



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 1.º de noviembre de 2021

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

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

Finalidad del documento

Iniciar el examen de las propuestas sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2023 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 45).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones para el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2023 y de años posteriores.

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

Repercusiones financieras: Las derivadas de la inscripción de puntos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia y de las reuniones preparatorias propuestas que pudiera aprobar el Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: Todas las repercusiones relacionadas con el seguimiento se someterán a examen del Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022).

Unidad autora: Departamentos de la Cartera de Políticas y de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas.

Documentos conexos: GB.334/INS/2/1; GB.334/PV; GB.335/INS/2/1; GB.335/PV; GB.337/INS/2; GB.337/INS/2 (Add. 1); GB.337/INS/3/2; GB.337/PV; GB.341/INS/3/1 (Rev. 2); GB.341/PV.

▶ Índice

	Página
A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia	5
B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración entre octubre de 2019 y marzo de 2021	8
C. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2022	11
Consolidación de un enfoque estratégico	11
Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones	12
Seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN	16
D. Derogación y retiro de instrumentos marítimos	18
E. Etapas del procedimiento	20
Proyecto de decisión	21

Anexos

I. Puntos que cabría inscribir en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia	23
1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia	23
A. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general)	23
B. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible (discusión general)	28
C. El trabajo decente y la economía del cuidado (discusión general)	32
2. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas	35
A. Punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos	36
B. Punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual	38
C. Punto normativo sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria	39
D. Actualización de los nuevos instrumentos sobre la seguridad y salud en el trabajo	39

3.	Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación	40
A.	Acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales	40
B.	Protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos	41
C.	El trabajo decente en la economía de plataformas	42
D.	Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital	45
II.	Instrumentos marítimos propuestos para derogación o retiro	47
III.	Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030)	52
IV.	Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2019-2025)	57

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

1. Las reglas aplicables en relación con el orden del día de las reuniones de la Conferencia 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 Administración ¹. El orden del día de las reuniones de la Conferencia consta de puntos inscritos de oficio y de puntos técnicos.
2. Cada año, el Consejo de Administración debe inscribir de oficio en el orden del día de la reunión de la Conferencia los puntos siguientes:
 - informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General;
 - cuestiones financieras y presupuestarias, e
 - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
3. Según la práctica establecida, se inscriben en el orden del día de las reuniones de la Conferencia tres puntos técnicos (cada uno de los cuales requiere, para su examen, la institución de una comisión técnica de la Conferencia) con miras a una acción normativa, a una discusión general o a una discusión recurrente. El Consejo de Administración también tiene la posibilidad de inscribir en el orden del día otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Proposiciones ², o por otra comisión técnica en un número limitado de sesiones ³. Respecto de los puntos normativos, la regla consiste en que se examinen mediante el procedimiento de doble discusión, a menos que el Consejo de Administración decida que se aplique el procedimiento de simple discusión ⁴. El Consejo de Administración también puede decidir que el punto se examine en una conferencia técnica preparatoria, lo que podría permitir inscribir el punto normativo en el orden del día para tratarlo mediante el procedimiento de simple discusión ⁵. Las propuestas para inscribir un punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia se examinan en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración, a menos que desde la primera haya asentimiento unánime de inscribir el punto considerado ⁶.
4. En su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016), el Consejo de Administración adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes de los cuatro objetivos estratégicos, previstas con arreglo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para

¹ Constitución, arts. 14, 1) y 16, 3); Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (en su versión enmendada), arts. 10 a 12, 23 y 44 a 52; Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, secciones 5 y 6.2.

² Con efecto a partir de 2022, la Comisión de Proposiciones pasará a llamarse Comisión de Asuntos Generales, en virtud del artículo 7 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo en su versión enmendada aprobada en la 109.^a reunión de la Conferencia (2021).

³ Véase anexo III, en el que se presenta una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030). Véase también GB.328/PV, párr. 16 (Grupo de los Trabajadores).

⁴ La Conferencia adoptó en fechas recientes la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, siguiendo el procedimiento de simple discusión.

⁵ Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (en su versión enmendada), art. 45, 5).

⁶ Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, párr. 5.1.1.

una globalización equitativa, de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), cuya secuencia sería la siguiente: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; políticas de empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023. Además, el Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre un marco que permitiese articular las discusiones recurrentes de forma que cumpliesen plenamente su finalidad específica con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social ⁷.

5. En su 338.^a reunión, el Consejo de Administración decidió, mediante votación por correspondencia, aplazar la 109.^a reunión de la Conferencia de junio de 2020 a junio de 2021 ⁸. Los miembros del Consejo de Administración apoyaron de forma general que se mantuviera el ciclo de discusiones recurrentes y se inscribiera la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021. En su 341.^a reunión, el Consejo de Administración confirmó el aplazamiento de las discusiones recurrentes sobre el empleo, la protección social (protección de los trabajadores) y los principios y derechos fundamentales en el trabajo a 2022, 2023 y 2024 respectivamente, para completar así el ciclo de discusiones recurrentes establecido en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016 ⁹.

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 la 106.^a (2017), la 107.^a (2018) y la 108.^a (2019) reuniones de la Conferencia, a la luz de los comentarios formulados por los mandantes sobre la fijación del orden del día de las reuniones de la Conferencia y sobre el papel de esta en cuanto órgano normativo supremo. Dicho enfoque se basa en dos elementos principales: i) un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia, aprovechando el impulso generado por la conmemoración del centenario de la OIT a fin de hacer hincapié en la coherencia institucional y la flexibilidad, y ii) la plena participación de los mandantes tripartitos en el proceso de establecimiento del orden del día ¹⁰.
7. El Consejo de Administración ha seleccionado los puntos técnicos del orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2017 a 2022 sobre la base de este enfoque; y ha seguido atentamente la coordinación entre los resultados de las anteriores discusiones de la Conferencia y el examen de las propuestas para reuniones futuras. Asimismo, ha establecido vínculos entre el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia y otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como el Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 ¹¹.
8. En particular, el Consejo de Administración ha adoptado medidas para que el orden del día de las reuniones de la Conferencia refleje las actividades de la OIT destinadas a

⁷ GB.328/INS/5/2 y GB.328/PV, párr. 102.

⁸ Actas de las reuniones del Grupo de Selección celebradas con miras a la preparación de decisiones adoptadas por correspondencia por el Consejo de Administración entre marzo y octubre de 2020, párr. 101.

⁹ GB.341/PV, párr. 50, e). OIT, Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, 2016, párr. 15.1.

¹⁰ GB.322/PV, párr. 17, y GB.322/INS/2, párrs. 11 a 19. La pertinencia del enfoque estratégico y coherente quedó reconocida en el marco de la labor del Grupo de trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia; GB.322/INS/12 (Rev.), párr. 4.1.

¹¹ GB.328/PFA/1.

asegurar que la Organización cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. Así, el examen del corpus normativo de la OIT por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), junto con la aplicación del párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución relativo al procedimiento de derogación de los convenios en vigor que hayan quedado obsoletos, ya ha servido de base para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia.

9. Algunos miembros del Consejo de Administración han señalado las posibles repercusiones del seguimiento de las recomendaciones normativas del GTT del MEN en futuras reuniones de la Conferencia, y han solicitado flexibilidad e innovación al aplicar el enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia ¹². En su 341.^a reunión, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025 un punto normativo sobre los riesgos biológicos, lo que deja margen para inscribir un punto técnico que se decidiría en función de las exigencias existentes, por ejemplo, las derivadas de una recuperación centrada en las personas después de la pandemia de COVID-19 ¹³.
10. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) se reafirma que la elaboración de normas internacionales del trabajo, así como la promoción, ratificación y aplicación de las mismas, reviste una importancia fundamental para la Organización, y se destaca la labor que el GTT del MEN realiza a ese respecto ¹⁴.
11. En una resolución adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión, la OIT se comprometió a demostrar su liderazgo y apoyo para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la pandemia de COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente mediante «la aplicación cabal y acelerada de la Declaración del Centenario de la OIT» ¹⁵. En dicha resolución se prevé apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros por reforzar «el respeto de las normas internacionales del trabajo [...] con especial atención a los ámbitos en los que se han detectado profundas brechas a raíz de la crisis» ¹⁶.
12. Otro elemento del enfoque estratégico y coherente que se propugna en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, adoptada tras la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social ¹⁷, es 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

¹² GB.341/PV, párrs. 22, 33 y 36.

¹³ Con respecto a los debates mantenidos en el seno del GTT del MEN, algunos miembros del Consejo de Administración plantearon la posibilidad de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia un punto normativo dedicado al seguimiento de las labores de dicho grupo de trabajo, y permitir la inscripción de dos puntos normativos en una única reunión de la Conferencia (GB.337/PV, párrs. 728 y 729). De las subsiguientes discusiones en el Consejo de Administración sobre el establecimiento del orden del día, no parece desprenderse que esta orientación siga vigente.

¹⁴ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte IV, A).

¹⁵ OIT, Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.^a reunión, junio de 2021, párrs. 8, 9 y 12.

¹⁶ OIT, Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción, párr. 11, B), a).

¹⁷ OIT, Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, párr. 15.1.

artículo 19 de la Constitución. La práctica actual consiste en seleccionar instrumentos relativos a un tema específico con suficiente antelación para que el estudio general conexo se pueda examinar en la reunión de la Conferencia anterior a aquella en la que deba discutirse el punto recurrente correspondiente. En la 337.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2019), algunos miembros abogaron por reforzar los vínculos existentes entre los estudios generales, el mecanismo de examen de las normas y las discusiones recurrentes ¹⁸.

13. En cada una de sus reuniones, se ha presentado al Consejo de Administración una propuesta para las etapas del procedimiento de aplicación del enfoque estratégico hasta 2019, que la Oficina ha actualizado periódicamente, a fin de mejorar la transparencia e inclusividad del proceso ¹⁹. En la Declaración del Centenario se destaca la importancia de esta transparencia ²⁰.

▶ B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración entre octubre de 2019 y marzo de 2021

14. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración decidió:
- a) inscribir en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia (2020) un punto relativo a las competencias y el aprendizaje permanente (discusión general);
 - b) inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2021) un punto relativo al retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34);
 - c) aplazar a la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020) la decisión de inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2021) un punto relativo:
 - i) al trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general); o
 - ii) a una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general), o
 - iii) cualquier otro punto basado en la discusión de la 337.^a reunión;
 - d) inscribir en el orden del día de la 119.^a reunión de la Conferencia (2030) un punto relativo a la derogación del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96), y
 - e) solicitar a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas cuando prepare el documento para la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020) ²¹.

¹⁸ GB.337/PV, párrs. 757 y 760.

¹⁹ GB.328/INS/3, párrs. 7 a 15, para consultar más detalles sobre la aplicación del enfoque estratégico y coherente. En la sección E del presente documento y en el anexo IV se expone una propuesta actualizada de las etapas del procedimiento hasta 2022.

²⁰ OIT, Declaración del Centenario, parte IV, A).

²¹ GB.337/PV, párr. 52.

15. Además, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, para dar seguimiento a sus decisiones anteriores:
- a) empezase a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos, y la protección de la maquinaria para su examen en su 338.^a reunión (marzo de 2020) a fin de inscribirlos en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, y
 - b) se guiase por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática y del proceso de elaboración de normas al preparar esas propuestas normativas para su inscripción en el orden del día de la reunión de la Conferencia a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional ²².
16. En su 338.^a reunión, el Consejo de Administración decidió, mediante votación por correspondencia, aplazar la 109.^a reunión de la Conferencia de junio de 2020 a junio de 2021 ²³.
17. El 22 de octubre de 2020, recordando la decisión que adoptó el 3 de abril de 2020 de aplazar a 2021 la 109.^a reunión de la Conferencia, el Consejo de Administración:
- a) decidió por correspondencia aprobar los siguientes ajustes al orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia (2021):
 - i) en el punto I (Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General), la Conferencia examinará: la Memoria del Director General sobre la aplicación del programa para 2018-2019, la Memoria del Director General (dedicada al impacto de la crisis de COVID-19), los informes sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados de 2019 y 2020, y el informe de los Presidentes del Consejo de Administración relativo a los mandatos de 2019-2020 y 2020-2021;
 - ii) en el punto II (Programa y Presupuesto y otras cuestiones), la Conferencia examinará: el Proyecto de Programa y Presupuesto para 2022-2023, los estados financieros consolidados y comprobados de 2019 y 2020, y otras cuestiones administrativas, como la composición del Tribunal Administrativo de la OIT y del Comité de Pensiones del Personal de la OIT;
 - iii) en el punto III (Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones), los informes establecidos en su anterior decisión de 10 de junio de 2020;
 - iv) en los puntos IV (discusión general sobre las desigualdades y el mundo del trabajo), V (discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social) y VI (discusión general sobre las competencias y el aprendizaje permanente), los informes se actualizarán para tener en cuenta los acontecimientos derivados de la crisis de COVID-19 y su incidencia en el mundo del trabajo, y

²² GB.337/LILS/1, párr. 5.

²³ Actas de las reuniones del Grupo de Selección celebradas con miras a la preparación de decisiones adoptadas por correspondencia por el Consejo de Administración entre marzo y octubre de 2020, párr. 101.

- v) en el punto VII, la Conferencia examinará el retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34), además de la derogación de ocho convenios internacionales del trabajo y el retiro de nueve convenios y 11 recomendaciones internacionales del trabajo, y
 - b) solicitó a la Oficina que facilitase propuestas para los preparativos de la 109.^a reunión de la Conferencia (junio de 2021), con inclusión de un programa de trabajo para la plenaria y las comisiones, que el Consejo de Administración examinaría en su 341.^a reunión (marzo de 2021) ²⁴.
- 18.** En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió:
- a) inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) un punto sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general);
 - b) inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos (discusión normativa - doble discusión);
 - c) pedir a la Oficina que convoque una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del «trabajo decente en la economía de plataformas» en el transcurso de 2022;
 - d) pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas cuando prepare el documento para la 343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021), y
 - e) habida cuenta del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia y de su decisión de confirmar la inclusión de una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021, aplazar en consecuencia el resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes aprobado en su 328.^a reunión, y confirmar la secuencia siguiente:
 - i) el empleo en 2022;
 - ii) la protección social (protección de los trabajadores) en 2023, y
 - iii) los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2024 ²⁵.
- 19.** Cabe recordar que, en su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2022) un punto sobre el retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20). Habida cuenta de las repercusiones del aplazamiento de la 109.^a reunión en el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, que conllevaron el aplazamiento del examen de varios puntos del orden del día a reuniones posteriores de la Conferencia, se propone que el Consejo de Administración decida inscribir el retiro de la Recomendación núm. 20, así como las propuestas de derogación y retiro de varios instrumentos marítimos, en el orden del día de la 111.^a reunión, que ahora está previsto que se celebre en 2023 ²⁶. La Oficina prepararía y distribuiría un cuestionario al respecto para finales de 2021. El punto relativo a la derogación del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), del Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) y del Convenio sobre la

²⁴ Decisión relativa al orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021).

²⁵ GB.341/PV, párr. 50.

²⁶ Véase sección D *infra*.

inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85), actualmente inscrito en el orden del día de la 112.^a reunión (2024), se podría o bien confirmar o bien inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión en 2025 ²⁷.

► C. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2022

Consolidación de un enfoque estratégico

20. En vista de los elementos iniciales presentados sucintamente a examen en la reunión del Consejo de Administración de octubre-noviembre de 2016 ²⁸, los mandantes han seguido apoyando el enfoque coherente y estratégico adoptado para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia y se han declarado favorables a que se mantenga después de 2019 ²⁹. Al proseguir su examen sobre el enfoque estratégico que debe aplicarse después de 2019, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tener en cuenta las consideraciones que se exponen a continuación.
21. El Consejo de Administración ha tomado medidas para incorporar dos de los elementos iniciales señalados en octubre de 2016 a su proceso de adopción de decisiones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia, a saber: i) el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN y aprobadas por el Consejo de Administración ³⁰, y ii) la manera de lograr que la labor de las estructuras de gobernanza de la OIT contribuya a los procesos de seguimiento y examen del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ³¹. Asimismo, en la Declaración del Centenario se exhorta a que la OIT «en su segundo siglo de existencia, [siga] cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las

²⁷ GB.334/PV, párr. 42.

