



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 12 de octubre de 2022

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

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

Finalidad del documento

El presente documento tiene por objeto facilitar el examen por el Consejo de Administración de las propuestas sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 44).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

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

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 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 347.ª reunión (marzo de 2023).

Unidad autora: Departamentos de 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; GB.343/INS/2 (Rev. 1); GB.343/PV; GB.344/PV.

▶ Índice

	Página
A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia	5
Enfoque estratégico y coherente	6
B. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2022.....	8
Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	9
C. Seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN	10
Recomendaciones relativas a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo	10
Recomendaciones sobre la derogación y el retiro de instrumentos	15
D. Inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes.....	15
E. Procedimiento por etapas	17
Proyecto de decisión.....	19

Anexos

I. Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	21
1. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas	21
2. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible (discusión general).....	26
3. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación	30
II. Información para la celebración de una posible conferencia técnica preparatoria sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos	38
III. Instrumentos propuestos para derogación o retiro	40
IV. Extracto del Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).....	43
V. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030)	44
VI. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2019-2025).....	49

► 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 Administración¹. 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), generalmente 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 Asuntos Generales o por otra comisión técnica en un número limitado de sesiones². 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 discusión³. El Consejo de Administración también puede decidir que el punto normativo se examine en una conferencia técnica preparatoria, lo que podría permitir inscribir el punto en el orden del día para tratarlo mediante el procedimiento de simple discusión⁴. Las propuestas para inscribir un punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia deben examinarse en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración, a menos que desde la primera haya asentimiento unánime de inscribir el punto considerado⁵.
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 una globalización equitativa, de 2008, en su versión enmendada en 2022 (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)

¹ Constitución de la OIT, arts. 14, 1) y 16, 3); Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, arts. 10-12, 23 y 44-52; Reglamento del Consejo de Administración, sección 5 y art. 6, 2).

² Véase el anexo V, 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).

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

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

⁵ Reglamento del Consejo de Administración, art. 5.1.1.

en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió aplazar las discusiones recurrentes sobre el empleo, la protección social (protección de los trabajadores) y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El ciclo actual concluirá en 2024 con una discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁶.

Enfoque estratégico y coherente

5. En su 322.^a reunión (octubre-noviembre de 2014), el Consejo de Administración adoptó un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia ⁷. Dicho enfoque requiere un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de la Conferencia, lo que actualmente significa aprovechar el impulso generado por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) y el 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 (Llamamiento mundial a la acción) a fin de hacer hincapié en la coherencia institucional y la flexibilidad. También requiere la plena participación de los mandantes tripartitos en el proceso de establecimiento del orden del día.
6. De conformidad con el enfoque estratégico, el Consejo de Administración examina atentamente la coordinación entre los resultados de las anteriores discusiones de la Conferencia y el examen de las propuestas para futuras reuniones. Vincula el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia con otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como los relativos al Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 ⁸.
7. Los mandantes han seguido apoyando el enfoque coherente y estratégico adoptado para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia ⁹. Por consiguiente, los elementos generales de este enfoque siguen siendo válidos, a saber, la necesidad de asegurar la coherencia institucional, el equilibrio entre el periodo de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, y la participación plenamente tripartita basada en la transparencia y la inclusión ¹⁰.
8. En la Declaración del Centenario se reafirma que la elaboración de normas internacionales del trabajo, junto con la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las mismas, tiene una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado, que responda a la evolución del mundo del trabajo y proteja a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles ¹¹. En el Llamamiento mundial a la acción 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» ¹².

⁶ GB.341/PV, párr. 50.

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

⁸ GB.340/PFA/1 (Rev. 1).

⁹ GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV y GB.343/PV.

¹⁰ GB.328/INS/3, párr. 38.

¹¹ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte IV, A.

¹² 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, párr. 11, B, a).

