que ambas tendencias son interdependientes y deben tratarse de forma integral para impulsar la solidaridad intergeneracional;
 - las consecuencias del cambio demográfico en el crecimiento económico y la productividad, las desigualdades, el empleo informal, las disparidades de género, la escasez de competencias y la migración, y
 - las repercusiones del cambio demográfico 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.
20. 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.
21. Cabe recordar que varios Miembros se han acogido a la posibilidad de determinar la edad como motivo adicional de discriminación a los efectos del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)¹².

¹² Art. 1, 1), b) del Convenio.



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

22. Las tendencias mundiales en el 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 en el contexto de los cambios demográficos¹³ 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:

- **tendencias socioeconómicas más favorables y propicias para el trabajo decente:** uno de los puntos de discusión se centraría en el crecimiento económico, la reducción de las desigualdades y la disminución de la informalidad a través del aumento de la productividad y la mejora de la protección social, estableciendo un vínculo claro con la discusión general que se celebrará en 2027 y la discusión recurrente sobre el empleo en 2028; obviar los cambios demográficos y sus repercusiones en esos ámbitos puede poner en peligro el éxito de los procesos de transformación estructural;
- **empleo informal:** una considerable proporción de la fuerza de trabajo mundial permanece en la economía informal, con escasa o nula protección social. Una nueva tendencia es la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de edad, aunque a menudo en la economía informal. En las zonas rurales, debido a la falta de jóvenes y como forma de sobrevivir, las personas de edad alargan su vida laboral al máximo, muy a menudo en la economía informal. Pese a 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, mientras que los sistemas de seguridad social con frecuencia tampoco incluyen a la población de las zonas rurales, especialmente en las economías en desarrollo;
- **desigualdades de género:** la combinación de la baja tasa de actividad femenina y la elevada tasa de «ninis» entre las mujeres, en comparación con los hombres, la discriminación salarial y la segregación ocupacional, así como el aumento del trabajo del cuidado no remunerado debido a las transiciones demográficas, ha tenido serias consecuencias en las oportunidades de las mujeres de edad para encontrar trabajo decente y también en 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;
- **escasez de competencias y migración:** el envejecimiento de las sociedades está agudizando la escasez de competencias en sectores fundamentales, exacerbando la «escasez de talentos» mundial y transformando los patrones migratorios. Se estima que, en 2030, el déficit mundial de trabajadores cualificados podría alcanzar los 85 millones, lo

¹³ OIT, *Tendencias Sociales y del Empleo 2026*, Serie El Mundo del Trabajo, 2026.



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 indican 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 afectados¹⁴. A medida que los trabajadores de edad se jubilan, urge la necesidad de sustituirlos con la contratación de talentos, ya sea en el 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 este 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 conservar a los trabajadores cualificados en sectores fundamentales para la resiliencia económica, sin causar una fuga de cerebros para los países de origen;

- **sistemas de protección social y de cuidados:** el envejecimiento de la población tiene profundas repercusiones en los sistemas de protección social y de atención de la salud. Para hacer frente a los desafíos derivados del 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.

23. 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. Para los mandantes, podría ser útil examinar la forma 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.
24. 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 las cuestiones relacionadas con la edad. Dado que las políticas de empleo incluyen macropolíticas, políticas sectoriales y políticas de inversión, entre otras, todas ellas deben tomar en consideración las cuestiones relacionadas con la edad e introducir ajustes de modo que los cambios demográficos se conviertan en oportunidades, en lugar de tratarse como una amenaza.
25. 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

¹⁴ Korn Ferry, «The \$8.5 Trillion Talent Shortage», 9 de mayo de 2018.



para la interacción voluntaria, constructiva y frecuente entre personas jóvenes y mayores en las familias, el lugar de trabajo y la sociedad en general»¹⁵. 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.

26. 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 cuestiones relacionadas con 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

27. Los resultados que cabría esperar de una discusión general consistirían en la formulación de conclusiones y de una resolución que podrían abarcar lo siguiente:
 - a) un entendimiento común sobre las repercusiones de los cambios demográficos en las economías y las sociedades y sus consecuencias para las políticas de empleo y las instituciones del mercado de trabajo;
 - b) un entendimiento común de la interacción entre los principales factores de cambio que están transformando el mundo del trabajo (por ejemplo, la evolución demográfica, el cambio climático, la tecnología, la globalización y la migración);
 - c) un consenso sobre la importancia de la solidaridad intergeneracional para la búsqueda de soluciones a los desafíos en materia de desarrollo;
 - d) un mandato específico para impulsar el diálogo social en los debates económicos y sobre desarrollo, con el argumento de que ninguna política es neutra con respecto a la edad y de que el diálogo social puede contribuir a mejorar los resultados de las políticas de empleo que integran las cuestiones relacionadas con la 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 las cuestiones relacionadas con la edad y las consideraciones de género (incluidas las políticas migratorias, las políticas de desarrollo de las competencias, las macropolíticas, las políticas sectoriales, las políticas empresariales, 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 programas futuros 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.
28. 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