²⁸ GB.328/INS/3, párrs. 38 y 39.

²⁹ GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV y GB.341/PV.

³⁰ Además de las recomendaciones del GTT del MEN relativas a la derogación de varios convenios que llevaron al Consejo de Administración a inscribir el correspondiente punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta para establecer un posible punto normativo sobre los aprendizajes, habida cuenta de la laguna normativa detectada por el GTT del MEN, a fin de examinarla en su 329.^a reunión (marzo de 2017). Anexo I, sección 1, B); GB.328/PV, párrs. 16 (Grupo de los Trabajadores) y 22 (República de Corea). Al examinar el informe de la segunda reunión del GTT del MEN, el Consejo de Administración también tomó nota de la decisión de dicho grupo de llevar a cabo un seguimiento sobre la laguna normativa en el ámbito del trabajo por turnos en una discusión ulterior sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo, que se celebraría en una fecha aún pendiente de decisión; GB.328/PV, párr. 581, d).

³¹ De conformidad con la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016 (párr. 15.2, c, vii)), el Consejo de Administración adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes y determinó su secuencia teniendo en cuenta los temas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) seleccionados para su examen en el foro político de alto nivel. GB.328/INS/5/2, párrs. 6, 10 y 18; GB.328/PV, párr. 84 (Grupo de los Empleadores), párr. 86 (Grupo de los Trabajadores), párr. 91 (grupo de Asia y el Pacífico) y párr. 93 (grupo de los países industrializados con economía de mercado). El Consejo de Administración decidió también aprovechar sus reuniones de marzo de 2017, 2018 y 2019 para propiciar discusiones tripartitas sobre la contribución de la OIT al examen anual del foro político de alto nivel (párr. 130, a)).

necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales»³².

22. Los elementos generales del enfoque estratégico y coherente, como la necesidad de asegurar la coherencia institucional, un equilibrio entre el periodo de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, y la participación plenamente tripartita asegurada mediante la transparencia y la inclusión, siguen siendo válidos³³. Según lo dispuesto en la Declaración sobre la Justicia Social y en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, las discusiones recurrentes siguen siendo un elemento fundamental de la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, al menos hasta 2024.
23. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar si desea iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes a partir de 2025 o realizar una evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social antes de tomar esa decisión. Con arreglo a la parte III, c) de la Declaración y a la parte III de su anexo, el Consejo de Administración decidirá el momento oportuno para realizar tal evaluación, la cual «podrá repetirse cada cierto tiempo», sin imponer plazos específicos para ello³⁴. Si el Consejo de Administración decide iniciar un nuevo ciclo sin realizar previamente la evaluación y mantener la secuencia de objetivos estratégicos aprobada para el presente ciclo de discusiones recurrentes, se inscribiría un punto con miras a una discusión recurrente sobre el diálogo social en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025).
24. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones adicionales sobre las repercusiones inmediatas y continuas de las recomendaciones del GTT del MEN en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. En la Declaración sobre la Justicia Social, de 2008, ya se contemplaba la necesidad de «promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización»³⁵. En la Declaración del Centenario se amplió ese llamamiento al declarar que la elaboración de las normas internacionales del trabajo reviste una importancia fundamental para la OIT y que estas deben «responder a la evolución del mundo del trabajo»³⁶. El GTT del MEN ha establecido un «menú» de posibles medidas de seguimiento que complementan sus recomendaciones e incluyen actividades normativas, y en sus discusiones han abordado asuntos clave, como la preparación y fijación de un calendario para la elaboración de normas³⁷.

Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones

25. El orden del día de la 110.ª reunión de la Conferencia (2022) comprende tres puntos técnicos. El orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023) incluye actualmente una discusión recurrente sobre la protección social (protección de los

³² Declaración del Centenario, parte I, D).

³³ GB.329/INS/2, párr. 21.

³⁴ OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, anexo III, A).

³⁵ Declaración sobre la Justicia Social, preámbulo.

³⁶ Declaración del Centenario, parte IV, A.

³⁷ Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, GB.341/LILS/5, párrs. 16 y 17.

trabajadores) y un punto normativo sobre los aprendizajes (segunda discusión). Por consiguiente, queda un punto por inscribir en el orden del día de esa reunión, que debería consistir en una discusión general sobre un punto técnico. En caso de que el Consejo de Administración quisiera inscribir un punto normativo en el orden del día de una de las reuniones de la Conferencia, la primera oportunidad sería en la 112.^a reunión (2024), habida cuenta de los plazos preparatorios establecidos en el Reglamento de la Conferencia. Tal decisión debería adoptarse a más tardar en la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022)³⁸.

26. En el periodo posterior al centenario, el Consejo de Administración ha inscrito en el orden del día de las reuniones de la Conferencia varios puntos con miras a una discusión general, a saber, sobre las desigualdades y el mundo del trabajo (2021), las competencias y el aprendizaje permanente (2021) y la economía social y solidaria (2022).
27. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración examinó la posibilidad de inscribir un punto sobre «una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos»³⁹. El Consejo de Administración ha examinado sistemáticamente este punto con miras a una discusión normativa o a una discusión general desde su 326.^a reunión (marzo de 2016), tras tomar nota de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*⁴⁰. A lo largo del tiempo, la propuesta ha suscitado opiniones muy diversas: algunos miembros son partidarios de que la cuestión sea objeto de una discusión normativa, mientras que otros se inclinan más por una discusión general⁴¹. Por otra parte, la urgencia de adoptar medidas para hacer frente al cambio climático ha seguido cobrando impulso y se ha plasmado en declaraciones y manifestaciones de la OIT adoptadas al más alto nivel. En la Declaración del Centenario se exhorta a la OIT a «orientar sus esfuerzos a: i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones

³⁸ Véase el anexo III como base para facilitar la determinación de un posible calendario para la selección de las propuestas de puntos actualmente objeto de examen por el Consejo de Administración. La decisión respecto de la inscripción de un punto normativo debería adoptarse en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 (para la reunión de la Conferencia de 2024) o bien en la de marzo de 2023 (para la reunión de la Conferencia de 2025). La inscripción de puntos con miras a una discusión general debería efectuarse a más tardar en marzo de 2022 (para la reunión de la Conferencia de 2023) o en marzo de 2023 (para la reunión de la Conferencia de 2024). En respuesta a las cuestiones planteadas en la discusión de octubre de 2017, conviene indicar que esos plazos obedecen a lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, donde se establece que, en el caso de los puntos normativos, la Oficina debe enviar un informe sobre la legislación y la práctica y un cuestionario a los Estados Miembros por lo menos dieciocho meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia. Por tanto, en principio, para la reunión de la Conferencia de junio de 2024, es necesario enviar un informe, a más tardar, a finales de octubre de 2022 (esto es, dieciocho meses antes de dicha reunión). En consecuencia, es preciso adoptar una decisión en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 (de ese modo, se dispondrá de tiempo suficiente para elaborar esos documentos). Dado que ya se ha inscrito un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia de junio de 2024, también sería necesario lograr un acuerdo para inscribir dos puntos normativos en el orden del día de la misma reunión de la Conferencia. Por otro lado, a título excepcional, el Consejo de Administración puede aprobar un programa de plazos reducidos a propuesta de la Mesa. Las discusiones generales no están sujetas a los mismos requisitos: en el Reglamento de la Conferencia se estipula que, cuando un punto ha sido inscrito en el orden del día para discusión general, la Oficina debe poner a disposición de los Gobiernos un informe por lo menos dos meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse ese punto. Habida cuenta del tiempo necesario para preparar dicho informe, se recomienda vivamente al Consejo de Administración que tome una decisión a más tardar en la reunión de marzo del año anterior.

³⁹ Véase el anexo I, sección 1, A), párr. 2, para consultar un resumen de las opiniones expresadas en la 341.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021).

⁴⁰ GB.326/INS/2, párr. 9.

⁴¹ GB.334/PV, GB.335/PV y GB.337/PV.

económica, social y ambiental»⁴². En la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, los mandantes de la OIT se comprometen a «acelerar los progresos» para dar cumplimiento al Acuerdo de París relativo a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático⁴³. Mientras tanto, en los últimos años, varios Estados Miembros de la OIT han estudiado la posibilidad de elaborar planes y estrategias nacionales para una transición justa. En la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Acción Climática de 2019, 46 países se comprometieron a apoyar una transición ecológica justa mediante la formulación de planes nacionales para una transición justa a través del diálogo social y la creación de trabajo decente por medio de empleos verdes, permitiendo de este modo adoptar medidas ambiciosas en pro de un futuro del trabajo sostenible. En vista de la creciente actividad normativa en torno a una transición justa, el Secretario General de las Naciones Unidas ha hecho varios llamamientos a los Miembros de las Naciones Unidas para que «respalden las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT y las adopten como norma mínima para avanzar en el logro del trabajo decente para todas las personas»⁴⁴. En este contexto, si el Consejo de Administración deseara mantener un punto sobre la transición justa y agilizar el resultado de una discusión de la Conferencia en los tres próximos años, puede considerar tres opciones⁴⁵:

- a) decidir, en su presente reunión o en su 344.^a reunión (marzo de 2022), inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia (2024) un punto normativo con arreglo al procedimiento de simple discusión, lo cual podría dar lugar a la adopción de un convenio y/o una recomendación o de un protocolo relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122);
- b) decidir, en su presente reunión o en su 344.^a reunión (marzo de 2022), inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto con miras a una discusión general, o
- c) decidir, a más tardar en su presente reunión, inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto normativo con arreglo al procedimiento de simple discusión y aprobar⁴⁶ el siguiente programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias:
 - i) la Oficina enviará el informe resumido y el cuestionario a más tardar el 30 de marzo de 2022;
 - ii) las respuestas de los Gobiernos llegarán a la Oficina a más tardar el 31 de octubre de 2022;

⁴² Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte II, A).

⁴³ OIT, Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción, párr. 10.

⁴⁴ El Secretario General de las Naciones Unidas hizo estos llamamientos en su mensaje por vídeo a los asistentes a la Cumbre de la Alianza Global para Eliminar el Carbón (PPCA) el 2 de marzo y en el informe del Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado «Nuestra Agenda Común», pág. 57.

⁴⁵ El procedimiento normativo regular de doble discusión sigue siendo una opción posible, pero supondría que el documento final de la Conferencia se obtendría, como muy pronto, en 2025.

⁴⁶ Cabe señalar que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45, 4) del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (en su versión enmendada), la Mesa del Consejo de Administración, en consulta con el Director General, puede aprobar un programa de plazos reducidos si no es factible que el Consejo de Administración lo haga.

- iii) la Oficina enviará el informe final a los Gobiernos a más tardar el 28 de febrero de 2023;
 - iv) se celebrará una discusión simple durante la 111.^a reunión de la Conferencia, en junio de 2023 ⁴⁷.
- 28.** A petición de los mandantes, se han añadido dos propuestas de puntos (véase el anexo I, secciones 1, B) y C). El Consejo de Administración tal vez estime oportuno inscribir alguno de estos puntos técnicos en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) con miras a una discusión general:
- aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología ⁴⁸, y
 - el trabajo decente y la economía del cuidado.
- 29.** Otros cuatro temas han de desarrollarse y debatirse pormenorizadamente en otros foros tripartitos antes de que puedan dar lugar a propuestas completas de posibles puntos para su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. En la sección 3 del anexo I se facilita información actualizada sobre el seguimiento que se ha dado a esos temas, que son los siguientes ⁴⁹:
- acceso a la justicia laboral y solución de conflictos laborales individuales;
 - el trabajo decente en la economía de plataformas;
 - protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos, y
 - protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital.
- 30.** En su 341.^a reunión, el Consejo de Administración aprobó un procedimiento por etapas revisado a efectos de examinar la posibilidad de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este procedimiento por etapas contempla el examen de un posible documento final en la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia ⁵⁰. Tal como se indica en el procedimiento por etapas revisado, el Consejo de Administración, en su presente reunión, examinará las propuestas para inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia un punto sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁵¹.

⁴⁷ En el artículo 45, 4) del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (en su versión enmendada), se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración apruebe un programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias de un procedimiento normativo de simple discusión. El Consejo de Administración ha decidido aplicar un procedimiento normativo de simple discusión basado en plazos reducidos en dos ocasiones recientemente, a saber: antes de la adopción de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) (véase el programa de plazos reducidos en [GB.311/6](#), anexo, párr. 7) y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (véase el programa de plazos reducidos en [GB.317/INS/2 \(Rev.\)](#), anexo III).

⁴⁸ El mismo grupo también propuso los siguientes temas como posibles puntos para el orden del día de futuras reuniones: asegurar que los sistemas de educación y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo de hoy y mañana, dedicando una atención especial a la empleabilidad; ampliar las opciones y optimizar las oportunidades para todos los trabajadores, y apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad, GB.337/PV, párr. 25.

⁴⁹ GB.328/PV, párr. 17 (Grupo de los Trabajadores), párr. 19 (grupo de África) y párr. 20 (grupo de los países industrializados con economía de mercado).

⁵⁰ GB.341/PV, párr. 195 y [GB.341/INS/6](#), párr. 44.

⁵¹ GB.343/INS/6.

Seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN

31. En su quinta reunión, que se celebró en septiembre de 2019, el GTT del MEN debatió el seguimiento que debía darse a sus anteriores recomendaciones, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en 2017 y 2018, en las que se pedía la inscripción de puntos normativos sobre los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos y la protección de la maquinaria. A continuación se reproducen las recomendaciones del GTT del MEN ⁵²:

El GTT del MEN examinó dos documentos de trabajo ⁵³, para dar efecto a las decisiones de 2017 y 2018 del Consejo de Administración en las que se pide a la Oficina que prepare propuestas para la posible inscripción de puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos y la protección de la maquinaria ⁵⁴. Recomienda al Consejo de Administración que pida a la Oficina que empiece a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos para examen en su 338.^a reunión (marzo de 2020) a fin de inscribirlos en futuros órdenes del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sobre la base de su discusión, el GTT del MEN recomienda al Consejo de Administración que la Oficina utilice como orientación los siguientes elementos al preparar esas propuestas normativas para su inscripción en el orden del día de la Conferencia a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional:

- 9.1. aplicar el *enfoque de la integración sistemática*. Se podría considerar la posibilidad de combinar elementos vinculantes con elementos no vinculantes en el mismo instrumento y de utilizar enfoques apropiados, de modo que los instrumentos puedan actualizarse fácilmente, en particular las disposiciones técnicas para garantizar la pertinencia continuada de las normas, tomando en consideración las circunstancias nacionales, y
- 9.2. el *proceso de establecimiento de normas* debería ser flexible, abordar los cuatro temas específicos y garantizar una gestión del tiempo, una eficiencia, una relación costo-eficacia y una inclusividad óptimos. A estos efectos, se podría decidir inscribir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia dedicado al seguimiento de los trabajos del GTT del MEN y se podría incluir también la posibilidad de inscribir dos puntos normativos en una misma reunión de la Conferencia, a fin de mantener su flexibilidad para responder a los cambios en el mundo del trabajo, si el Consejo de Administración así lo decidiera. En vista del alto grado de conocimientos técnicos especializados que se requieren para tratar los temas de seguridad y salud en el trabajo, los trabajos técnicos preparatorios deberían ser inclusivos y adaptarse de modo que favorezcan la celebración de una discusión tripartita normativa eficiente.