9. Otro elemento del enfoque estratégico y coherente 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 artículo 19 de la Constitución de la OIT ¹³. 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.
10. Algunos miembros del Consejo de Administración también han señalado las posibles repercusiones del seguimiento de las recomendaciones normativas del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) en futuras reuniones de la Conferencia, y han solicitado flexibilidad y creatividad al aplicar el enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia ¹⁴. En la 337.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2019), algunos de sus miembros abogaron por reforzar los vínculos entre los estudios generales, el mecanismo de examen de las normas y las discusiones recurrentes ¹⁵. A este respecto, el Grupo de los Empleadores ha expresado la opinión de que el Consejo de Administración goza de autonomía para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia y, al hacerlo, tiene libertad para considerar las recomendaciones del GTT del MEN, pero también otros ámbitos del mandato de la OIT. El Grupo de los Trabajadores ha recordado que el seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN con respecto al proceso normativo es una prioridad institucional, como lo ha decidido el Consejo de Administración en varias ocasiones. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones adicionales sobre las posibles repercusiones de las recomendaciones del GTT del MEN en el orden del día de las reuniones de la Conferencia.
11. La Oficina ha presentado un procedimiento por etapas para la aplicación del enfoque estratégico y coherente actualizado periódicamente en cada una de las reuniones del Consejo de Administración a fin de mejorar la transparencia e inclusividad del proceso ¹⁶. En la Declaración del Centenario se destaca la importancia de esta transparencia ¹⁷.

¹³ OIT, *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*, párr. 15, 1).

¹⁴ GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

¹⁵ GB.337/PV, párrs. 757 y 760.

¹⁶ GB.328/INS/3, párrs. 7-15, para consultar más detalles sobre la aplicación del enfoque estratégico y coherente. En la sección E del presente documento y en el anexo V se expone una propuesta actualizada del procedimiento por etapas hasta 2025.

¹⁷ Declaración del Centenario, parte IV, A.

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

Reunión	Número del punto del orden del día			
	IV	V	VI	VII
110. ^a (2022)	Aprendizajes - elaboración de normas (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo.	Economía social y solidaria - discusión general.	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, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, en su versión enmendada 2022.
111. ^a (2023)	Aprendizajes - elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores).	Transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos - discusión general.	Derogación del Convenio núm. 163. Retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165, 178, y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185.
112. ^a (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos - elaboración de normas (primera discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Trabajo decente y la economía del cuidado - discusión general.	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.
113. ^a (2025)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos - elaboración de normas (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo (por confirmar); o Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	Se decidirá en: <ul style="list-style-type: none"> • La 347.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023) si se opta por la elaboración de normas (primera discusión); o • Las 347.^a, 349.^a o 350.^a reuniones del Consejo de Administración, si se opta por una discusión general. 	

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

12. Como se indica en el procedimiento por etapas presentado al Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022)¹⁸, en su presente reunión, el Consejo examinará un punto que podría inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, relativo a la adopción de un convenio y una recomendación con miras a introducir enmiendas a disposiciones específicas de 15 instrumentos, derivadas de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022¹⁹.
13. En caso de que el Consejo de Administración decidiera inscribir un punto normativo en el orden del día de una de las reuniones de la Conferencia, la primera oportunidad sería la 113.^a reunión (2025), habida cuenta de los plazos preparatorios establecidos en el Reglamento de la Conferencia. La decisión debería adoptarse a más tardar en la 347.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023)²⁰.
14. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno seguir considerando la inscripción de un punto relativo al «aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología» que sería objeto de una discusión general en una reunión futura de la Conferencia²¹. En la 343.^a reunión (noviembre de 2021), algunos miembros del Consejo de Administración opinaron que sería conveniente considerar conjuntamente las implicaciones de la transición ambiental y la transición digital²². Otros miembros, sin embargo, estimaban que sería prudente esperar al resultado de la reunión de expertos sobre trabajo decente en la economía de plataformas antes de considerar la posibilidad de inscribirlo en el orden del día²³. En la 344.^a reunión, el Grupo de los Empleadores expresó la opinión de que el punto relativo al aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología debería conservarse en la lista de puntos que podrían inscribirse para discusión en la Conferencia, a raíz de la decisión del Consejo de Administración

¹⁸ GB.344/INS/3/1, párr. 35.

¹⁹ Véase también GB.346/INS/3/3.