¹⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 79/1, Pacto para el Futuro, Pacto Digital Mundial y Declaración sobre las Generaciones Futuras, A/RES/79/1, 2024, acción 35, párr. 61, f).



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

29. 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 social¹⁶. Los trabajadores migrantes representan el 4,7 por ciento de la fuerza de trabajo mundial¹⁷ 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 de destino. 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 los sistemas de protección social, especialmente en contextos de perturbaciones económicas, crisis sanitarias, desastres de origen climático y conflictos.
30. La promoción de la protección social universal está cobrando una creciente preponderancia en los debates sobre políticas internacionales y regionales. Esta cuestión ha sido reconocida 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 pertinentes¹⁸. 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 oportunos¹⁹.
31. 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 que enfrentan los Estados ratificantes a la hora de aplicarlos parecen justificar la realización de estudios de investigación y análisis complementarios²⁰. Además, el número de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre

¹⁶ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa*, 2024, 53.

¹⁷ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales*, 4.ª edición, Ginebra, 2024, 7.

¹⁸ 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).

¹⁹ GB.344/POL/1, párr. 27, b).

²⁰ GB.344/POL/1, párr. 12.



seguridad social está aumentando, aunque existen disparidades regionales²¹. 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.

32. En su 355.ª reunión, los miembros del Consejo de Administración, en particular los que pertenecen a la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental y al grupo de Asia y el Pacífico, 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.
33. En este contexto, la celebración de la tercera discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) durante la reunión de la Conferencia de 2027 podría brindar una oportunidad a los mandantes tripartitos de examinar las tendencias emergentes, compartir experiencias nacionales y regionales y determinar las medidas de seguimiento más apropiadas para fortalecer la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias.

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

34. 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 estos desafíos para promover mercados de trabajo inclusivos y eficientes en una economía mundial cada vez más móvil e interconectada²². En este contexto, la discusión podría centrarse en los siguientes temas:

²¹ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), «[Panorama general de los acuerdos internacionales de seguridad social](#)», 2022, 12 y 13.

²² OIT, [Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: A Guide for Policymakers and Practitioners](#), 2021, 31-34.



- **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 trabajo²³. Eso afecta a su acceso a la protección social, lo que agrava aún más la inseguridad de sus ingresos y empeora sus niveles de vida, así como los de sus familias²⁴. 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 mejora los resultados en materia de salud y los niveles de vida²⁵;
- **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 migrantes²⁶. El fortalecimiento de los sistemas de protección social de la salud y de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en coordinación con la 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 destino;
- **vínculos con las políticas de empleo y del mercado de trabajo:** la ampliación de la protección social para abarcar a los trabajadores migrantes 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 en el 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 obstáculos²⁷. También predominan en sectores con elevados niveles de informalidad, como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico²⁸. El acceso a la protección social sobre la base del principio de igualdad de trato y la concertación



²³ Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (OIT, 2020), 6-8; OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*, 2023, 76-78, 126 y 205.

²⁴ OIT, *The Migrant Pay Gap*, 2; OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 20.

²⁵ Shahra Razavi et al., *Combating Inequalities: What Role for Universal Social Protection?*, documento de trabajo de la OIT núm. 128 (OIT, 2024), 29-31; OIT y AISS, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Workers in the Informal Economy*, nota de la OIT, 2023, 5.

²⁶ OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, informe mundial, 2024, 5, 9 y 17-20.

²⁷ 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.

²⁸ OIT, *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, párr. 34.

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 migrantes²⁹. 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, en particular, sufren formas de discriminación interseccionales basadas en el sexo, la situación migratoria, la raza, la etnicidad o la discapacidad, lo que agrava los riesgos de exclusión de la protección social³⁰. Tanto los obstáculos jurídicos como los prácticos, incluidos los criterios de elegibilidad restrictivos, 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 avances sustantivos hacia la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo³¹;
- **consecuencias de la multiplicidad de crisis:** los trabajadores migrantes sufren de forma desproporcionada la concomitancia de crisis, por ejemplo, recesiones económicas, pandemias³², conflictos y desastres de origen climático, que socavan el empleo, los medios de subsistencia 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 contar con 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 verdes³³;
- **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 aborden eficazmente las necesidades de protección social de los trabajadores migrantes;



²⁹ GB.346/POL/1, párr. 41; OIT y AISS, *Intervention Model*, 4.