32. En su 337.^a reunión, el Consejo de Administración aprobó esta recomendación y solicitó a la Oficina que:

- i) empezara a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos y la protección de la maquinaria para su examen en su 338.^a reunión (marzo de 2020) a fin de inscribirlos en futuros órdenes del día de la Conferencia, y
- ii) se guiara por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática y del proceso de elaboración de normas al preparar esas propuestas normativas para su inscripción en el orden del día de la Conferencia a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional ⁵⁵.

⁵² GB.337/LILS/1, anexo I (recomendaciones adoptadas por el GTT del MEN), párr. 9.

⁵³ GTT del MEN (2019), [Documento de trabajo 1](#) y [Documento de trabajo 2](#).

⁵⁴ GB.331/PV, párr. 723, f).

⁵⁵ GB.337/LILS/1, párr. 5, a).

33. En su 341.^a reunión, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) frente a los riesgos biológicos (discusión normativa - doble discusión).
34. En consecuencia, la inscripción de las propuestas de la Oficina respecto a los puntos normativos sobre los riesgos químicos, la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia sigue pendiente. Dichas propuestas figuran en la sección 2 del anexo I del presente documento. De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración, las propuestas de la Oficina se guían por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática.
35. El Consejo de Administración tal vez desee examinar pormenorizadamente las modalidades para las discusiones normativas destinadas a dar efecto a las recomendaciones del GTT del MEN, teniendo en cuenta el consenso alcanzado en dicho grupo de que estas deberían ser flexibles, abordar los cuatro temas específicos y garantizar una gestión del tiempo, una eficiencia, una relación costo-eficacia y una inclusividad óptimas. Al estudiar la conveniencia de inscribir un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia dedicado al seguimiento de los trabajos del GTT del MEN, el Consejo de Administración recordará que en estos últimos tiempos, según la práctica establecida, se inscriben en el orden del día de las reuniones de la Conferencia tres puntos técnicos con miras a una discusión normativa, una discusión general y una discusión recurrente ⁵⁶.
36. En su 341.^a reunión, el Consejo de Administración examinó las propuestas de la Oficina de inscribir los cuatro puntos sobre SST en el orden del día de reuniones consecutivas de la Conferencia de 2023 a 2030, con arreglo al procedimiento normativo de doble discusión. Algunos miembros del Consejo de Administración opinaron que estas propuestas eran aceptables, pero destacaron la necesidad de tener en cuenta los posibles resultados de otras discusiones pertinentes, en particular sobre SST. Algunos miembros consideraron que las propuestas normativas resultaban aún más pertinentes en el contexto de la pandemia, pero solicitaron a la Oficina que presentara propuestas para proceder de forma innovadora y eficiente con respecto a los puntos normativos sobre SST, a fin de asegurar los mejores resultados normativos, respetando al mismo tiempo el procedimiento por etapas ⁵⁷. Otros miembros expresaron su preferencia por la refundición y racionalización de los instrumentos relativos a la protección de la SST y la formulación de orientaciones detalladas a ese respecto en instrumentos no normativos. Por último, algunos miembros subrayaron que cada categoría de riesgo para la SST requería un enfoque normativo particular, de modo que no era conveniente adoptar un único instrumento integrado sobre dichos riesgos ⁵⁸.
37. A la luz de estas consideraciones, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar las siguientes posibilidades:
- Mantener el procedimiento de doble discusión para cada uno de los tres puntos pendientes sobre SST y programar su inscripción en el orden del día de reuniones

⁵⁶ GB.337/INS/2, párr. 3.

⁵⁷ GB.341/PV, párrs. 33 y 36.

⁵⁸ GB.341/PV, párrs.13, 22 y 21.

consecutivas de la Conferencia, de modo que no se convoque más de una comisión técnica sobre SST cada año. En concreto, esta opción podría consistir en:

- discusiones normativas sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos en la 114.^a reunión (2026) y la 115.^a reunión (2027) de la Conferencia;
 - discusiones normativas sobre la ergonomía y la manipulación manual en la 116.^a reunión (2028) y la 117.^a reunión (2029) de la Conferencia, y
 - discusiones normativas sobre la seguridad de la maquinaria en la 118.^a reunión (2030) y la 119.^a reunión (2031) de la Conferencia.
- Convocar tres conferencias técnicas preparatorias, posiblemente en 2023, 2024 y 2025, seguidas de discusiones simples en la Conferencia, posiblemente en 2026, 2027 y 2028.
 - Convocar una conferencia técnica preparatoria en 2023 o 2024 para los tres puntos sobre SST, seguida de una simple discusión normativa sobre los proyectos de instrumentos, posiblemente en 2026. En virtud de lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración puede remitir un punto normativo técnicamente complejo a una conferencia técnica preparatoria para su consideración antes de inscribirlo en el orden del día de la reunión de la Conferencia con arreglo al procedimiento de simple discusión ⁵⁹. La Oficina señala a la atención del Consejo de Administración las repercusiones que esta opción tendría en los mandantes y en la Oficina. El examen de estos tres temas, aunque todos ellos estén relacionados con la SST, exige diferentes tipos de conocimientos especializados de los mandantes y de la Oficina. Los recursos humanos y financieros actuales no permitirían que la Oficina prestara servicio simultáneamente a tres comisiones técnicas, ya sea en el marco de una conferencia técnica preparatoria o en el marco de una reunión ordinaria de la Conferencia.

► D. Derogación y retiro de instrumentos marítimos

- 38.** El Consejo de Administración ha integrado el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN, conforme a lo aprobado por el Consejo de Administración, en el proceso de adopción de decisiones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia ⁶⁰. Cabe recordar que, en febrero de 2016, el GTT del MEN remitió el examen de 68 instrumentos marítimos al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión

⁵⁹ Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (en su versión enmendada), ILC.109/D.2, art. 45, 5). En el pasado se han convocado conferencias técnicas para preparar instrumentos sobre política de empleo y refundir el corpus existente de instrumentos marítimos. Las conferencias técnicas preparatorias ofrecen flexibilidad en materia de tiempo, duración y composición a las delegaciones participantes, al tiempo que permiten mantener la participación plena de todos los miembros de la OIT en la etapa de la subsiguiente discusión simple en la reunión de la Conferencia. Para las conferencias técnicas, es necesario establecer un presupuesto separado en función de las modalidades determinadas por el Consejo de Administración, pero cualquier costo adicional se recupera, al menos parcialmente, al reducir el número de comisiones técnicas que, de otro modo, se tendrían que crear para los procedimientos de doble discusión. Para consultar un análisis más pormenorizado sobre esta cuestión, véase Documento de trabajo 2: Abordar el impacto de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el orden del día de la Conferencia y en la Oficina, quinta reunión del Grupo de trabajo tripartito del MEN (23-27 de septiembre de 2019), párrs. 31 a 46.

⁶⁰ GB.331/INS/2, párr. 22.

enmendada (MLC, 2006) ⁶¹. Un primer grupo de 34 instrumentos se sometió a examen en la tercera reunión del Comité en 2018 ⁶² y un segundo grupo de 34 instrumentos se presentó en la cuarta reunión del Comité, que se celebró en formato virtual del 19 al 23 de abril de 2021.

39. En su cuarta reunión, el Comité Tripartito Especial recomendó la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 163, 164 y 166 y el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185 ⁶³. El informe que la Presidenta del Comité Tripartito Especial someterá al Consejo de Administración en la presente reunión contiene dicha información, junto con un proyecto de decisión para que este considere la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 111.ª reunión y de la 118.ª reunión de la Conferencia (respectivamente, 2023 y 2030) sobre el posible retiro y derogación de esos instrumentos ⁶⁴.
40. Cabe recordar que, cuando la Conferencia adoptó —en su 85.ª reunión (1997)— una enmienda a la Constitución de la OIT con objeto de facultar a la Conferencia para derogar un convenio en vigor, la Conferencia también enmendó su Reglamento para permitirle retirar convenios que nunca han entrado en vigor o que ya no están en vigor, así como recomendaciones. En consonancia con el párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución, la Conferencia puede derogar o retirar un convenio o recomendación «si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización». La derogación y el retiro son objeto de las mismas garantías de procedimiento, respecto a la mayoría requerida en la Conferencia, el proceso de consulta y los plazos para su presentación ante la Conferencia. La inscripción de un punto sobre la derogación o el retiro de un instrumento no exige el establecimiento de una comisión técnica, ya que la Conferencia puede decidir examinar este punto en sesión plenaria o bien remitirlo a la Comisión de Proposiciones (esto es, la Comisión de Asuntos Generales a partir de 2022).
41. La derogación o el retiro de un instrumento internacional del trabajo entraña la eliminación definitiva de todos los efectos jurídicos derivados del instrumento entre la Organización y sus Miembros. Los instrumentos derogados y retirados se eliminan del corpus normativo de la OIT y su texto completo deja de reproducirse en los compendios oficiales de convenios y recomendaciones de la OIT (ya sea en formato impreso o electrónico). Solo se conservan su título completo y su numeración, así como una referencia a la reunión de la Conferencia y al año en que se tomó la decisión de su derogación o retiro ⁶⁵. La Oficina también deja de publicar la información oficial relativa a esos instrumentos.

⁶¹ Esta decisión fue refrendada por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión (marzo de 2016). Véase [GB.326/PV](#), párr. 514.

⁶² Véase [GB.334/LILS/2 \(Rev.\)](#), párrs. 16 y 17. En su 109.ª reunión (junio de 2021), la Conferencia, por recomendación del Comité Tripartito Especial, derogó ocho convenios y retiró ocho convenios y diez recomendaciones.

⁶³ Véanse las [Recomendaciones adoptadas por el Comité Tripartito Especial con respecto a la revisión de los instrumentos sobre el trabajo marítimo](#), abril de 2021. De conformidad con las recomendaciones del Comité, se propone inscribir en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023) los instrumentos que el Comité recomienda derogar o retirar «lo antes posible», e inscribir en el orden del día de la 118.ª reunión de la Conferencia (2030) los instrumentos que el Comité recomienda derogar o retirar en 2030.

⁶⁴ Véase [GB.343/LILS/4](#).

⁶⁵ [GB.271/4/2](#), párr. 10.

42. El procedimiento para inscribir un punto sobre la derogación o el retiro de un instrumento en el orden del día de las reuniones de la Conferencia prevé, entre otras cosas, que la Oficina presente al Consejo de Administración un informe que contenga toda la información pertinente con respecto a la derogación o el retiro del o de los instrumentos de que se trate. Dado que el Comité Tripartito Especial —sobre la base de la labor realizada por el Grupo de trabajo sobre política de revisión de normas— ya ha llevado a cabo un examen de esos instrumentos ⁶⁶, puede considerarse que el anexo II al presente documento, donde se facilita un resumen de la información presentada por la Oficina al Comité Tripartito Especial y las recomendaciones resultantes, constituye el citado informe que debe presentarse al Consejo de Administración.
43. Con respecto a los plazos aplicables, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 52 del Reglamento de la Conferencia (en su versión enmendada), la Oficina debe transmitir a los Gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse, un breve informe y un cuestionario en el que se les solicitará que indiquen su postura al respecto. Por consiguiente, la Conferencia podría examinar este punto, como muy pronto, en su 111.ª reunión (junio de 2023).

► E. Etapas del procedimiento

44. A continuación, se expone la propuesta actualizada para las etapas del procedimiento.
- **343.ª reunión (noviembre de 2021)**

Además de examinar la inscripción en el orden del día de la 110.ª reunión de la Conferencia (2022) de un punto sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁶⁷, el Consejo de Administración examinará la inscripción de un punto normativo sobre la transición justa con arreglo al procedimiento de simple o de doble discusión, teniendo en cuenta la urgencia de la cuestión. En el caso de que el Consejo de Administración decida inscribir este punto en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023) según el procedimiento de simple discusión, deberá aprobar un programa de plazos reducidos para preparar esa discusión. En el caso de que el Consejo de Administración decida no inscribir un punto normativo sobre la transición justa en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia, proporcionará orientaciones sobre el posible tema de una discusión general para completar el orden del día de dicha reunión. El Consejo de Administración también proporcionará orientaciones sobre las siguientes cuestiones:

 - a) un punto normativo o con miras a una discusión general a fin de completar el orden del día de la 112.ª reunión (2024);
 - b) las tres propuestas de puntos normativos sobre SST que se basan en las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN, incluidas las modalidades que se adoptarían para inscribir dichos puntos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia, y

⁶⁶ Véanse GB.343.LILS/4, las notas técnicas pertinentes preparadas por la Oficina y el Informe final de la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial.

⁶⁷ GB.343/INS/6.

- c) el enfoque estratégico con respecto al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

- **344.ª reunión (marzo de 2022)**

El Consejo de Administración decidiría inscribir un punto técnico en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia (2024) si escoge un procedimiento normativo; completaría el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023) con un punto técnico para celebrar una discusión general si no hubiera completado el orden del día en su 343.ª reunión; y seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico.

- **346.ª reunión (noviembre de 2022)**

El Consejo de Administración proporcionaría orientaciones sobre un posible punto con miras a una discusión general para completar el orden del día de la 112.ª reunión (2024) en caso de que no hubiera completado el orden del día en una de sus reuniones anteriores; examinaría la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la 113.ª reunión (2025) en caso de que opte por un punto normativo según el procedimiento regular de doble discusión; y seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico.

▶ Proyecto de decisión

45. El Consejo de Administración decide:

- a) **inscribir en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023) un punto normativo sobre la transición justa con arreglo al procedimiento de simple discusión y aprobar el siguiente programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias:**
 - i) **la Oficina enviará el informe resumido y el cuestionario a más tardar el 30 de marzo de 2022;**
 - ii) **las respuestas de los Gobiernos llegarán a la Oficina a más tardar el 31 de octubre de 2022;**
 - iii) **la Oficina enviará el informe final a los Gobiernos a más tardar el 28 de febrero de 2023, y**
 - iv) **se celebrará una discusión simple durante la 111.ª reunión de la Conferencia, en junio de 2023;**
- O
- b) **inscribir en el orden del día de la 112.ª reunión y de la 113.ª reunión de la Conferencia (2024 y 2025) un punto normativo sobre la transición justa con arreglo al procedimiento de doble discusión;**
- c) **pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas, en particular sobre su discusión acerca de un posible punto normativo sobre la transición justa, cuando prepare el documento relativo al orden del día de**

futuras reuniones de la Conferencia para la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022);

- d) inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto sobre la derogación del Convenio núm. 163 y el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), así como de las Recomendaciones 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185;**
- e) inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025) el punto sobre la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 que se incluyó en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2024, y**
- f) inscribir en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030) un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166.**

► Anexo I

Puntos que cabría inscribir en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia

1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia

A. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general)

Fuente, índole y contexto del punto propuesto

1. En 2013 la Conferencia adoptó, en su 102.^a reunión, las Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, que incluían la propuesta de convocar una reunión de expertos para dar más orientaciones normativas sobre cuestiones relativas a la ecologización de las economías, los empleos verdes y una transición justa para todos ¹. En sus reuniones de marzo y junio de 2014, el Consejo de Administración encomendó a una reunión de expertos que adoptase, en concreto, un proyecto de directrices. En octubre de 2015, la reunión de expertos adoptó por unanimidad las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. En su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración pidió al Director General que utilizara las Directrices como base para las actividades y la divulgación ².
2. El Grupo de los Trabajadores ha expresado sistemáticamente su apoyo a un proceso normativo. En octubre-noviembre de 2015 abogó «por la elaboración de un instrumento sobre una transición justa con el fin de lograr un desarrollo sostenible», y consideró que «las Directrices constituyen un primer paso hacia el establecimiento de dicha norma». Un nuevo instrumento de la OIT proporcionaría orientaciones a los mandantes sobre la manera de participar, mediante el diálogo social, en la formulación y la aplicación de políticas de desarrollo sostenible que propicien una economía con bajas emisiones de carbono y contribuyan a la creación de trabajo decente para todos. El Grupo de los Empleadores ha expresado reservas respecto de la celebración de una discusión normativa sobre la transición justa. Tras indicar que no debe subestimarse la magnitud de los trastornos que esta transformación causaría a las empresas, se mostró partidario de la celebración de una discusión general sobre las consecuencias económicas de una transición justa en las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas de los países en desarrollo y emergentes. La celebración de una discusión general ayudaría a los mandantes a determinar las mejores prácticas para promover transiciones justas, especialmente en actividades y sectores cruciales, y permitiría guiar la labor de la Organización para hacer frente a las transformaciones industriales y económicas resultantes del cambio climático. El Grupo de los Empleadores también señaló que, para que la transición fuera no solo justa sino también sostenible, era fundamental concebir

¹ Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, párrs. 19, d) y 24.