²⁰ La sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030) contenida en el anexo V puede servir para determinar un posible calendario para la selección de las propuestas de puntos que está examinando actualmente el Consejo de Administración. Este debería tomar la decisión de inscribir un punto normativo en su reunión de marzo de 2023 (para la reunión de la Conferencia de 2025) o en marzo de 2024 (para la reunión de la Conferencia de 2026). La decisión de inscribir puntos que serán objeto de una discusión general debería tomarse a más tardar en marzo de 2023 (para la reunión de la Conferencia de 2024) o en marzo de 2024 (para la reunión de la Conferencia de 2025). Estos 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 en que haya de discutirse la cuestión. Por tanto, en principio, para la reunión de la Conferencia de junio de 2024 el informe debería enviarse a más tardar a finales de noviembre de 2022 (esto es, dieciocho meses antes de dicha reunión). Si el Consejo de Administración tomara la decisión en noviembre de 2022, la Oficina no tendría tiempo de preparar esos documentos. En cambio, las discusiones generales no están sujetas a los mismos requisitos: en el Reglamento de la Conferencia se establece que, cuando una cuestión ha sido incluida en el orden del día para discusión general, la Oficina comunicará un informe sobre tal cuestión a los Gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dos meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. Dado el tiempo necesario para preparar el informe, se recomienda encarecidamente al Consejo de Administración que tome una decisión a más tardar en marzo del año anterior a su examen.

²¹ Anexo I, sección 2.

²² En la misma reunión, el Grupo de los Trabajadores había sugerido, en aras de encontrar un consenso, que la discusión general sobre una transición justa podía fusionarse con la discusión sobre el aprovechamiento del pleno potencial de la tecnología (GB.344/PV, párr. 73).

²³ GB.343/PV, párr. 33.

de inscribir un punto sobre una transición justa en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023), porque es un tema más amplio que la política relacionada con el cambio climático.

15. En la 344.^a reunión, el Grupo de los Empleadores formuló tres propuestas adicionales para su inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia con vistas a una discusión general:
 - a) garantizar que los sistemas de educación y formación sean accesibles y respondan a las necesidades del mercado de trabajo, haciendo hincapié en la empleabilidad y en el papel que desempeñan los interlocutores sociales;
 - b) el papel que desempeñan la OIT y sus mandantes en apoyar una transformación estructural de la economía para lograr niveles de productividad más elevados, y
 - c) la adopción de enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad ²⁴.
16. Otros cuatro temas deben seguir desarrollándose o discutiéndose en otros foros tripartitos antes de que puedan dar lugar a propuestas completas para su inscripción en el orden del día de la Conferencia. En la sección 3 del anexo I se facilita información actualizada sobre el seguimiento que se ha dado a esos cuatro temas, que son los siguientes:
 - acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales individuales;
 - protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos;
 - el trabajo decente en la economía de plataformas (mencionado en el párrafo 13), y
 - protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital.

► C. Seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN

Recomendaciones relativas a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo

17. En su quinta reunión, celebrada 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 ²⁵.
18. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones del GTT del MEN, y pidió a la Oficina que preparara esas propuestas normativas a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional ²⁶.

²⁴ El Grupo de los Empleadores había presentado anteriormente propuestas similares, entre ellas: asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo de hoy y de mañana, poniendo énfasis en la empleabilidad; ampliar las opciones y aprovechar al máximo 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).

²⁵ GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.

²⁶ GB.337/LILS/1, párr. 5, a).

19. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de las 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia (2024 y 2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) frente a los riesgos biológicos (discusión normativa - doble discusión).
20. Por consecuencia, sigue pendiente la inscripción de las propuestas de la Oficina respecto de 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 con carácter de prioridad institucional. Las propuestas actualizadas 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 ²⁷.
21. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno seguir examinando las modalidades de las discusiones normativas destinadas a dar efecto a las recomendaciones del GTT del MEN, teniendo en cuenta el consenso alcanzado por el GTT del MEN de que el proceso de elaboración de normas debería ser flexible, abordar los cuatro temas específicos y ser ágil, costoeficiente e inclusivo.
22. Los párrafos 22 a 31 reflejan las opiniones expresadas por los miembros del Consejo de Administración durante las tres reuniones más recientes sobre las cuatro opciones que se han estudiado hasta el momento para la elaboración de normas sobre la refundición de instrumentos relativos a los riesgos químicos, teniendo en cuenta que la opción que finalmente se elija para los riesgos químicos no ha de utilizarse para la ergonomía, la manipulación manual o la protección de maquinaria.
23. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), 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. Otros miembros, que consideraban que las propuestas con respecto al punto normativo resultaban aún más oportunas en el contexto de la pandemia, 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 optimizar los resultados, respetando al mismo tiempo el procedimiento por etapas ²⁸. 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 opinaban que cada categoría de riesgo de SST requería un enfoque normativo particular, de modo que no era conveniente adoptar un único instrumento integrado sobre tales riesgos ²⁹.

²⁷ OIT, «Asegurar la coherencia y la consistencia al dar seguimiento normativo a las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del MEN en materia de SST», Documento de trabajo 1, quinta reunión del Grupo de Trabajo Tripartito del MEN, 23-27 de septiembre de 2019, párr. 14.

²⁸ GB.341/PV, párrs. 33 y 36.

²⁹ GB.341/PV, párrs. 13, 21 y 22.

24. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración examinó tres posibilidades propuestas por la Oficina ³⁰:
- 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 consecutivas de la Conferencia, de modo que no se convoque más de una comisión técnica sobre SST cada año ³¹. El Grupo de los Empleadores expresó su preferencia por esta opción ³².
 - Convocar tres conferencias técnicas preparatorias, posiblemente en 2023, 2024 y 2025, seguidas de discusiones simples en las reuniones de la Conferencia de 2026, 2027 y 2028, por ejemplo ³³. El Grupo de los Trabajadores apoyó excepcionalmente la propuesta de convocar tres conferencias técnicas preparatorias, al igual que varios grupos regionales, a reserva de recibir aclaraciones con respecto a las modalidades de celebración de estas conferencias y a sus implicaciones presupuestarias ³⁴.
 - Convocar una conferencia técnica preparatoria en 2023 o 2024 para los tres puntos sobre SST, seguida de una discusión normativa simple sobre los proyectos de instrumento, posiblemente en 2026. Esta propuesta no recibió el apoyo de ninguno de los grupos, habida cuenta del volumen de recursos humanos y financieros que tendrían que desplegar los mandantes y la Oficina para celebrar simultáneamente tres discusiones complejas desde el punto de vista técnico.
25. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración examinó, sin haber alcanzado un consenso, cuatro opciones de modalidades innovadoras y eficientes para la elaboración de normas sobre SST, comenzando por la refundición de instrumentos sobre

³⁰ GB.343/INS/2 (Rev. 1).

³¹ Concretamente, esta opción consistía en: 1) 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; 2) 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 3) discusiones normativas sobre la seguridad de la maquinaria en la 118.^a reunión (2030) y la 119.^a reunión (2031) de la Conferencia.

³² GB.343/PV, párr. 31.

³³ Varias normas de la OIT prevén las conferencias técnicas preparatorias. Básicamente, su objetivo es elaborar y detallar preguntas —principalmente preguntas normativas— que deberán someterse a la Conferencia. El artículo 14, 2) de la Constitución (que es producto de la revisión constitucional de 1946) las considera una de las formas para «lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados» antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia. Véanse también los artículos 38 y 45, 5) del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y los artículos 5.1.3, 5.1.6 y 5.1.9 del Reglamento del Consejo de Administración. La celebración de dichas conferencias técnicas preparatorias es una práctica arraigada en lo que respecta a las normas marítimas. Se han convocado conferencias técnicas en ocho ocasiones para preparar instrumentos sobre otros temas, como la inspección del trabajo, las políticas de empleo y el peso máximo autorizado que ha de cargar un trabajador. Las conferencias técnicas preparatorias ofrecen flexibilidad en cuanto al tiempo, la duración y la composición de las delegaciones participantes, al tiempo que permiten la plena participación de todos los Miembros de la OIT en las discusiones simples que se celebran posteriormente 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. Véase, para más detalle: «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», Documento de trabajo 2, quinta reunión del GTT del MEN (23-27 de septiembre de 2019), párrs. 31-46.