³⁰ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 201, 203 y 213.

³¹ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, 238 a 242.

³² 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.

³³ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, caps. 1 y 2.

- **aprovechamiento del 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 y los mecanismos de pago y portabilidad. Al mismo tiempo, los cambios tecnológicos pueden intensificar la segmentación del mercado de trabajo y la precariedad 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

35. Teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en marzo de 2026, la tercera discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) de la Conferencia en 2027 podría brindar una oportunidad a los mandantes de examinar las medidas de seguimiento más adecuadas para fortalecer la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias. En función de los resultados de esa discusión, se podrían adoptar medidas adicionales en el futuro, como una discusión general, una reunión de expertos o cualquier otra iniciativa normativa o no normativa. Esas medidas de seguimiento podrían contribuir a cumplir el mandato y el Programa de Trabajo Decente de la OIT al permitir a los mandantes evaluar conjuntamente los progresos y desafíos, determinar las prioridades para colmar las lagunas en materia de cobertura y portabilidad y fundamentar las actividades futuras de la OIT, con miras a asegurar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias.
36. 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 las metas 1.3 y 3.8 de los ODS;
 - alentar la ratificación y la aplicación efectiva de los instrumentos actualizados de la OIT pertinentes;
 - 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, y
 - 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. Paz, justicia social y diálogo social (discusión general)

A. Fuente, índole y contexto

37. Cada vez más, los conflictos, los desastres, las tensiones sociales y las crisis sanitarias ocurren de forma concomitante, se prolongan en el tiempo y se refuerzan mutuamente; por otro lado, el cambio climático y otras presiones estructurales pueden multiplicar los riesgos existentes. Sus efectos en el mundo del trabajo son graves: amenazan la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores; destruyen medios de subsistencia y lugares de trabajo; alteran el funcionamiento de las empresas, los servicios públicos y las instituciones del mercado de trabajo; y aumentan el desempleo, la informalidad, la desigualdad y los déficits de protección social. Esos efectos suelen ser desproporcionados para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.
38. Los datos empíricos extraídos de la labor de la OIT en situaciones de crisis y posteriores a crisis a lo largo de los dos últimos decenios indican que existen carencias significativas en materia de prevención y preparación que fragilizan a los trabajadores, las empresas y las instituciones del mercado de trabajo. Para atender esas carencias, se necesitan análisis de riesgos del mundo del trabajo inclusivos, que se sustenten en datos fiables y desglosados, sistemas de alerta temprana accesibles, planificación de medidas de contingencia y respuestas de emergencia, y gestión de la continuidad de la actividad empresarial, incluido el apoyo específico a pequeñas y medianas empresas y una protección adecuada de la seguridad y salud en el trabajo. Elaboradas en consulta con organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco de estrategias graduales y multidimensionales que abarcan todo el ciclo de crisis, estas medidas pueden ayudar a anticipar y gestionar las situaciones críticas, proteger a los trabajadores y los medios de subsistencia, apoyar los servicios básicos y las empresas, y fortalecer la resiliencia.
39. El mandato constitucional de la OIT se asienta en el principio de que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) traduce ese mandato en orientaciones para las etapas de prevención, mitigación, preparación, respuesta y recuperación, integrando los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente con la igualdad y la no discriminación, las empresas sostenibles y la cooperación internacional³⁴.
40. Casi un decenio después de la adopción de la Recomendación núm. 205, el Estudio General de 2026 documenta tanto la experiencia práctica como las lagunas en su aplicación. Algunos mandantes han subrayado la utilidad de la asistencia de la OIT para formular políticas de respuesta a las crisis y medidas sobre seguridad en el lugar de trabajo, inspección del trabajo y protección social. Otros han solicitado capacitación, evaluaciones de políticas y herramientas adaptadas a cada contexto. Varios países han adoptado o planificado enfoques graduales y multidimensionales, aunque los países menos expuestos tienden a carecer de estrategias de prevención y los países propensos a las crisis enfrentan limitaciones para elaborar o aplicar enfoques coherentes. Esta diversidad de situaciones exige proporcionar orientaciones prácticas y adaptadas a cada contexto, asistencia técnica específica y un mayor apoyo institucional y operativo, incluso antes de que se produzcan las crisis³⁵.