² GB.325/PV, párr. 494, b); y GB.335/PV, párr. 21.

una estrategia económica mundial que permitiera a las empresas poner en práctica procesos de producción eficientes en materia de recursos y avanzar progresivamente hacia una economía con bajas emisiones de carbono, así como políticas destinadas a promover la productividad ecológica, la innovación, la transferencia de conocimientos, la difusión de tecnología y la inversión sostenible. La posición de los miembros del Grupo Gubernamental ha variado a lo largo del tiempo. Recientemente, el grupo de África se mostró favorable a reconsiderar la posibilidad de celebrar una discusión normativa sobre la transición justa tras la reunión del centenario ³. Sin embargo, algunos miembros del Grupo Gubernamental, que consideraban que una discusión normativa no aportaría un valor añadido, estimaron que una discusión general sería más adecuada ⁴. El grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) se mostró partidario de aplazar la decisión relativa a la celebración de una discusión general o de una discusión normativa sobre la transición justa ⁵.

3. La presente propuesta se formula con miras a una discusión normativa o a una discusión general sobre una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible. Tiene por objeto facilitar la formulación de nuevas orientaciones para la OIT tras la adopción de la Declaración del Centenario, en 2019. De hecho, en dicha declaración se señala que la OIT inicia su segundo siglo de existencia en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, en particular, como resultado del cambio medioambiental y climático, que tiene profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo. En la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión (junio de 2021), se recuerda que la Declaración del Centenario sienta las bases para una recuperación de la crisis plenamente inclusiva, sostenible y resiliente y defiende una transición justa ⁶. Las Directrices de política de la OIT para una transición justa han cobrado importancia en el sistema de las Naciones Unidas y en todo el mundo como marco de orientaciones para la elaboración de estrategias y políticas nacionales al respecto. Recientemente, el Secretario General de las Naciones Unidas exhortó a todos los países a que respaldaran esas directrices y las adoptaran como norma mínima para avanzar en el logro del trabajo decente para todas las personas ⁷. En este contexto, los Estados Miembros de las Naciones Unidas recurren cada vez más a la OIT para obtener orientaciones en materia normativa y de políticas con respecto a la transición justa.

Necesidades y realidades de los mandantes a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

4. En estudios de investigación recientes de la OIT, se destaca que más de 1 000 millones de puestos de trabajo dependen de un entorno sostenible y de ecosistemas saludables, por lo que la degradación ambiental constituye un grave riesgo para el trabajo decente. El cambio climático representa una amenaza, sobre todo para los grupos y comunidades que, como los pueblos indígenas y tribales, ya son de por sí vulnerables a la discriminación y a la exclusión, y para sectores como la agricultura, la silvicultura y la pesca, que emplean a más de 1 000 millones de personas. En los países en desarrollo,

³ GB.335/PV, párr. 27.

⁴ GB.341/PV, párrs. 43 y 45.

⁵ GB.337/PV, párrs. 43 (Japón) y 37 (PIEM).

⁶ ILC.109/Resolución I.

⁷ Mensaje por vídeo del Secretario General de las Naciones Unidas a los asistentes a la Cumbre de la Alianza Global para Eliminar el Carbón, 2 de marzo de 2021.

los sectores más afectados por este fenómeno son los sectores esenciales para el crecimiento económico y el empleo ⁸. La ausencia de orientaciones adecuadas para hacer frente a las repercusiones del cambio climático en las empresas, los trabajadores y las comunidades y para responder a las necesidades del mundo del trabajo puede poner en peligro la justicia social y generar un grave riesgo de que aumenten las desigualdades. En cambio, una transición bien gestionada, que se rija por normas laborales y marcos institucionales adecuados, así como por políticas y prácticas económicas, sociales y ambientales coherentes, incluido el diálogo social, en la que se tenga plenamente en cuenta el imperativo del trabajo decente, permitiría generar muchos empleos decentes, proteger a los trabajadores y las empresas, y proporcionar al mismo tiempo vías de recurso y reparación para las partes afectadas por los cambios.

5. En un estudio reciente de la OIT ⁹ se señala que las microempresas y las pequeñas empresas crean más del 70 por ciento del empleo total en todo el mundo. Sin embargo, en los países en desarrollo y emergentes, la mayoría de las microempresas y las pequeñas empresas son unidades económicas precarias que se caracterizan por tener una escasa productividad y una baja rentabilidad y por operar, en ocasiones, en la economía informal. En este contexto, es fundamental elaborar una estrategia económica mundial de apoyo a esas empresas para que aumenten su productividad. Una mayor productividad permite incrementar los ingresos y, por tanto, estimular la formación de capital que, posteriormente, puede invertirse, por ejemplo, en tecnologías no contaminantes, sistemas de producción sostenible y el desarrollo de las competencias de la fuerza de trabajo, lo que impulsa la transición a una economía con bajas emisiones de carbono.
6. Otro estudio reciente, en el que se examinaban las perspectivas de impulsar una recuperación basada en principios ecológicos, determinó que la transición a una economía con cero emisiones netas de carbono en América Latina y el Caribe destruiría 7,5 millones de empleos en los ámbitos de la extracción de combustibles fósiles, la generación de electricidad con dichos combustibles y la producción de alimentos de origen animal. No obstante, esa pérdida de puestos de trabajo se vería más que compensada por las nuevas oportunidades laborales: creación de 22,5 millones de empleos en los ámbitos de la agricultura y la producción de alimentos de origen vegetal, la electricidad renovable, la silvicultura, la construcción y el sector manufacturero ¹⁰.
7. En su 340.ª reunión, el Consejo de Administración adoptó una decisión sobre «el papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos» (GB.340/POL/1). En dicha decisión, el Consejo de Administración proporciona orientaciones adicionales con respecto a la labor de la Oficina, en particular con miras a impulsar la aplicación de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*.

⁸ Declaración del representante del Gobierno de Bangladesh en la 326.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016): «[...] el cambio climático obstaculiza[n] la movilidad laboral y el acceso al empleo; para solucionar tales dificultades hacen falta intervenciones específicas» (GB.326/PV, párr. 318).

⁹ OIT, *Small matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-Enterprises and SMEs*, Ginebra, 2019 (resumen en español: *Lo pequeño importa. Datos mundiales sobre las contribuciones al empleo de los trabajadores independientes, las microempresas y las pymes*).

¹⁰ Catherine Saget, Adrien Vogt-Schilb y Trang Luu, *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe* (Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Washington, D.C. y Ginebra, 2020).

Aplicación del enfoque estratégico y coherente y valor añadido de una discusión normativa en la Conferencia Internacional del Trabajo

8. En la Declaración del Centenario se señala que la elaboración de las normas internacionales del trabajo tiene una importancia fundamental para la OIT y que las normas deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener presentes las necesidades de las empresas sostenibles. También se indica que, al ejercer su mandato constitucional, la OIT debe orientar sus esfuerzos a asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental. Esta visión consagrada en la Declaración del Centenario parece encontrar eco en los Estados Miembros de la OIT. En la reciente Cumbre sobre la Acción Climática, convocada por el Secretario General de las Naciones Unidas en septiembre de 2019, 47 países se comprometieron, gracias al impulso de la Oficina, a formular planes nacionales para una transición justa que hagan del empleo y los medios de vida el fundamento de la acción climática ¹¹. La adopción de normas de la OIT relativas a la transición justa permitiría desarrollar el derecho internacional en este ámbito. Estas garantizarían que las contribuciones a la respuesta mundial al cambio climático determinadas a nivel nacional tengan en cuenta el «imperativo» de la creación de trabajo decente ¹² y, por lo tanto, situarían a la OIT en la vanguardia del debate orientado a la adopción de medidas para hacer frente al cambio climático. Sobre todo, las orientaciones de la OIT aportarían una definición común e internacional del concepto de transición justa, que integraría la noción del trabajo decente tal como lo han definido los mandantes tripartitos de la OIT.
9. En el Acuerdo de París se reconoce que la transición justa y el empleo son parámetros esenciales de la respuesta mundial al cambio climático. Ahora bien, es poco probable que un marco de políticas y principios rectores destinado a responder de manera eficaz e integral a las necesidades y realidades del mundo del trabajo emane de las estructuras actuales de gobernanza del cambio climático. Ha de emanar de la OIT como único organismo tripartito de las Naciones Unidas con el mandato de proporcionar orientaciones adecuadas para promover el desarrollo sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente para todos, hombres y mujeres. En la Cumbre sobre la Acción Climática de las Naciones Unidas de 2019, 46 países se comprometieron a que el empleo fuese un elemento determinante de toda acción climática ambiciosa. Para que este programa centrado en las personas se materialice en medidas concretas, el Secretario General de las Naciones Unidas ha anunciado una iniciativa denominada Acción Climática para el Empleo y ha confiado la dirección de su ejecución a la OIT ¹³.
10. Las negociaciones que tuvieron lugar en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP25), celebradas en Madrid en diciembre de 2019, culminaron con un acuerdo de compromiso poco ambicioso para intensificar las medidas de respuesta mundial a fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Estas medidas deberían contribuir en cierta forma a una transición justa y a la creación de trabajo decente y empleos de calidad. Las contribuciones a la reducción de emisiones de carbono determinadas a nivel nacional deberían reforzarse mediante la

¹¹ Véanse los resultados de la *Cumbre sobre la Acción Climática* de las Naciones Unidas, de septiembre de 2019. Véase, en particular, *Report of the Secretary-General on the 2019 Climate Action Summit and the Way Forward in 2020*, pág. 28.

¹² El *Acuerdo de París* tiene por objeto reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático «teniendo en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional» (preámbulo).

¹³ GB.338/POL/1.

adopción de un conjunto de medidas en favor de una transición justa que aplicarían todos los Estados Miembros. El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que presidirá la próxima Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26), prevista en noviembre de 2021 en Glasgow, ha señalado, por conducto del Consejo para la Transición Energética, la alta prioridad política que supone la transición justa¹⁴. La elaboración de un auténtico marco normativo mundial, en forma de normas internacionales del trabajo sobre la transición justa, junto con la formulación de una estrategia económica mundial que ayude a las empresas a aplicar procesos de producción eficientes en materia de recursos, permitiría crear condiciones equitativas para la gestión activa de la transición del mercado de trabajo. El diálogo social tripartito, en el que se basa la elaboración de esas normas, reforzaría el compromiso y las responsabilidades de todos los mandantes para acelerar los avances en este ámbito.

Resultados previstos

11. El posible establecimiento de normas se basaría en las esferas de política consignadas en las *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* como punto de partida para crear un marco jurídico y normativo coherente para una transición justa. También se podrían tomar como base los instrumentos en vigor, en particular los que se enumeran en el anexo de las Directrices, así como la legislación y la práctica de determinados países. En las nuevas normas se podría instar a los Estados que las ratifiquen a que adopten, apliquen y revisen periódicamente una política nacional sobre la transición justa encaminada a mejorar la interacción entre las oportunidades y los retos que se plantean a nivel económico, social y ambiental. También se podría alentar la celebración de consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para abordar la aplicación de las contribuciones determinadas a nivel nacional y las cuestiones relacionadas con el trabajo decente.
12. El resultado que podría preverse de una posible discusión general sería la formulación de conclusiones y de una resolución que proporcionarían a la OIT orientaciones adicionales para promover la integración de las dimensiones del trabajo decente en las actividades destinadas a lograr la sostenibilidad ambiental y concebir una estrategia económica mundial que permita a las empresas acometer una transición justa, en particular en el contexto de las reformas de las Naciones Unidas y el apoyo que se presta a los países. Ello podría ayudar a los Estados Miembros a aplicar un enfoque inclusivo con respecto a la gobernanza del desarrollo sostenible, otorgando un lugar central a las cuestiones laborales, sociales y económicas, en consonancia con la Agenda 2030. Una discusión general representaría un hito importante tras la adopción de la Declaración del Centenario y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, dada la urgencia mundial de abordar el cambio medioambiental y climático y prevenir daños irreparables a la humanidad, las economías y las sociedades.

Preparación de la discusión de la Conferencia

13. Para esta discusión, la Conferencia podría basarse en los resultados de la discusión general que tuvo lugar en su reunión de 2013 y en las labores de la reunión tripartita de expertos celebrada en octubre de 2015. También podría inspirarse en la Declaración del Centenario, adoptada en 2019, que ilustra el conocimiento más profundo que tienen los

¹⁴ Declaración resumida del Consejo para la Transición Energética de la COP26 (en inglés), diciembre de 2020.

mandantes de la OIT de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático, así como la disposición a proporcionar orientaciones fundamentadas sobre políticas en esta esfera.

14. Teniendo en cuenta el impulso que ha cobrado la adopción de medidas urgentes para hacer frente al cambio climático, el Consejo de Administración podría decidir acelerar la preparación de una discusión de la Conferencia si considerase apropiado celebrar una discusión normativa con arreglo al procedimiento de simple discusión. Si bien corresponde a la Conferencia determinar la forma que tomaría el instrumento normativo, el resultado podría ser un convenio, una recomendación o una combinación de ambos, o bien un protocolo. Los protocolos son instrumentos formales que revisan en parte los convenios existentes y permiten adaptar disposiciones concretas o partes de las normas existentes a las nuevas circunstancias y prácticas, lo que ayuda a mantener un corpus de convenios pertinente y actualizado. Por ejemplo, un protocolo sobre transición justa relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) ayudaría a situar la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido en el contexto de las medidas destinadas a facilitar una transición justa, que deben acompañar la transformación económica centrada en las personas necesaria para hacer frente al cambio climático.

B. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible (discusión general)

Fuente, índole y contexto del punto propuesto

15. Los miembros empleadores del Consejo de Administración han propuesto inscribir un punto en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia sobre la manera de «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico»¹⁵.
16. En la Declaración del Centenario, se establece que la Oficina debe «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos»¹⁶. En el Llamamiento mundial a la acción, adoptado en 2021, se reitera la necesidad de aprovechar el «progreso tecnológico y la digitalización, incluido el trabajo en plataformas, para crear puestos de trabajo decentes y empresas sostenibles, posibilitar la participación de toda la sociedad en sus beneficios y abordar sus riesgos y desafíos, entre otras cosas mediante la reducción de la brecha digital entre las personas y los países»¹⁷.
17. La cuestión de las repercusiones de la tecnología en la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido ha sido periódicamente objeto de discusiones y declaraciones de la Conferencia en el pasado. Ya en su 57.ª reunión (1972), la Conferencia adoptó la Resolución relativa a las repercusiones laborales y sociales de la automatización y

¹⁵ GB.337/PV, párr. 25, GB.341/PV, párr. 31. Véase también Jae-Hee Chang, Gary Rynhart y Phu Huynh, *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), OIT, 2016, documento de trabajo núm. 10.

¹⁶ OIT, Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, 3.

¹⁷ OIT, Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, 10.

otros progresos de la técnica ¹⁸. En la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), se dedica una sección a las «Políticas Tecnológicas» y se establece que «el desarrollo de tecnologías [es un] medio de aumentar el potencial productivo y de lograr la consecución de objetivos principales del desarrollo, como son la creación de oportunidades de empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales» y que su facilitación es «[u]no de los principales elementos de toda política de desarrollo nacional».