³⁴ Constitución de la OIT, primer párrafo del preámbulo; Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párrs. 1, 7-9 y 43-48.

³⁵ OIT, *El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*, Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), ILC.114/Informe III(B), 2026, párrs. 756-762 y 763-772.



41. El Estudio General también sitúa la contribución de la OIT en el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz y se refiere a la Iniciativa ONU80 para fortalecer la eficiencia, la colaboración y la complementariedad. Si bien la OIT no es una organización humanitaria, su mandato, sus normas, su estructura tripartita y sus conocimientos técnicos le permiten actuar desde las primeras etapas de una crisis complementando la acción humanitaria a través del empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social. En el Estudio General también se exhorta a reforzar la cooperación internacional y regional, la coherencia entre las políticas y la programación conjunta en el seno de las Naciones Unidas.
42. Una posible discusión general en una futura reunión de la Conferencia podría brindar más orientaciones institucionales sobre la aportación específica de la OIT, dentro de su mandato y su ventaja comparativa, y sobre cómo la Recomendación núm. 205 puede aplicarse de forma más eficaz a través de las principales esferas de trabajo de la OIT en contextos de crisis y posteriores a crisis³⁶. Podría basarse en las conclusiones del Estudio General para formular orientaciones tripartitas sobre estrategias de prevención graduales y multidimensionales; diálogo social inclusivo, derechos e instituciones del mercado de trabajo resilientes; empleo, protección social y grupos particularmente afectados por las crisis; y cooperación internacional y coherencia en el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz. Además, podría aclarar las respectivas funciones de los mandantes y de la Oficina y brindar orientaciones sobre enfoques adaptados a situaciones de conflicto y, cuando corresponda, orientados a la construcción de la paz en contextos frágiles o afectados por conflictos, con una participación significativa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores³⁷.

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

43. El punto propuesto es intrínsecamente transversal. El empleo y las empresas sostenibles apoyan los medios de subsistencia y la recuperación; la protección social constituye un amortiguador en situaciones de crisis; la legislación laboral y las instituciones resilientes del mercado de trabajo protegen los derechos; y el diálogo social genera confianza y contribuye a la legitimidad y eficacia de las políticas. El punto propuesto también se relaciona con la igualdad de género, la no discriminación, la transición a la formalidad, la transición justa y la protección de grupos particularmente afectados por las crisis³⁸. El punto propuesto es oportuno en una época de conflictos, desastres, tensiones sociales y crisis sanitarias mundiales cada vez más frecuentes, intensos y prolongados, a los que se suman las presiones sobre la asistencia internacional para el desarrollo. Las orientaciones que proporcione la Conferencia podrían ayudar a articular la labor emprendida a nivel nacional y el apoyo prestado por la OIT en torno a la gestión preventiva de los riesgos, las salvaguardias en materia de trabajo decente, la recuperación con un alto nivel de empleo y la resiliencia, en lugar de respuestas fragmentadas y específicas por tema. Esas orientaciones, sustentadas en el Programa de Trabajo Decente y en la Recomendación núm. 205, podrían ayudar a los mandantes a prever las perturbaciones, proteger a los trabajadores y a las empresas, apoyar los medios de subsistencia y las instituciones, y propiciar que las respuestas en casos de crisis promuevan la justicia social y contribuyan a sociedades más inclusivas, resilientes y pacíficas³⁹.

³⁶ OIT, ILC.114/Informe III(B), párrs. 171-178 y 765.

³⁷ OIT, ILC.114/Informe III(B), párrs. 764-772; OIT, *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*, 2021; OIT, *How to Design, Monitor and Evaluate Peacebuilding Results in Jobs for Peace and Resilience Programmes*, manual, 2019.

³⁸ OIT, ILC.114/Informe III(B), párrs. 766-772.

³⁹ OIT, ILC.114/Informe III(B), párrs. 764-772.