18. En su 328.^a reunión (marzo de 2016), el Consejo de Administración examinó la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia relativo al papel de la tecnología y otros factores estructurales en el cambio de la naturaleza del desempleo y del subempleo. El objetivo de este punto, que en su momento se desestimó, era formular respuestas en materia de políticas a interrogantes como: ¿hay suficientes oportunidades de empleo de calidad para todas las mujeres y todos los hombres que buscan trabajo en distintos contextos, distintos grupos de edad y distintos niveles de competencias?, ¿cómo afectan los cambios tecnológicos y otros factores a las características estructurales, como el nivel, la índole y la calidad de las oportunidades de empleo y la demanda de competencias? y ¿están cobrando paulatinamente estas tendencias y estos patrones unas características estructurales y permanentes en los mercados de trabajo? ¹⁹.

Pertinencia a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

19. En la Recomendación núm. 169, se destaca el amplio potencial de la tecnología para favorecer el trabajo decente, en particular mediante el aumento de la productividad, la ampliación del volumen y la estructura del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo, las oportunidades de utilización de las competencias y destrezas existentes y futuras y la mejora de los nexos entre las empresas grandes y pequeñas. En su discusión, la Conferencia podría examinar hasta qué punto las tecnologías nuevas y existentes (como la robótica, la tecnología digital, la nanotecnología o la biotecnología) han permitido concretizar ese potencial y si las políticas adoptadas han logrado eliminar sus efectos negativos, por ejemplo, en la seguridad y salud en el trabajo (SST).
20. Las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y la robótica, pueden ofrecer oportunidades y ayudar a las economías en desarrollo y emergentes a lograr grandes avances, aunque también crean nuevos retos. A lo largo del último decenio, se ha manifestado la preocupación de que las nuevas tecnologías sustituyan la fuerza de trabajo humana a gran escala ²⁰, si bien en los estudios que se han llevado a cabo no se ha llegado a un consenso sobre sus posibles repercusiones en los puestos de trabajo y las estimaciones varían mucho de un país a otro ²¹. En los estudios de investigación realizados, también se han planteado preguntas sobre si es posible automatizar una ocupación por completo o solo una de sus tareas específicas. Estos estudios muestran además que los efectos en el empleo son bastante desiguales,

¹⁸ OIT, [Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 57.^a reunión](#) (Ginebra, 1972), párr. 10.

¹⁹ GB.328/INS/3, párr. 10.

²⁰ C. B. Frey y M. A. Osborne, «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?», *Technological Forecasting and Social Change* 114 (2017), 254 a 280.

²¹ Damian Grimshaw y Uma Rani, «The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing», en *Contemporary Human Resource Management*, eds. Adrian Wilkinson, Tony Dundon y Tom Redman (Londres: Sage Publications, 2021).

ya que el riesgo de automatización es mayor en el caso de los puestos de trabajo poco calificados, en comparación con los puestos altamente calificados, en función del sector, el tamaño de la empresa y el país ²². En particular, en los países en desarrollo, el riesgo de pérdida de puestos de trabajo a causa de la automatización es elevado y no se compensaría con la posible creación de empleos en sectores emergentes ²³.

21. Las nuevas tecnologías pueden propiciar importantes mejoras de la productividad, nuevas oportunidades de mercado y la creación de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, según los datos disponibles hasta la fecha, se ha producido una ralentización de la productividad, tanto en las economías avanzadas como en las emergentes y en desarrollo, durante los últimos quince años. Ello puede ser debido al retraso en la difusión de esas tecnologías o a la falta de capacidades organizativas o de personal con las competencias necesarias para sacar partido de ellas, o bien a la concentración de la inteligencia artificial y de los datos en una pequeña proporción de grandes empresas ²⁴. De ahí la llamada «paradoja de la productividad», esto es, la ausencia de un aumento perceptible de la productividad pese al mayor gasto en activos y servicios relacionados con la tecnología de la información y la comunicación ²⁵. La información disponible sugiere que es necesario llevar a cabo una investigación más sistemática a fin de poder entender de forma concreta los factores que determinan la adopción y difusión de las tecnologías y sus repercusiones en la productividad en diferentes tipos de empresas, ramas, sectores y países o regiones.
22. En la transición hacia un uso más generalizado de las nuevas tecnologías es fundamental determinar cuáles son las competencias adecuadas y preparar la fuerza de trabajo para que puedan ejecutar las nuevas tareas. No existen datos sistemáticos sobre el tipo de competencias y capacidades que se necesitan, ya que el proceso de transición depende en gran medida de cada país. Los sistemas de previsión de las necesidades en competencias y de orientación profesional, que se basan en macrodatos y en la inteligencia artificial, ofrecen las herramientas necesarias para hacer frente a la complejidad de ese proceso de adaptación y facilitar la transición de cada trabajador ²⁶.
23. Las nuevas tecnologías también conllevan nuevos desafíos asociados a la seguridad del empleo y de los ingresos, la intensificación del trabajo y ciertas prácticas discriminatorias. Si bien las plataformas digitales ofrecen nuevas fuentes de ingresos y oportunidades laborales, plantean grandes retos en materia de condiciones de trabajo, derechos y protección de los trabajadores, y también pueden entrañar riesgos para la privacidad de los trabajadores, debido a la gran cantidad de datos que se recopilan ²⁷. El

²² Melanie Arntz, Terry Gregory y Ulrich Zierahn, *Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences*, IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Series No. 12428, 2019.

²³ Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst y Enzo Weber, *Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade*, Institute for Employment Research IAB Discussion Paper No. 07/2020, 2020.

²⁴ Peter Bauer, Igor Fedotenkov, Aurelien Genty *et al.*, *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-Based Economy* (Comisión Europea, 2020); Alistair Dieppe (ed.), *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (Banco Mundial, 2020); Prasanna Tambe, Lorin Hitt, Daniel Rock *et al.*, «*Digital Capital and Superstar Firms*», NBER Working Paper 28285, 2020.

²⁵ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock y Chad Syverson, «*Artificial Intelligence and The Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics*», en Ajay Agrawal, Joshua Gans y Avi Goldfarb (eds.): *The economics of artificial intelligence: An agenda*, págs. 23 a 60 (Chicago: The University of Chicago Press, 2019); Bart van Ark, Klaas de Vries y Abdul Erumban, «*How to Not Miss a Productivity Revival Once Again?*», NIESR Discussion Paper No. 518, 2020.

²⁶ Karlis Kandars *et al.*, *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

²⁷ OIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work* (resumen en español: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021).

recurso a la inteligencia artificial y a prácticas de «gestión algorítmica» para gestionar los procesos de trabajo y el desempeño de los trabajadores en las plataformas digitales, sobre la base de grandes cantidades de datos, puede dar lugar a prácticas discriminatorias contra determinados grupos de trabajadores. Esas prácticas también se utilizan cada vez más en los lugares de trabajo tradicionales, en los que se recurre a la inteligencia artificial y los dispositivos y herramientas portátiles o integrados en la vestimenta, entre otros, para controlar el desempeño de los trabajadores²⁸. Los datos recogidos a través de la inteligencia artificial y de otros dispositivos pueden facilitar la toma de decisiones en las empresas en materia de reestructuración, productividad o definición de tareas o puestos de trabajo, y pueden incidir de manera negativa en los trabajadores si no se regulan adecuadamente.

24. Bien aprovechadas, las tecnologías pueden propiciar el trabajo decente para todos los trabajadores. Por ejemplo, los Gobiernos de varios países han empezado a utilizar las tecnologías digitales para promover la formalización, mediante el mantenimiento de un registro de las unidades económicas y de los puestos de trabajo, el pago en línea o los sistemas electrónicos de nómina, la oferta de protección social y de otras prestaciones, la declaración y el pago de impuestos, etc.²⁹. Cabría reproducir y ampliar esta estrategia en diferentes contextos, como el del trabajo en plataformas, a fin garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores. Las tecnologías también pueden ayudar a incrementar el grado de cumplimiento de las normas, mediante la creación de registros digitales transparentes y la realización de inspecciones y actividades de control específicas. Asimismo, ante la creciente intensificación del trabajo, se puede mantener un registro digital de los horarios de trabajo, de modo que se asegure la protección de los salarios por horas trabajadas, así como el cumplimiento de la normativa en la materia.
25. En la Declaración del Centenario se exhorta específicamente a adoptar «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo». Esas políticas cobran aún más importancia en el contexto de la pandemia de COVID-19, en que el trabajo a distancia puede tener graves consecuencias económicas y sociales si no se establecen políticas y normativas eficaces para proteger a los trabajadores y garantizar que todas las personas tengan acceso a los recursos digitales.
26. Para aprovechar la tecnología de tal manera que beneficie por igual a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras de las distintas partes del mundo, sería necesario colmar la brecha digital y adoptar un enfoque bien fundamentado con respecto a la regulación de los datos. Eso permitiría que muchos países en desarrollo llevaran a cabo una transición hacia la formalidad y gozaran de un mejor acceso a los mercados y a los servicios públicos, lo que podría redundar en un aumento de la productividad. A tal efecto, se requerirán más inversiones y financiación destinadas a desarrollar o actualizar las infraestructuras digitales para reducir las brechas cada vez mayores, a fin de evitar que se agraven las desigualdades y garantizar el acceso universal para todos.

²⁸ Valerio De Stefano, «[Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection](#)», ILO Employment Policy Working Paper No. 246 (OIT, 2018); Pheobe Moore, Martin Upchurch y Xanthe Whittaker (eds.), *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018).

²⁹ Juan Chacaltana, Vicky Leung y Miso Lee, «[New Technologies and the Transition to Formality: The Trend towards E-Formality](#)», ILO Employment Working Paper No. 247 (OIT, 2018).

Resultados previstos

27. Los resultados que se prevé obtener de esta discusión general comprenderían la formulación de conclusiones y de una resolución que ofrezcan una visión consensuada sobre las contribuciones de la tecnología a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y sus repercusiones en la misma; la formulación de orientaciones sobre las medidas que deberían adoptar los Estados Miembros para mejorar la protección de los trabajadores a la luz de los nuevos avances tecnológicos; y la presentación de propuestas de iniciativas normativas y no normativas que la OIT apoyaría en sus futuros programas. El punto de partida serían los resultados de la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, programada en 2022. Una discusión general brindaría la oportunidad de que la OIT presente un punto de vista tripartito sobre la Hoja de ruta para la cooperación digital ³⁰ y el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos ³¹ del Secretario General de las Naciones Unidas, y contribuiría a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 9 ³².

C. El trabajo decente y la economía del cuidado (discusión general)

Fuente de la propuesta

28. En la 337.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2019), uno de los grupos de mandantes pidió a la Oficina que preparase una propuesta para la posible inscripción de un punto sobre la economía del cuidado en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia con miras a una discusión general ³³. En la 341.^a reunión (marzo de 2021), se proporcionaron orientaciones adicionales sobre esa propuesta, en las que se subrayaba la particular importancia de celebrar una discusión sobre la economía del cuidado en el contexto de la COVID-19, que ha exacerbado las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo ³⁴.

Índole y contexto del punto propuesto

29. Desde la adopción en 2011 de los instrumentos sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la OIT ha intensificado progresivamente sus esfuerzos a fin de visibilizar las oportunidades y los retos asociados al trabajo del cuidado. Los resultados de una encuesta mundial sobre las actitudes y percepciones de las mujeres y los hombres en relación con las mujeres y el trabajo confirmaron que la conciliación entre la vida laboral y la vida privada sigue siendo el principal obstáculo al ingreso, permanencia y progresión de las mujeres en el mercado laboral ³⁵. En un emblemático informe de 2018 sobre el trabajo y los empleos en el ámbito del cuidado, se evidenció la dimensión mundial del trabajo remunerado y no remunerado en ese

³⁰ Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, [Roadmap for Digital Cooperation](#), junio de 2020.

³¹ [The Highest Aspiration – A Call to Action for Human Rights](#), 2020, en particular, en lo concerniente a las nuevas fronteras de los derechos humanos.

³² En particular el ODS 9.c, que tiene por objeto «[a]umentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a internet en los países menos adelantados de aquí a 2020».

³³ GB.337/PV, párr. 19.

³⁴ GB.341/PV, párr. 22.

³⁵ OIT y Gallup, [Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres](#), 2016.

ámbito y su relación con un mundo del trabajo en transformación ³⁶. En él se destacaban las desigualdades de género en los hogares y en el mercado de trabajo, y sus inextricables vínculos con el trabajo del cuidado. También se ponía de relieve que la economía del cuidado es un motor de creación de empleo y que es necesario reducir los déficits de trabajo decente en los sectores correspondientes. En la Declaración del Centenario se reconoció notoriamente la importancia de la economía del cuidado en el contexto de un programa transformador para lograr la igualdad de género. En el resultado 6 del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, se dedicaba una atención especial a la promoción de inversiones en la economía del cuidado y al equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

30. La pandemia de COVID-19 ha puesto aún más de relieve las dimensiones humanas, sociales y económicas del trabajo del cuidado y sus repercusiones directas para los objetivos interrelacionados del bienestar, la igualdad de género, la cohesión social y la resiliencia. Basándose en la Declaración del Centenario y destacando el diálogo social como herramienta esencial, el Llamamiento mundial a la acción de 2021 sitúa las inversiones en la economía del cuidado dentro del contexto de una recuperación generadora de empleo con oportunidades de trabajo decente y crecimiento económico inclusivo. En dicho llamamiento se insta además a eliminar la discriminación por cualquier motivo y a tener en cuenta las circunstancias de grupos específicos, como los migrantes, las personas con discapacidad o las minorías étnicas. También se exhorta a facilitar la inclusión de créditos por cuidados en el seguro social, la seguridad de los ingresos durante los días de licencia por cuidados y el acceso a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración que sean asequibles y de calidad como parte integrante de unos sistemas de protección social que promuevan la igualdad de género.
31. Asimismo, en su 109.ª reunión, la Conferencia instó a los Estados Miembros a «realizar inversiones en la economía del cuidado con miras a facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración que sean asequibles y de calidad como parte integrante de los sistemas de protección social, de tal manera que se favorezca la participación en la fuerza de trabajo de los trabajadores con responsabilidades del cuidado y un reparto equitativo del trabajo del cuidado entre hombres y mujeres» ³⁷. También se comprometió a ayudar a los Estados Miembros a «asegurar el trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, con miras a hacer más atractivos estos sectores y mejorar la calidad de los servicios de salud y del cuidado» ³⁸.
32. Actualmente, la Oficina prepara un importante informe en el que se detallan las lagunas en la cobertura de las políticas relativas a los cuidados, como la falta de licencias por cuidados para los padres o la inadecuación de los servicios de cuidado infantil y de los cuidados de larga duración. En dicho informe, también se presentan los costos y beneficios de una cobertura universal y apropiada de las políticas en materia de licencias por cuidados y de los servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración. En esta línea de trabajo se abordará igualmente la prestación de apoyo a los Estados Miembros para realizar simulaciones del costo de otras opciones de políticas relativas a los cuidados, en función de los posibles márgenes fiscales.
33. En la discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo, que se está celebrando en el marco de la 109.ª reunión de la Conferencia, se están tratando algunos

³⁶ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2018.

³⁷ ILC.109/Actas núm. 7A, párr. 13, g).

³⁸ ILC.109/Actas núm. 7A, párr. 17, f).

aspectos del trabajo del cuidado. Además, se está elaborando un Estudio General sobre el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, que se examinará en la 110.ª reunión de la Conferencia en 2022. Por último, la Conferencia examinará un Estudio General sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato ³⁹ en 2023.