C. Resultados previstos

44. Una discusión general brindaría una oportunidad para que los mandantes proporcionen orientaciones estratégicas y en materia de políticas. Los posibles resultados podrían ser unas conclusiones y una resolución para:
- reafirmar la pertinencia de la Recomendación núm. 205 e instar a los Estados Miembros a que formulen, a través de un diálogo social inclusivo y con perspectiva de género, estrategias nacionales graduales y multidimensionales que abarquen la prevención y la mitigación de crisis, la respuesta a estas, la recuperación y la resiliencia;
 - determinar los ámbitos prioritarios de acción y aplicación práctica, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; instituciones del mercado de trabajo sólidas; protección social universal; recuperación con un alto nivel de empleo y sostenibilidad de las empresas; continuidad de la actividad económica; protección de los grupos particularmente afectados por las crisis; educación y desarrollo de competencias; transición a la formalidad, y transición justa;
 - proporcionar orientaciones prácticas sobre el contenido y las modalidades de la cooperación técnica y del apoyo operativo de la OIT, en particular sobre cómo se puede movilizar rápidamente la asistencia y adaptarla a los distintos contextos nacionales y regionales, y sobre el desarrollo de conocimientos, herramientas prácticas y capacidades. Dicho apoyo, incluida la correspondiente movilización de recursos, debería responder a las prioridades identificadas por los mandantes, de modo que los recursos disponibles para la cooperación para el desarrollo respalden esas prioridades en lugar de determinarlas;
 - proporcionar orientaciones sobre la aplicación de la Recomendación núm. 205 por parte de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de conformidad con sus respectivas funciones y responsabilidades, así como sobre el apoyo que debe prestar la Oficina, en particular en lo que se refiere al seguimiento nacional, el desarrollo de capacidades y la evaluación, y
 - seguir impulsando la cooperación, la coordinación y las alianzas a nivel internacional para poner en práctica enfoques de trabajo decente adaptados a situaciones de conflicto y, cuando corresponda, orientados a la construcción de la paz, en todo el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz, entre otras cosas mediante una mayor complementariedad con las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales y regionales, las instituciones financieras internacionales y los asociados para el desarrollo, así como mediante la participación significativa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.



D. Preparación de la discusión de la Conferencia

45. Las etapas preparatorias podrían incluir:
- un informe de referencia conciso de la Oficina, basado en el Estudio General, el debate de la Comisión de Aplicación de Normas, el plan de acción resultante de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de 2026, y las experiencias nacionales y regionales pertinentes, con especial atención a las enseñanzas extraídas en materia de cooperación técnica y respuestas operativas eficaces, en el que se presentarían opciones sobre el alcance, los resultados esperados y las implicaciones en materia de recursos de este punto y
 - consultas tripartitas específicas a nivel regional o en línea, en función de los recursos disponibles, que incluyan una participación equilibrada de todas las regiones, una representación significativa de entornos frágiles y afectados por crisis, así como de las

organizaciones internacionales y regionales pertinentes, con el fin de identificar experiencias prácticas, carencias y enfoques que puedan reproducirse en materia de prevención, preparación, respuesta, recuperación y resiliencia.

5. Enfoques innovadores para modernizar los sistemas de inspección del trabajo (discusión general)

A. Fuente, índole y contexto

46. La inspección del trabajo es una función pública esencial y un componente fundamental de la administración del trabajo. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) proporcionan el marco normativo para la inspección del trabajo. Las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo* de 2022 ofrecen orientaciones adicionales no vinculantes a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca del establecimiento y el funcionamiento de los sistemas de inspección del trabajo. Para que la inspección del trabajo sea eficaz, se debe contar con un marco jurídico e institucional adecuado, inspectores independientes y dotados de las calificaciones adecuadas, recursos humanos y materiales suficientes, poder efectivo y mecanismos de seguimiento y reparación.
47. La Conferencia mantuvo por última vez una discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo en su 100.^a reunión (2011)⁴⁰. Desde entonces, la rápida y dinámica evolución del entorno del trabajo ha creado nuevos retos para la organización y la ejecución de la inspección del trabajo. A la vez, la digitalización, un mejor acceso a los datos administrativos y los avances en inteligencia artificial han ampliado considerablemente las herramientas que pueden emplear los servicios de inspección del trabajo.
48. En el Estudio General sobre la administración del trabajo de 2024⁴¹, se presentó una evaluación más reciente de los retos que afrontan los sistemas de administración e inspección del trabajo. Entre otras cuestiones, se examinó el impacto de los avances tecnológicos y de las nuevas formas de trabajo en la organización y la prestación de los servicios de administración e inspección del trabajo, así como las oportunidades que generan las tecnologías digitales. A la vez, en el Estudio General se subrayaron los retos que persisten en relación con la capacidad institucional y los recursos de los sistemas de inspección del trabajo y se destacó la importancia de velar por que la innovación tecnológica apoye el cumplimiento efectivo de sus funciones. Las conclusiones del Estudio General ofrecen una base útil para estudiar cómo pueden los sistemas de inspección del trabajo seguir adaptándose e innovar en respuesta a la evolución del mundo del trabajo.
49. Los enfoques estratégicos y basados en los riesgos pueden ayudar a los servicios de inspección a identificar los sectores, las actividades, los territorios y los grupos de trabajadores prioritarios, así como a asignar los recursos de forma más eficaz. Los sistemas digitales de gestión de expedientes, las bases de datos interoperables y el análisis de datos pueden facilitar la planificación de las inspecciones y el acceso a los servicios, detectar patrones de incumplimiento y mejorar la coordinación entre las autoridades públicas. Los nuevos enfoques también pueden reforzar la prevención, facilitar el cumplimiento y reducir las cargas