34. El trabajo del cuidado se está convirtiendo en un tema central de los debates e iniciativas mundiales. Por ejemplo, en la declaración de los dirigentes del G20 de 2020 se incluyó el compromiso de abordar la distribución desigual entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado y de las responsabilidades en el ámbito del cuidado como un medio para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres ⁴⁰. En 2021, el Gobierno de México y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres pusieron en marcha una iniciativa denominada Alianza Global por los Cuidados, a fin de abordar la cuestión de la carga de trabajo que supone la prestación de cuidados para las mujeres y que merman sus oportunidades económicas. La OIT, como miembro de dicha alianza, contribuye a ella ampliando los datos y los conocimientos mundiales sobre el trabajo del cuidado remunerado y no remunerado y las políticas de licencia por cuidados, promoviendo políticas universales en el ámbito del cuidado y la creación de empleo en la economía del cuidado, prestando una atención especial a la mejora de las condiciones de trabajo, y promoviendo las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Resultados esperados

35. Una discusión general sobre la necesidad de establecer sistemas de cuidados inclusivos y sostenibles brindaría una oportunidad para realizar un examen oportuno e integrado de la evolución del trabajo del cuidado, que abarque todos los objetivos estratégicos de la OIT, como un medio fundamental para impulsar el programa transformador para lograr la igualdad de género y promover un ecosistema de cuidados para todos. La discusión podría basarse en los resultados de las mencionadas discusiones de la Conferencia y en las recientes actividades de investigación y asistencia técnica de la OIT. La discusión general podría culminar con la elaboración de unas conclusiones y una resolución en las que se proporcione la perspectiva de la OIT, así como orientaciones en materia de políticas y propuestas de medidas destinadas a intensificar las inversiones en el sector del cuidado como fuente de una recuperación generadora de empleo; mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado; promover la equidad, la igualdad y la no discriminación, así como el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo no remunerado en el ámbito del cuidado; formular políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, que abarquen las licencias por cuidados y el acceso a servicios de cuidados de calidad y a cuidados de larga duración, así como el papel de la economía social y solidaria en el contexto de los cuidados y el vínculo existente entre el trabajo del cuidado y las transiciones justas. El resultado también podría consistir en recalcar la necesidad de asegurar la coherencia entre las políticas; integrar una perspectiva de género en las intervenciones relacionadas con la consecución de los objetivos estratégicos; promover el diálogo social y las alianzas, y aprovechar los conocimientos técnicos y la capacidad de la OIT a fin de lograr avances en la consecución de los ODS 5, 8 y 10.

³⁹ GB.338/LILS/2.

⁴⁰ Leaders' Declaration, Cumbre del G20 en Riad, 21 y 22 de noviembre de 2020.

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

36. En virtud de las recomendaciones del GTT del MEN, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina, en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, a la mayor brevedad posible, puntos normativos sobre riesgos biológicos, ergonomía y manipulación manual, reconociendo las lagunas normativas detectadas en esos ámbitos, así como sobre la refundición de los instrumentos relativos a riesgos químicos, y sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria ⁴¹.
37. Las propuestas de puntos normativos para su posible inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia deberían formularse aplicando el enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, tal como el Consejo de Administración lo aprobó en su 332.^a reunión, en vista de la necesidad de garantizar la coherencia institucional y asegurar un equilibrio entre el periodo de preparación y el grado de flexibilidad adecuados.
38. La inscripción de dichos puntos normativos sobre SST en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2023 y de años posteriores debería obedecer a la necesidad de garantizar un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo en relación con determinados riesgos ocupacionales.
39. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que se guiase por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del «enfoque de la integración temática». Según se discutió en el GTT del MEN, la regulación mediante la integración temática implicaría *prima facie* adaptar los procesos de elaboración de normas a los cuatro subtemas tal y como decidió el Consejo de Administración. Podría haber variaciones en función de si se decide que la acción normativa dé lugar a un protocolo, un convenio o una recomendación, o bien a un convenio y una recomendación. Otra opción sería que los nuevos instrumentos destinados a complementar los instrumentos actualizados existentes puedan combinar disposiciones vinculantes y no vinculantes en un mismo instrumento. También sería posible complementar los instrumentos actualizados existentes mediante la adopción de un nuevo instrumento integrado sobre los riesgos de SST en general. Este podría incorporar todos los instrumentos relativos a riesgos específicos —distintos de los que ya se consideran actualizados— para ofrecer un marco general aplicable a todos los riesgos ⁴². Cabe señalar que, si bien se ha propuesto la posibilidad de regular conjuntamente los productos biológicos y químicos que son peligrosos, en una reunión de expertos en 2007 se determinó que las sustancias biológicas debían considerarse al margen de otros productos peligrosos ⁴³.
40. La primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre SST en el orden del día de las reuniones de la Conferencia sería la 112.^a reunión (2024). Si el Consejo de Administración desea seguir la práctica de inscribir un único punto normativo en cada reunión de la Conferencia, la primera oportunidad que se presentaría

⁴¹ GB.331/LILS/2, anexo, párrs. 17, i), 19, ii), 27 y 31.

⁴² Quinta reunión del Grupo de trabajo tripartito del MEN (2019), Documento de trabajo 1, párr. 14.

⁴³ OIT, *Información básica para el establecimiento de un marco regulador de la OIT para las sustancias peligrosas*, MEPFHS/2007, 2007, párr. 7; GTT del MEN/2019/Documento de trabajo 1, párrs. 14 y 16.

sería la 114.^a reunión (2026), teniendo en cuenta que ya se ha inscrito un punto sobre riesgos biológicos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025. La complejidad de los temas por tratar aconsejaría celebrar al menos dos discusiones, ya sea con arreglo al procedimiento regular de doble discusión o mediante una conferencia técnica preparatoria seguida de una simple discusión ⁴⁴.

A. Punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos

41. Según las últimas estimaciones disponibles, que datan de 2017, el 86,3 por ciento de las muertes relacionadas con el trabajo se deben a enfermedades, muchas de ellas derivadas de la exposición a productos químicos peligrosos, como los cánceres de origen profesional (26 por ciento) o las enfermedades respiratorias (17 por ciento) ⁴⁵. La OIT estimó que casi 1 millón de trabajadores murieron en 2015 a causa de la exposición en el lugar de trabajo a productos peligrosos, como polvos, vapores y humos (es decir, más de 90 000 trabajadores adicionales en comparación con 2011) ⁴⁶. Ahora bien, dado el carácter sumamente fragmentario de los conocimientos que hoy se tienen de los efectos que la proliferación constante de compuestos químicos puede tener en la salud de los trabajadores, y del periodo de latencia que puede mediar entre el momento de la exposición y la aparición de al menos ciertas enfermedades conocidas, es muy probable que los efectos eventualmente letales de estas exposiciones sean ampliamente superiores a las estimaciones.
42. La urgencia de revisar el marco normativo de la OIT sobre la gestión racional de los productos químicos en el trabajo no se deriva de la existencia de lagunas normativas, sino de la necesidad de proseguir las labores de refundición, mantenimiento de la coherencia y actualización periódica de las normas aplicables. La protección contra los riesgos químicos está actualmente regulada en un instrumento que se centra en principios esenciales: el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170). Este convenio está clasificado como actualizado y en él se prevé la gestión racional de todos los riesgos relativos a la utilización de productos químicos en el trabajo. Además, se preceptúan la instauración de un marco nacional completo con miras a la utilización segura de los productos químicos en el trabajo y, en particular, la formulación, la puesta en práctica y el reexamen periódico de una política nacional coherente, así como la definición de las responsabilidades de los empleadores y los derechos y obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la empresa. El Convenio núm. 170 y la Recomendación núm. 177 que lo acompaña se complementaron después con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, publicado en 1993. Existen cinco instrumentos, más antiguos que el Convenio núm. 170, en los que se regulan los riesgos relacionados con sustancias químicas específicas, a saber, la cerusa, el benceno, el plomo y el fósforo blanco ⁴⁷. La coexistencia de estos instrumentos más antiguos, que abordan productos químicos específicos, con el Convenio núm. 170, que es más reciente y se estructura en torno a principios esenciales, tiene repercusiones en la coherencia del marco normativo de la

⁴⁴ Párrafo 37 del documento principal *supra*.

⁴⁵ OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*, Ginebra, 2019.

⁴⁶ Päivi Hämäläinen, Jukka Takala y Tan Boon Kiat (eds.), *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017* (WSH Institute, 2017).

⁴⁷ Convenio núm. 13 sobre la cerusa; Convenio núm. 136 y Recomendación núm. 144 sobre el benceno; Recomendación núm. 4 sobre el saturnismo, y Recomendación núm. 6 sobre el fósforo blanco.

OIT relativo a las sustancias químicas, que debe ser revisado, según recomienda el GTT del MEN.

43. Para asegurar la relevancia actual y futura del marco normativo de la OIT relativo a los riesgos químicos, el GTT del MEN recomendó, en su tercera reunión, que se adoptasen «medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos», a su vez consistentes en «medidas de seguimiento que implican actividades normativas»⁴⁸, en relación con los cinco instrumentos. El GTT del MEN recomendó además la revisión de estos instrumentos mediante una refundición de los mismos, que podría llevarse a cabo con la adopción de un protocolo al Convenio núm. 170.
44. Entre las razones que abonarían la necesidad de revisar dichos instrumentos cabe citar, principalmente, el carácter obsoleto de la práctica consistente en regular con detalle, en un solo instrumento, una sustancia peligrosa en particular; la inquietud ante ciertas consideraciones de género contenidas en los cinco instrumentos y el desacierto de fijar límites de exposición específicos en las normas (como, por ejemplo, en el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)); la conveniencia de que la redacción de las disposiciones permita actualizar los instrumentos de la OIT a la luz de los avances científicos y tecnológicos, y la necesidad de prever un sistema que facilite la puesta al día de los límites de exposición que en su caso deban fijarse.
45. En el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en Singapur en 2017, se preconizó concertar una acción mundial para afrontar los retos nuevos y emergentes en el ámbito de la SST. Entre los retos nuevos cabe citar los efectos que la nanotecnología o la gestión de los desechos eléctricos y electrónicos tienen en la SST. La información toxicológica relativa a las sustancias químicas permite rastrear la proliferación de mezclas de productos químicos en el lugar de trabajo a escala mundial. Hoy se considera que las enfermedades ocupacionales como los cánceres profesionales y los trastornos respiratorios, circulatorios y de otro orden representan, en términos de SST, una amenaza mucho mayor, si bien todavía muy poco documentada, que los accidentes mortales ocurridos en el lugar de trabajo. Aunque es una amenaza que puede prevenirse, los costos que genera son considerables en términos humanos y económicos.
46. La adopción de un nuevo instrumento a fin de complementar el Convenio núm. 170 y revisar los otros cinco instrumentos, más antiguos, podría asegurar el mantenimiento de las vigentes prohibiciones que resultan útiles y, al mismo tiempo, facilitar la introducción de nuevas prohibiciones o normas de exposición que sean fáciles de actualizar a la luz de los avances científicos y tecnológicos⁴⁹. También podría garantizar que la OIT brinde una contribución estratégica y tripartita en aras de la coherencia de las políticas con diversos tratados e iniciativas internacionales que han cobrado impulso desde la adopción del Convenio núm. 170, como el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes; el Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo; el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación; el Convenio de Minamata sobre el Mercurio; el Enfoque Estratégico para la Gestión de Productos Químicos a Nivel Internacional, y el Sistema Globalmente

⁴⁸ GB.331/LILS/2, párr. 3.

⁴⁹ Los límites de exposición o los «valores máximos autorizados» podrían actualizarse mediante un procedimiento similar al establecido en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos. Esta coherencia de las políticas podría fomentar, a su vez, la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 170 ⁵⁰.

47. La pandemia de COVID-19 ha intensificado la exposición a productos químicos debido al uso más frecuente y generalizado de desinfectantes, geles hidroalcohólicos para las manos, productos de limpieza y equipos de protección personal. Una mala utilización de dichos productos podría causar efectos tóxicos para las personas, siendo los trabajadores del sector de la salud y los jóvenes ocupados en servicios de limpieza y de salud quienes corren el mayor riesgo.

B. Punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual

48. La ergonomía, o la consideración de los factores humanos, es la aplicación de teorías, principios y datos comunes a las muchas disciplinas que intervienen en la concepción de los productos, así como en la de los procesos y sistemas de trabajo, teniendo presente la complejidad de las interacciones entre los seres humanos, el entorno, las herramientas y el material, y la tecnología, con objeto de mejorar el desempeño y el bienestar de las personas en el mundo del trabajo ⁵¹. Existen riesgos ergonómicos cuando la manipulación manual de materiales exige esfuerzos excesivos; cuando se trabaja con una iluminación inadecuada o bien se seleccionan y utilizan herramientas inadecuadas; cuando se trabaja continuamente de pie o siempre sentado; cuando se pueden sufrir resbalones, tropezones o caídas; cuando existe incomodidad térmica, y cuando se realizan trabajos de oficina que causan trastornos musculoesqueléticos (TME). La amplia variedad de TME existentes dificulta la estimación exacta de los costos directos e indirectos que estos entrañan, si bien los datos de que se dispone indican que provocan alrededor de un tercio de todas las lesiones y enfermedades, además de generar un absentismo superior a la media y costos significativos en términos de asistencia sanitaria, de atención informal y de pérdida de productividad ⁵². Además, cada vez es más urgente atender la prevención de los riesgos ergonómicos y esforzarse por mejorar la comodidad y el bienestar en el trabajo a medida que la población activa envejece y se prevé que su vida laboral se prolongue en el tiempo.
49. La adopción de nuevas normas permitiría aclarar, con base en el cuestionario que se envíe a los Estados Miembros durante el proceso normativo, la incidencia que los factores humanos y la ergonomía tienen en la elaboración de los procesos y sistemas de trabajo, y podría contribuir a determinar los distintos tipos de factores humanos y ergonómicos internacionalmente reconocidos que pueden existir en el lugar de trabajo, además de las dificultades y las oportunidades que los mismos representan. En el nuevo instrumento podrían enunciarse principios generales con objeto de paliar esas dificultades y de promover la seguridad y salud mediante la gestión de factores humanos y una ergonomía de gran calidad. También se podrían especificar las políticas y normativas que deberían adoptarse a escala nacional sobre los factores humanos y la ergonomía en el trabajo, instituir un sistema para definir los derechos, las responsabilidades y las obligaciones correspondientes a los Gobiernos, los

⁵⁰ El Convenio núm. 170 ha sido ratificado por 22 Estados Miembros, tres de los cuales lo han hecho en los cuatro últimos años.

⁵¹ OIT, «The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want», 2019.

⁵² Véanse, por ejemplo, las cifras facilitadas por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos y por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, los TME representaron en 2013 el 33 por ciento de todos los casos de lesión y enfermedad sufridos por los trabajadores.

empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, y promover un enfoque integral para la concepción, la gestión y el funcionamiento efectivo de los procesos de trabajo.

50. Según las recomendaciones del GTT del MEN, las nuevas disposiciones permitirían revisar el Convenio (núm. 127) y la Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967, y actualizar el enfoque normativo de la manipulación manual.
51. La labor preparatoria se apoyaría en un informe detallado sobre la legislación y la práctica, en estudios de buenas prácticas y en la recopilación de datos, así como en amplias consultas con los mandantes, con los asociados de todo el sistema de las Naciones Unidas, con entidades profesionales y con otras partes interesadas. Se propone celebrar una reunión tripartita de expertos, ya en 2024, que permita proporcionar orientaciones a la Oficina sobre el alcance de las cuestiones que deberían abordarse durante el proceso normativo. La labor preparatoria también se apoyaría en las directrices técnicas sobre riesgos ergonómicos que prepara la Oficina y que se someterán al examen de una reunión tripartita de expertos para su validación en 2022.

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

52. La adopción de nuevas normas permitiría revisar el Convenio (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963. En ellas se podrían sentar los principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
53. 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.
54. La adopción de una recomendación (o de disposiciones no vinculantes en un instrumento de obligado cumplimiento) podría aportar pautas más detalladas acerca de medidas y requisitos técnicos más específicos sobre el entorno de trabajo, los sistemas de control, la seguridad de la maquinaria y la protección contra los riesgos mecánicos y de otro tipo, la información y el marcado, así como medidas complementarias relativas a ciertos tipos específicos de maquinaria.
55. La discusión que la Conferencia celebraría sobre la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria se basaría en una revisión del repertorio de recomendaciones prácticas publicado en 2013 sobre este tema⁵³ y en un informe detallado sobre la legislación y la práctica. También se fundamentaría en el cuestionario que se enviaría a los Estados Miembros durante el proceso normativo.