⁴⁰ OIT, *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, ILC.110/V, 2011.

⁴¹ OIT, *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*, Estudio General sobre el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), ILC.112/Informe III(B), 2024.



administrativas innecesarias para las empresas. Una inspección del trabajo eficaz debería combinar el control de la aplicación con la prevención, la orientación y el apoyo para facilitar el cumplimiento, entre otras cosas combatiendo el incumplimiento de la legislación en la economía informal y contribuyendo así a la formalización y a la competencia leal. El papel de la inspección de trabajo en la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro también merece una atención especial, en particular mediante la elaboración de estrategias y metodologías de inspección eficaces⁴².

50. La utilización de estos enfoques plantea importantes cuestiones en materia de políticas y aplicación. Los enfoques innovadores y las nuevas tecnologías no pueden sustituir a un marco jurídico e institucional sólido, conforme a los Convenios núms. 81 y 129 y respaldado por recursos humanos y materiales adecuados, sino que deben reforzar la capacidad de los sistemas de inspección del trabajo para desempeñar eficazmente sus funciones. Entre esas cuestiones, cabe citar las siguientes: cómo las herramientas tecnológicas pueden respaldar las funciones esenciales de la inspección del trabajo; qué salvaguardias se necesitan en materia de protección de datos, transparencia, no discriminación y supervisión humana; cómo se pueden combinar los enfoques estratégicos con el control de la aplicación, la prevención y el apoyo para facilitar el cumplimiento, así como con un tratamiento eficaz de las denuncias y las infracciones graves; y qué capacidad y competencias se necesitan a nivel institucional para hacer un uso eficaz de las nuevas herramientas. También se deben tener en cuenta las particularidades de las circunstancias nacionales, los sistemas administrativos y los niveles de capacidad tecnológica.
51. Una discusión general daría a los mandantes la oportunidad de hacer un balance de esta evolución, compartir experiencias sobre diferentes enfoques con respecto a la modernización y analizar cómo la innovación puede contribuir a que los sistemas de inspección del trabajo sean más eficaces y eficientes, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Además, les permitiría identificar los principios comunes, los ámbitos que requieren una adaptación a las circunstancias nacionales y las prioridades relativas a la labor y el apoyo futuros de la OIT.

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

52. Una inspección del trabajo eficaz contribuye de forma importante a lograr la aplicación de las disposiciones jurídicas relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, contribuye a la transición de la economía informal a la economía formal, fomenta la competencia leal y la sostenibilidad de las empresas, y refuerza la administración del trabajo y el acceso a mecanismos de reparación eficaces.
53. Una discusión sobre enfoques innovadores ofrecería la oportunidad de analizar cómo pueden los sistemas de inspección del trabajo aplicar de forma eficaz los nuevos enfoques y tecnologías, manteniendo al mismo tiempo un equilibrio entre el control de la aplicación y la prevención, el uso eficiente de los recursos públicos, el apoyo para fomentar el cumplimiento de las normas y la protección de los derechos de los trabajadores. El diálogo social y la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores serían elementos importantes en la formulación, la aplicación y la evaluación de esos enfoques.

⁴² GB.356/POL/1, producto 14, y GB.356/POL/1/Decisión, en la que se solicita a la Oficina que lleve adelante las opciones no normativas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 11.



C. Resultados previstos

54. Una discusión general ofrecería una oportunidad a los mandantes para proporcionar orientaciones estratégicas y en materia de políticas acerca de la modernización de los sistemas de inspección del trabajo. Los posibles resultados podrían ser unas conclusiones y una resolución para:
- reafirmar la importancia de contar con sistemas de inspección del trabajo eficaces y la continua pertinencia de las normas internacionales del trabajo y las orientaciones de la OIT en este ámbito;
 - identificar principios y buenas prácticas para la definición de enfoques de inspección estratégicos y basados en los riesgos, velando al mismo tiempo por el adecuado tratamiento de las denuncias, las infracciones graves y los riesgos emergentes;
 - ofrecer orientaciones sobre las oportunidades y los retos asociados a la digitalización, los enfoques basados en datos y la inteligencia artificial en la inspección del trabajo;
 - identificar enfoques que permitan reforzar la capacidad institucional, las competencias de los inspectores, la cooperación interinstitucional y la colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - promover el intercambio y la evaluación de prácticas innovadoras nacionales y regionales, teniendo en cuenta las diferentes capacidades institucionales y circunstancias nacionales, y
 - orientar la labor futura de la OIT en materia de desarrollo de conocimientos, herramientas prácticas, capacitación y cooperación técnica para apoyar la modernización y la eficacia de los sistemas de inspección del trabajo.

D. Preparación de la discusión de la Conferencia

55. Las etapas preparatorias podrían incluir:
- a) un informe de referencia conciso de la Oficina, basado en las normas internacionales del trabajo pertinentes, el Estudio General sobre la administración del trabajo de 2024, las Directrices de 2022 y la experiencia nacional y regional pertinente, con especial atención a las prácticas innovadoras evaluadas y a las enseñanzas extraídas y
 - b) en función de los recursos disponibles, consultas tripartitas o técnicas específicas para identificar experiencias en materia de modernización, en particular, sobre planificación estratégica, digitalización e inteligencia artificial, capacidad institucional y dificultades de aplicación en los diferentes contextos nacionales.

6. 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

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



presentado la propuesta de inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia con miras a la elaboración de normas encaminadas a velar por la independencia, la imparcialidad y la protección de ciertas categorías de trabajadores de la administración pública, especialmente mediante la lucha contra la corrupción⁴³.

57. 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 en el marco del programa sectorial para el bienio 2018-2019. A raíz de ello, la Oficina publicó un documento de trabajo sobre la legislación y la práctica nacionales en materia de protección de denunciantes de irregularidades en el sector público y en el sector de servicios financieros⁴⁴. Los órganos consultivos sectoriales decidieron, en su reunión de enero de 2021, proponer al Consejo de Administración la celebración de una reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos durante el bienio 2022-2023. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su 341.^a reunión (marzo de 2021)⁴⁵, y estableció las fechas y la composición de la reunión en su 343.^a reunión (noviembre de 2021)⁴⁶. 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.
58. 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 aplicar 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 instaba a la Oficina 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 adoptara 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 irregularidades⁴⁷. Los resultados de la reunión⁴⁸ fueron examinados por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión⁴⁹.

⁴³ GB.325/INS/2, párr. 31.

⁴⁴ 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 (OIT, 2019).

⁴⁵ 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.

⁴⁶ GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

⁴⁷ OIT, *Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos*, TMWBPS/2022/8, 2022.

⁴⁸ GB.347/POL/2.

⁴⁹ GB.347/PV (Rev.).



59. A modo de seguimiento de las conclusiones de la reunión, la Oficina publicó un documento de trabajo en el que se describen los diferentes marcos jurídicos relativos a la protección conferida por los Estados Miembros a los funcionarios públicos que denuncian irregularidades y a los empleadores de los órganos de control. En dicho documento, que se publicó a principios de 2025⁵⁰, se analiza la protección conferida a los denunciantes de irregularidades en 67 países, y se 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. En el documento se observa, además, que solo una pequeña parte de la legislación examinada confiere protección integral a los denunciantes y que los enfoques varían considerablemente según los países en lo relativo al alcance de la protección, los canales de denuncia, la confidencialidad y el anonimato, la protección contra las represalias, y los marcos institucionales.
60. 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 específicos⁵¹. Como tales, esas 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.



⁵⁰ Maximilien Roche, *Protecting Whistle-Blowers in the Public Service: A Global Survey of Whistle-Blowing Laws Applicable to the Public Service Sector*, documento de trabajo de la OIT núm. 135 (OIT, 2025).

⁵¹ 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 de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre la Justicia Social).	Aprobación de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), y del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial.
106. ^a (2017)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Migración laboral: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación o retiro de los Convenios núms. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.
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.