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

56. El proceso normativo en estos tres ámbitos se regiría por los enfoques apropiados, a fin de permitir la fácil actualización de los nuevos instrumentos, y en particular de las disposiciones técnicas que contengan, y garantizar así su continua pertinencia, teniendo presentes las circunstancias nacionales.

⁵³ OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas, 2013.

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

A. Acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales ⁵⁴

57. En las conclusiones de la discusión recurrente que se celebró durante la reunión de la Conferencia de 2013, se instó a los Estados Miembros a que aseguraran el respeto del Estado de derecho, entre otras cosas, por medio del fortalecimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos. Asimismo, se solicitó a la Oficina que ampliara la prestación de asistencia para fortalecer los sistemas y mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, y mejorar su funcionamiento, entre otras cosas, para la tramitación eficaz de las demandas laborales individuales. Por su parte, en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo que se celebró durante la reunión de la Conferencia de 2018, se instó a los Miembros a establecer, cuando proceda, y desarrollar con los interlocutores sociales mecanismos de prevención y solución de conflictos que sean eficaces, accesibles y transparentes. También se exhortó a la Oficina a que brindara apoyo a los Miembros y mandantes para fortalecer, a diferentes niveles, los sistemas de prevención y solución de conflictos que promuevan un diálogo social eficaz y generen confianza.
58. En el marco del plan de acción destinado a poner en práctica las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2013, la Oficina sigue avanzando en su trabajo de investigación sobre los mecanismos de solución de conflictos laborales, que abarca la determinación de principios rectores con miras a la solución eficaz de los conflictos laborales y el análisis de los progresos mundiales en la promoción del acceso a la justicia, en el contexto de los ODS ⁵⁵. La Oficina ha ampliado el alcance de su labor de investigación a fin de abarcar la manera en que los mecanismos de solución de conflictos laborales se han visto afectados por la pandemia de COVID-19 y cómo han respondido a los desafíos planteados por esta.
59. Los resultados preliminares de este trabajo de investigación sugieren que el corpus de normas internacionales del trabajo en vigor podría reforzarse. En primer lugar, no existe ninguna norma que trate de manera directa y exhaustiva la cuestión de la solución de los conflictos laborales. En segundo lugar, en las normas vigentes se prevén relativamente pocas orientaciones pormenorizadas, si bien estas podrían ser útiles en

⁵⁴ Los trabajos de investigación de la Oficina se han reajustado en función de lo dispuesto en el Programa y Presupuesto para 2022–2023, con el objetivo de apoyar a los mandantes a fin de que estos «revisen los marcos jurídicos relacionados con la prevención y la solución de conflictos con el fin de ampliar y proteger los derechos de todos, simplifiquen los procedimientos y refuercen las calificaciones y la capacidad del personal». GB.341/PFA/1, párr. 81.

⁵⁵ Los resultados preliminares de este trabajo de investigación sugieren que los conflictos laborales individuales han aumentado en todo el mundo. Entre las causas que explican esta evolución cabe señalar el incremento de la fuerza de trabajo, en especial en las regiones con un índice elevado de migración laboral; el mayor número de medidas para proteger los derechos individuales; la reducción del índice de sindicación y del alcance de la negociación colectiva, y el aumento de la desigualdad como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo. El aumento de los conflictos laborales individuales parece haber tenido consecuencias que podrían limitar el acceso a la justicia laboral, como el incremento de los costos y de las demoras, la falta de independencia e imparcialidad, la capacidad insuficiente para tratar los nuevos tipos de conflictos laborales, y la reducción del alcance del diálogo social, en particular de los mecanismos de negociación colectiva. Los Estados Miembros han tratado de paliar estos problemas de distintas formas, por ejemplo, estableciendo nuevos —o más— mecanismos y órganos de solución de conflictos; modificando las normas procesales y las estructuras institucionales; mejorando la capacidad de los profesionales encargados de la solución de conflictos; estableciendo mecanismos especializados en la solución de conflictos para los grupos de trabajadores vulnerables, e incrementando las medidas de prevención de conflictos, en particular promoviendo mecanismos pertinentes en el lugar de trabajo.

ámbitos tales como: la función que debe desempeñar el Estado para asegurar la aplicación efectiva del Estado de derecho mediante el acceso a la justicia laboral; el papel y el funcionamiento de los mecanismos judiciales y extrajudiciales en la solución de los conflictos laborales, en particular de los tribunales laborales especializados, y la función de los interlocutores sociales en la prevención y la solución eficaces de los conflictos laborales. Los efectos de la pandemia de COVID-19 y las medidas que han adoptado los Estados Miembros a fin de hacerle frente podrán arrojar luz acerca del enfoque que se debe dar a las directrices sobre el uso de la tecnología para facilitar el acceso a la justicia en todo momento.

60. El GTT del MEN tiene por cometido revisar las normas vigentes; en concreto, 4 de los 6 instrumentos del conjunto 12 tratan de la solución de conflictos. Sobre la base de esa revisión y de los resultados de los diversos estudios de investigación en curso, la Oficina podrá asesorar al Consejo de Administración sobre la conveniencia de tomar medidas y la forma que estas podrían adoptar. Durante el bienio 2020-2021, la Oficina publicará: 1) estudios de investigación comparativos sobre los sistemas de solución de conflictos laborales individuales en los países que no pertenecen a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos; 2) una serie de estudios regionales sobre el acceso a la justicia y el papel de los tribunales laborales ⁵⁶; 3) varios documentos de trabajo en torno a este tema ⁵⁷, y 4) los resultados de una encuesta de evaluación rápida de la respuesta de los mecanismos de solución de conflictos laborales frente a la pandemia de COVID-19. Teniendo en cuenta la amplia variedad de prácticas nacionales, las interrelaciones entre los distintos tipos de conflictos laborales y el recurso a instituciones y procedimientos similares en conflictos de diferente naturaleza, convendría organizar, como primera medida, una reunión de expertos durante el bienio 2022-2023. En dicha reunión, se podrían formular orientaciones sobre las medidas que cabría adoptar a continuación, y que podrían consistir en la celebración de una discusión general o de una discusión normativa.

B. Protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos ⁵⁸

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

⁵⁶ Estos estudios regionales han dado lugar a publicaciones específicas para Europa, Asia y el Pacífico, los Estados Árabes, África y América Latina.

⁵⁷ Las publicaciones conexas incluyen: *Documento de Trabajo de la OIT 6: Acceso a la Justicia: Revisión de Literatura sobre los Tribunales del Trabajo en Europa y América Latina*; *Informe sobre el examen del sistema de solución de conflictos laborales en Malasia* [en inglés]; *Documento de Trabajo de la OIT 10: Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*.

⁵⁸ GB.328/INS/3, anexo I, sección 2, D), párrs. 41 a 43, y GB.328/PV, párr. 17 (en el que el Grupo de los Trabajadores señala que la lucha contra la corrupción debería abarcar tanto el sector público como el sector privado) y párr. 20 (en el que el PIEM considera prematuro que el Consejo de Administración solicite a los órganos consultivos sectoriales que tengan en cuenta la inclusión de una reunión de expertos en las propuestas para 2018-2019, pues no es preciso que el Consejo declare su preferencia por uno de los cuatro temas posibles que requieren un trabajo más detenido).

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 corrupción ⁵⁹.

62. Dado que se trata de un tema nuevo y todavía se están debatiendo algunas cuestiones, en el documento presentado al Consejo de Administración en octubre de 2016 se propuso que se examinara primero el tema en una reunión de expertos. En las reuniones que celebraron del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos sectoriales recomendaron que la Oficina llevara a cabo 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 las prácticas nacionales relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades en los sectores de los servicios públicos y financieros ⁶⁰. Actualmente se considera que el tema está suficientemente desarrollado para ser objeto de examen en una reunión de expertos. A tal efecto, se presentó al Consejo de Administración la propuesta de incluir una reunión de expertos sobre este tema en el programa de las reuniones sectoriales mundiales para el bienio 2020-2021, utilizando los fondos reservados para poder convocar una reunión adicional por bienio, de conformidad con las decisiones adoptadas en el contexto del examen realizado por el Departamento de Políticas Sectoriales ⁶¹. El Consejo de Administración examinó esta propuesta en su 340.ª reunión (noviembre de 2020) ⁶². El Consejo de Administración, por correspondencia, decidió que, en caso de que se acordase incluir una reunión adicional en el programa de reuniones sectoriales mundiales para el bienio 2020-2021, se utilizarían los fondos reservados para una reunión técnica o una reunión de expertos que examinaría el tema de la protección de los denunciantes de irregularidades (o la independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción)) o bien otro tema sectorial ⁶³. Al no haber sido posible organizar dicha reunión a causa de la pandemia de COVID-19, los órganos consultivos sectoriales decidieron, en su reunión de enero de 2021, presentar al Consejo de Administración la propuesta de celebrar una reunión técnica sobre la protección de los informantes 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) ⁶⁴.

C. El trabajo decente en la economía de plataformas

63. En la Declaración del Centenario se establece que la Oficina debe orientar sus esfuerzos a «asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido». En el Consejo de Administración se ha venido discutiendo de forma recurrente si las modalidades de trabajo en sus diversas formas cumplen los citados objetivos,

⁵⁹ GB.325/INS/2, párr. 31.

⁶⁰ OIT, *Legislación y práctica en materia de protección de denunciantes en el sector público y en el sector de servicios financieros*, documento de trabajo núm. 328, Ginebra, 2019.

⁶¹ GB.328/POL/8, anexo II, recomendación sobre las reuniones, confirmadas por los órganos consultivos sectoriales en su reunión de enero de 2017.

⁶² GB.340/POL/4 (Rev. 1), párr. 18.

⁶³ GB.340/PV, párr. 96.

⁶⁴ GB.341/PV, párrs. 653 a 662.

especialmente desde la celebración de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, en febrero de 2015, y las discusiones recurrentes posteriores sobre la protección social (protección de los trabajadores), durante la 104.^a reunión de la Conferencia (2015), y sobre el diálogo social y el tripartismo, durante la 107.^a reunión de la Conferencia (2018). En la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción, de 2021, se pide a la OIT que asuma una función de liderazgo a fin de prestar apoyo a los Estados Miembros para que «aprovechen todo el potencial del progreso tecnológico y la digitalización, incluido el trabajo en plataformas, para crear puestos de trabajo decentes y empresas sostenibles, posibilitar la participación de toda la sociedad en sus beneficios y abordar sus riesgos y desafíos, entre otras cosas mediante la reducción de la brecha digital entre las personas y los países»⁶⁵.

64. Las plataformas de trabajo digitales en línea, que han aparecido durante el último decenio, se inscriben en el contexto de la creciente diversidad en las modalidades de trabajo. La actividad laboral que se lleva a cabo por medio de estas plataformas abarca tanto las «plataformas transfronterizas basadas en la web» (que a veces también se denominan «plataformas de microtarefas» o «subcontratación en línea») como las aplicaciones basadas en la geolocalización, que asignan trabajo a las personas de una zona geográfica específica. En el caso del primer tipo de plataformas, el trabajo se subcontrata mediante una convocatoria abierta dirigida a una multitud geográficamente dispersa o bien a personas a título individual a través de plataformas de trabajo independiente. Si bien algunos de estos trabajos que antes se realizaban en la economía tradicional han pasado a realizarse en la economía digital, en otros casos se trata de nuevas tareas que permiten el buen funcionamiento de empresas basadas en la red o el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial, como la moderación de los contenidos de los sitios de las redes sociales o la anotación de datos. Por otra parte, las actividades típicas de las aplicaciones basadas en la geolocalización son los servicios de transporte, de reparto y a domicilio.
65. Hay muy pocas estimaciones fiables sobre el porcentaje de empleo que representa la economía de plataformas. Las estadísticas correspondientes a 14 Estados miembros de la Unión Europea lo sitúan en alrededor del 2 por ciento de la población adulta. Por otra parte, la OIT estima que en Ucrania, por ejemplo, las actividades económicas de esta índole ocupan a alrededor del 3 por ciento de la fuerza de trabajo. En una encuesta realizada por la OIT en la que participaron 3 500 trabajadores de cinco grandes plataformas de microtarefas, se constató que estos provenían de 75 países, principalmente de África, Asia y las Américas. No obstante, se prevé que la actividad de las plataformas digitales de trabajo seguirá expandiéndose. De acuerdo con el índice de trabajo en línea del Instituto sobre Internet de Oxford, la actividad desarrollada en las cinco mayores plataformas de trabajo en lengua inglesa que operan en la web aumentó en un tercio entre julio de 2016 y marzo de 2019, y probablemente vuelva a aumentar, habida cuenta del interés mostrado por las empresas que figuran en la lista de Fortune 500 en intensificar su recurso a las plataformas.
66. En el informe titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, basado en encuestas y entrevistas a unos 12 000 trabajadores y representantes de 85 empresas de todo el mundo en diversos sectores, se destaca que las plataformas digitales de trabajo brindan oportunidades que antes no existían, en particular para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los grupos marginados en todo el mundo. Asimismo, se

⁶⁵ OIT, Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, párr. 13, a), v).

señala que las plataformas permiten a las empresas acceder a una fuerza de trabajo considerable con competencias diversas, así como ampliar su clientela. Al mismo tiempo, muchas empresas se enfrentan a problemas relacionados con la competencia desleal, la falta de transparencia en relación con los datos y la fijación de precios, y las elevadas comisiones. Para muchos trabajadores en plataformas, los desafíos están relacionados con las condiciones de trabajo, la regularidad del trabajo y de los ingresos, y la protección social y los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Muchos Gobiernos, empresas y representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, han empezado a abordar algunas de estas cuestiones y han concebido diversas respuestas. La pandemia de COVID-19 está poniendo de manifiesto las oportunidades de empleo que genera el trabajo en plataformas durante la fase de recuperación tras las pérdidas de puestos de trabajo e ingresos, así como los desafíos reglamentarios para garantizar la protección de la seguridad y la salud de esos trabajadores, así como su cobertura con medidas de protección social adecuadas.

67. La economía de plataformas perturba no solo los modelos empresariales existentes, sino también las pautas de empleo en que se basan tales modelos. Las plataformas digitales están transformando radicalmente la concepción que las empresas tienen del negocio, la manera en que interactúan y en que crean valor para la sociedad. La actividad laboral en estas plataformas brinda la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora, y es particularmente atractiva en países donde la demanda de mano de obra es escasa. Sin embargo, ese tipo de trabajo puede entrañar riesgos para los trabajadores en lo que respecta a su situación laboral, a la seguridad del empleo y de los ingresos, a la protección social y a otras prestaciones, así como al ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, dado que la mayor parte de estas tareas se llevan a cabo fuera del ámbito de la legislación laboral y a menudo no se declaran. Además, en estas plataformas transfronterizas y basadas en la web, la plataforma y sus clientes pueden hallarse en una jurisdicción diferente de la jurisdicción de los trabajadores, lo que puede dificultar que los reguladores apliquen las leyes laborales locales.
68. Es necesario comprender mejor los mecanismos que pueden garantizar el trabajo decente para los trabajadores ocupados en las plataformas digitales. Al tiempo que la Oficina prosigue sus estudios de investigación, los mandantes han reconocido la necesidad de entablar discusiones formales en torno a este tema. En la Declaración del Centenario, se exhorta a todos los Miembros, con el apoyo de la OIT, a «responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» y a establecer «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales». Por otra parte, en su 335.ª reunión (marzo de 2019), el Consejo de Administración recordó la discusión mantenida en octubre de 2018, en la que algunos Gobiernos propusieron dar prioridad a las actividades destinadas a promover el trabajo decente en la economía de plataformas. Durante aquella discusión, se hizo referencia a la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (2018), en la que se propugna el «e) [...] acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales [...]».
69. La mayoría de los miembros del Consejo de Administración han expresado su apoyo a la celebración de una discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

en una futura reunión de la Conferencia ⁶⁶. En cumplimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión, se celebrará una reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en el segundo trimestre de 2022 con la finalidad de contribuir a la concepción de un enfoque adecuado en materia de políticas. Los resultados de dicha reunión deberían basarse en todas las discusiones tripartitas pertinentes, y posiblemente en la discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo, que se celebrará durante la 109.^a reunión de la Conferencia (2021), además de fundamentar la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), que tendrá lugar en la 111.^a reunión de la Conferencia (2023). Los resultados de esta reunión tripartita de expertos también contribuirán a enriquecer los debates que se mantendrán durante la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) acerca de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, en cuyo marco se examinarán, entre otros puntos, las oportunidades y los desafíos asociados a la creciente diversidad de las modalidades de trabajo. En función de las conclusiones de la reunión tripartita de expertos, se podría contemplar la posibilidad de inscribir, en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), un punto normativo o con miras a una discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

D. Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital

70. Los datos personales de los trabajadores se recopilan y procesan por diversas razones, a menudo legítimas, como la selección para un puesto de trabajo, las obligaciones contractuales, la gestión de los expedientes administrativos del personal y de los recursos humanos, la SST y la protección del empleador. Sin embargo, la recopilación y el procesamiento de datos también pueden entrañar el riesgo de vulnerar el derecho de los trabajadores a la privacidad y, en algunos casos, incluso provocar la discriminación de estos. Estas preocupaciones se intensifican como consecuencia de la creciente utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones con fines laborales. La transición masiva al teletrabajo durante la actual pandemia de COVID-19 para frenar la propagación de los contagios también ha suscitado preocupaciones, por las posibles repercusiones en la vigilancia de los trabajadores y el procesamiento de los datos relativos a su salud.
71. Por consiguiente, es sumamente importante definir unos criterios claros y sólidos en cuanto al uso de los datos personales de los trabajadores, en particular en el contexto de la gestión basada en algoritmos. En la Declaración del Centenario, se exhorta a los Estados Miembros de la OIT a adoptar «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo». En junio de 2021, la Conferencia adoptó la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, en virtud de la cual los mandantes de la OIT se comprometieron a «e) introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas

⁶⁶ GB.337/PV, párrs. 17, 26, 31, 38, 42 y 43; GB.341/PV.

internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada».

72. Ya en 1996, en el marco de una reunión de expertos de la OIT, se adoptó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores. Además, en varias normas internacionales del trabajo, se menciona la necesidad de proteger los datos personales de los trabajadores, en particular la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), en la que se exige expresamente que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo esté en consonancia con el citado repertorio de recomendaciones prácticas, entre otros instrumentos. El repertorio de recomendaciones prácticas, complementado por un comentario preparado por la OIT, reglamenta la recopilación, la seguridad y el almacenamiento de los datos personales, así como su uso y comunicación a terceros. En él también se enumeran los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y se aborda la cuestión del procesamiento automatizado de los datos, así como su control electrónico. Sin embargo, es necesario evaluar si sigue siendo pertinente a la luz de la constante evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Un número creciente de países en todo el mundo están adoptando medidas para proteger los derechos de los trabajadores en relación con la recopilación, el procesamiento y la utilización de los datos personales, mientras que en la Unión Europea el Reglamento general de protección de datos se aplica también a los datos personales de los trabajadores.
73. Dada la importancia de esta cuestión actualmente y en aras de la gobernanza del futuro del trabajo, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno celebrar una reunión tripartita de expertos en el primer trimestre de 2023 para examinar los retos que plantea la protección de los datos personales de los trabajadores en las diferentes regiones, en particular a la luz de la creciente digitalización del trabajo y de la situación actual de la reglamentación en la legislación y en la práctica. Este examen podría abarcar la recopilación, el almacenamiento y la utilización de datos, su comunicación a terceros y el control digital y la gestión algorítmica de los trabajadores. En este contexto, durante la reunión de expertos se podría evaluar si el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores sigue siendo pertinente a la luz de las realidades y necesidades actuales y formular recomendaciones sobre posibles ajustes y las medidas de seguimiento más adecuadas. En función de los resultados de esta reunión, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno inscribir un punto normativo sobre este tema en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

► Anexo II

Instrumentos marítimos propuestos para derogación o retiro ⁶⁷

Instrumentos relativos al alojamiento y a las instalaciones de esparcimiento de la tripulación

Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)

Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)

Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133)

Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78)

Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140)

Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141)

Ratificaciones: El Convenio núm. 75 fue adoptado en 1946 y registró cinco ratificaciones, pero nunca entró en vigor. Ha sido denunciado por cinco Estados Miembros. El Convenio núm. 92 fue adoptado en 1949. Ha sido ratificado por 47 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 32. El Convenio núm. 133 fue adoptado en 1970. Ha sido ratificado por 32 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 22 de esos Miembros.

Observaciones: El MLC, 2006 actualiza y refunde —esencialmente en la regla 3.1— el contenido de instrumentos anteriores, adoptados en 1949 y en 1970, y garantiza un nivel de protección superior en relación con varios aspectos del alojamiento de la tripulación. La protección acordada por esos instrumentos anteriores en materia de alojamiento de la tripulación ya no corresponde a los estándares modernos. El MLC, 2006 es el instrumento actualizado que refleja el consenso tripartito sobre esta cuestión; brinda protección integral a la gente de mar, y garantiza la igualdad de condiciones para los armadores a través de su mecanismo único de control de la aplicación. El Convenio núm. 75 nunca ha obtenido el número mínimo de ratificaciones necesarias para entrar en vigor. El Convenio núm. 92 sigue en vigor para 15 Estados Miembros, mientras que otros dos Estados Miembros siguen vinculados por este instrumento solo con respecto a territorios no metropolitanos. El Convenio núm. 133 sigue en vigor para diez Estados Miembros, mientras que un Estado Miembro sigue vinculado por este instrumento solo con respecto a un territorio no metropolitano. En la nota técnica núm. 11 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos a la alimentación y al servicio de fonda

Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)

Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)

⁶⁷ Véase el Informe de la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (2021), presentado por la Presidenta del Comité (GB.343/LILS/4).

Ratificaciones: Los Convenios núms. 68 y 69 fueron adoptados en 1946. Han sido ratificados por 25 y 38 Estados Miembros respectivamente; y han sido denunciados por 19 y 28 Estados Miembros respectivamente como resultado de la ratificación del MLC, 2006. Dos Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 68 solo con respecto a territorios no metropolitanos, mientras que cuatro Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 69 solo con respecto a territorios no metropolitanos.

Observaciones: El MLC, 2006 refunde y actualiza el contenido de ambos instrumentos. La protección acordada por estos en materia de alimentación y servicio de fonda ya no corresponde a los estándares modernos. Ocho Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 68, de los cuales dos solo con respecto a territorios no metropolitanos. Catorce Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 69, de los cuales cuatro únicamente con respecto a territorios no metropolitanos. En la nota técnica núm. 12 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos a la atención médica

[Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica \(gente de mar\), 1987 \(núm 164\)](#)

[Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 \(núm. 105\)](#)

[Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 \(núm. 106\)](#)

Ratificaciones: El Convenio núm. 164 fue adoptado en 1987. Ha sido ratificado por 15 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 12 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006.

Observaciones: Los tres instrumentos han sido revisados por el MLC, 2006. La protección que brindan en materia de atención médica ya no corresponde a los estándares modernos. El MLC, 2006 refunde los principales elementos del Convenio núm. 164, al tiempo que actualiza y desarrolla ciertos principios básicos. El MLC, 2006 es el instrumento actualizado que refleja el consenso tripartito sobre esta cuestión; brinda protección integral a la gente de mar, y garantiza la igualdad de condiciones para los armadores a través de su mecanismo único de control de la aplicación. Solo tres Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 164. En la nota técnica núm. 13 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos a las obligaciones del armador

[Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 \(núm. 55\)](#)

Ratificaciones: El Convenio núm. 55 fue adoptado en 1936. Ha sido ratificado por 18 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 13 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006.

Observaciones: El MLC, 2006 incorpora y complementa las disposiciones del Convenio núm. 55. La protección acordada por el Convenio núm. 55 en relación con las obligaciones del armador ya no corresponde a los estándares modernos. Cinco Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 55, mientras que uno sigue vinculado únicamente con respecto a un territorio no metropolitano. En la nota técnica núm. 14 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos a la protección de la seguridad y la salud y a la prevención de accidentes

[Convenio sobre la prevención de accidentes \(gente de mar\), 1970 \(núm. 134\)](#)

Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm.142)

Ratificaciones: El Convenio núm. 134 fue adoptado en 1970. Ha sido ratificado por 29 Estados Miembros y denunciado posteriormente por 19 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006.

Observaciones: El MLC, 2006 revisa y refunde las principales disposiciones del Convenio núm. 134 y de la Recomendación núm. 142, complementándolas y actualizándolas sustancialmente. La protección acordada por el Convenio núm. 134 en relación con la protección de la seguridad y la salud y la prevención de accidentes ya no corresponde a los estándares modernos. El Convenio núm. 134 sigue en vigor para diez Estados Miembros, mientras que un Estado Miembro sigue vinculado por este instrumento con respecto a un territorio no metropolitano. En la nota técnica núm. 15 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos al acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)

Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)

Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138)

Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)

Ratificaciones: El Convenio núm. 163 fue adoptado en 1987. Ha sido ratificado por 18 Estados Miembros y denunciado posteriormente por 14 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006.

Observaciones: El MLC, 2006 incorpora el contenido del Convenio núm. 163 y de la Recomendación núm. 173 en la regla 3.1 sobre el alojamiento y los servicios de esparcimiento, y en la regla 4.4 sobre el acceso a instalaciones de bienestar en tierra. Las Recomendaciones núms. 48 y 138 han sido superadas por el Convenio núm. 163 y por la Recomendación núm. 173. Las normas establecidas en el Convenio núm. 163 con respecto a la concesión de permisos para bajar a tierra y el acceso a instalaciones de bienestar en tierra ya no se corresponden con las realidades y necesidades actuales. Solo cuatro Estados Miembros siguen vinculados por el Convenio núm. 163. En la nota técnica núm. 16 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos a la seguridad social

Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)

Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)

Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)

Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)

Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75)

Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76)

Ratificaciones: El Convenio núm. 56 fue adoptado en 1936. Ha sido ratificado por 20 Estados Miembros y denunciado posteriormente por 16 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006. Cuatro Estados Miembros siguen vinculados

por este Convenio, de los cuales dos solo con respecto a territorios no metropolitanos. El Convenio núm. 70 fue adoptado en 1946, pero nunca ha entrado en vigor. El Convenio núm. 165 fue adoptado en 1987 y revisó los Convenios núms. 56 y 70. Ha sido ratificado por tres Estados Miembros y denunciado ulteriormente por los tres como resultado de la ratificación del MLC, 2006. Por consiguiente, el Convenio núm. 165 ya no está en vigor.

Observaciones: La protección acordada por el Convenio núm. 56 ya no corresponde a los estándares modernos. Los Convenios núms. 70 y 165 no están en vigor. Las Recomendaciones núms. 10, 75 y 76 contienen orientaciones sobre la seguridad social, incluido el seguro de desempleo, que se han actualizado en el MLC, 2006. En la nota técnica núm. 17 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Instrumentos relativos al cumplimiento y al control de la aplicación

Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (P147)

Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)

Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)

Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)

Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185)

Ratificaciones: El Protocolo relativo al Convenio núm. 147 fue adoptado en 1996. Los 24 Estados Miembros que ratificaron el Protocolo lo denunciaron ulteriormente. El Convenio núm. 178 fue adoptado en 1976. Ha sido ratificado por 15 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 14 de esos Miembros.

Observaciones: El MLC, 2006 refunde y actualiza, en su Título 55, las principales disposiciones de los citados instrumentos. El Protocolo relativo al Convenio núm. 147 y el Convenio núm. 178 ya no están en vigor. Las Recomendaciones núms. 9, 28, 108, 155 y 185 se han integrado en el MLC, 2006. En la nota técnica núm. 18 puede consultarse información más detallada a este respecto.

Otros instrumentos

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)

Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)

Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)

Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)

Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)

Ratificaciones: El Convenio núm. 22 fue adoptado en 1926; ha sido ratificado por 60 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 45 de esos Miembros como resultado de la ratificación del MLC, 2006. El Convenio núm. 23 fue adoptado en 1926; ha sido ratificado por 47 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 34 de esos Miembros. El Convenio núm. 166 fue adoptado en 1987; ha sido ratificado por 14 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 10 de esos Miembros. El Convenio núm. 58

fue adoptado en 1936; ha sido ratificado por 51 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 45 de esos Miembros como resultado de la ratificación del Convenio núm. 138 y del MLC, 2006. Por último, el Convenio núm. 146 fue adoptado en 1976; ha sido ratificado por 17 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 14 de esos Miembros.

Observaciones: El MLC, 2006 es el instrumento actualizado que refleja el consenso tripartito sobre las cuestiones tratadas en los cinco convenios mencionados anteriormente; brinda protección integral a la gente de mar y garantiza la igualdad de condiciones para los armadores a través de su mecanismo único de control de la aplicación. El Convenio núm. 22 sigue en vigor para 15 Estados Miembros, mientras que cuatro Estados Miembros siguen vinculados por este instrumento solo con respecto a territorios no metropolitanos. El Convenio núm. 23 sigue en vigor para 13 Estados Miembros, mientras que cuatro Estados Miembros siguen vinculados por este instrumento solo con respecto a territorios no metropolitanos. El Convenio núm. 166 sigue en vigor para cuatro Estados Miembros. Con respecto al Convenio núm. 58, solo sigue en vigor para seis Estados Miembros, mientras que otros tres Estados Miembros siguen vinculados por este instrumento solo con respecto a territorios no metropolitanos. Por último, el Convenio núm. 146 sigue en vigor para tres Estados Miembros, mientras que dos Estados Miembros siguen vinculados por este instrumento solo con respecto a territorios no metropolitanos. En la nota técnica núm. 20 puede consultarse información más detallada a este respecto.

► Anexo III

Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030)

Reunión	Puntos técnicos			
99. ^a (2010)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Elaboración de una recomendación autónoma sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Examen del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.
100. ^a (2011)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Administración del trabajo e inspección 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.	
101. ^a (2012)	Elaboración de una recomendación autónoma sobre los pisos de protección social: elaboración de normas , procedimiento de simple discusión.	La crisis del empleo juvenil: 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 y el seguimiento de la Declaración de 1998 (revisado en junio de 2010).	
102. ^a (2013)	El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico: discusión general .	El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Nuevo examen de las demás medidas adoptadas previamente por la Conferencia, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, con el fin de garantizar el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de

Reunión	Puntos técnicos			
103. ^a (2014)	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para subsanar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del trabajo forzoso: elaboración de normas , procedimiento de simple discusión.	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	la comisión de encuesta relativas al trabajo forzoso. Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio.
104. ^a (2015)	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
105. ^a (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: discusión general .	Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social.	Aprobación de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) y del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial.

Reunión	Puntos técnicos			
106. ^a (2017)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Migración laboral: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación o retiro de los Convenios núms. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.
107. ^a (2018)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62.
108. ^a (2019)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.	Organización de debates y eventos relacionados con el centenario de la OIT.	
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).

Reunión	Puntos técnicos			
110. ^a (2022)	Aprendizajes: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Economía social y solidaria: discusión general.	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
111. ^a (2023) (por completar)	Aprendizajes: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Se decidirá en la 344. ^a reunión del Consejo de Administración.	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.	Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) (por confirmar)
112. ^a (2024) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos 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.	
113. ^a (2025) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).			Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 (por confirmar)
114. ^a (2026) (por completar)				
115. ^a (2027) (por completar)				
116. ^a (2028) (por completar)				

Reunión	Puntos técnicos
117. ^a (2029) (por completar)	
118. ^a (2030) (por completar)	Derogación del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) (por confirmar)
119. ^a (2031) (por completar)	

► Anexo IV

Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2019-2025)