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



Reunión	Puntos técnicos			
112. ^a (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	El trabajo decente y la economía del cuidado: discusión general .	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.
113. ^a (2025)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: elaboración de normas (segunda discusión).	El trabajo decente en la economía de plataformas: elaboración de normas (primera discusión).	Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente: discusión general .	Contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (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 relativa a los términos y referencias con sesgo de género e inapropiados 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.

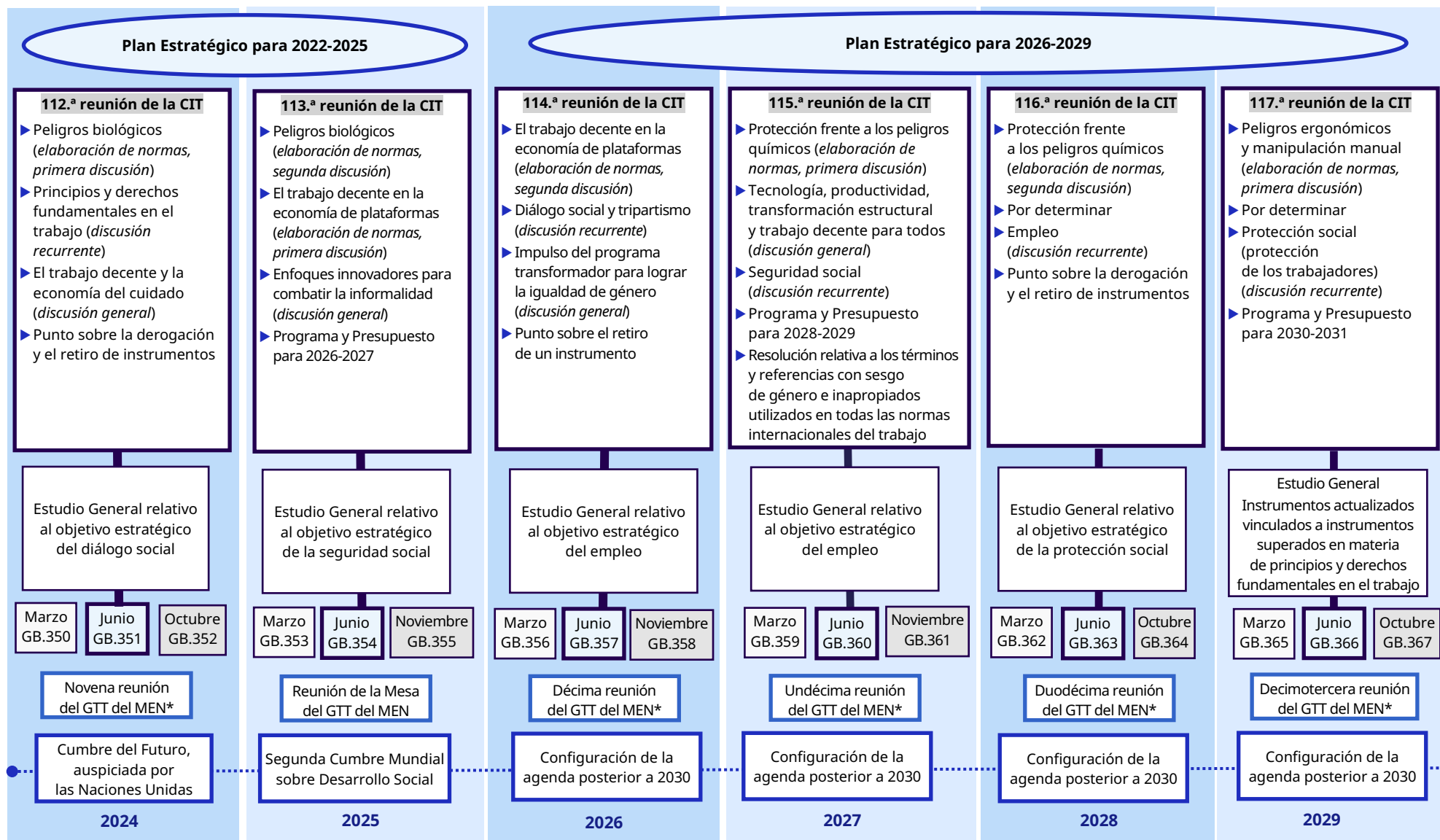


Reunión	Puntos técnicos	
117. ^a (2029) (por completar)	Peligros ergonómicos y manipulación manual: elaboración de normas (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.
118. ^a (2030) (por completar)	Peligros ergonómicos y manipulación manual: elaboración de normas (segunda 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.
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).



► Anexo III

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.