³⁴ GB.343/PV. El grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y la Unión Europea y sus Estados miembros apoyaron la propuesta. La Unión Europea y sus Estados miembros opinaban que esas conferencias preparatorias podían concebirse con arreglo al modelo de las reuniones técnicas tripartitas, en cuyo caso la Oficina sufraga los costos de participación de los interlocutores sociales y los Gobiernos interesados asumen sus propios gastos.

riesgos químicos. La Oficina tomó nota de las opiniones expresadas y las preguntas formuladas respecto de cada opción.

Opción 1. Mantener la opción predeterminada del procedimiento de doble discusión para la elaboración de normas sobre riesgos químicos

26. Para distribuir la carga de trabajo de la Oficina y evitar convocar más de una comisión técnica de SST en un mismo año, las discusiones normativas podrían programarse para la 114.^a y 115.^a reuniones de la Conferencia (2026 y 2027). Algunos miembros del Consejo de Administración expresaron su preferencia por esta opción ³⁵.

Opción 2. Convocar una conferencia técnica preparatoria, posiblemente en 2024 o 2025, seguida de una discusión simple durante la reunión de la Conferencia, posiblemente en 2026

27. Habida cuenta del alto grado de conocimientos técnicos especializados que se requieren para elaborar normas de protección contra riesgos químicos, algunos miembros del Consejo de Administración señalaron que estarían dispuestos a hacer una excepción y apoyar esta opción, dado que parecía permitir una amplia participación. Algunos miembros subrayaron la importancia de asegurar que las delegaciones de esa conferencia sean plenamente tripartitas y cuenten con el apoyo de consejeros técnicos, mientras que otros hicieron hincapié en los requisitos de flexibilidad y costo-eficacia ³⁶.
28. En respuesta a la solicitud de algunos miembros del Consejo de Administración, el anexo II contiene información acerca de las modalidades de una posible conferencia técnica preparatoria sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos. En caso de que el Consejo de Administración decidiera convocar una conferencia de esa naturaleza, la Oficina podría presentar disposiciones más detalladas, que incluyan una propuesta de reglamento y un proyecto de presupuesto, sobre la base de las orientaciones que el Consejo de Administración ofrezca al respecto. Como se indica en el anexo II, los Estados Miembros suelen estar representados en una conferencia técnica preparatoria de manera plenamente tripartita (1:1:1), donde los Estados Miembros participantes asumen el costo de participación de todos los delegados nacionales. El Consejo de Administración tendría que adoptar reglas de procedimiento específicas (esto es, un reglamento) para la conferencia preparatoria. Cabe recordar que a efectos de la Conferencia Técnica Preparatoria sobre las normas marítimas del trabajo en 2004, todos los delegados podían ejercer de manera individual su derecho de voto; los votos de los delegados de los armadores y de los delegados de la gente de mar se ponderaban para asegurar que cada uno de estos dos grupos tuviera la mitad del poder de voto del número total de Gobiernos representados en la Conferencia con derecho a voto; y las decisiones se adoptaban por mayoría simple de votos emitidos ³⁷. Tradicionalmente, una conferencia de esta índole se financiaría con cargo a los ahorros que puedan obtenerse del presupuesto ordinario (parte I) o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos (parte II) del presupuesto para el bienio de que se trate.

³⁵ GB.344/PV, párrs. 78 y 86 (grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)), párr. 90 (Grupo de los Empleadores).

³⁶ GB.344/PV, párr. 49 (Grupo de los Trabajadores) y párr. 88 (Unión Europea y sus Estados miembros).

³⁷ Véase el art. 9 del Reglamento de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, septiembre de 2004, [anexo II](#).

Opción 3. Convocar una reunión técnica tripartita, posiblemente en 2024 o 2025, seguida de una discusión simple en la reunión de la Conferencia, posiblemente en 2026

29. Algunos grupos regionales indicaron su preferencia por esta opción, siempre y cuando la reunión técnica preparatoria tuviera una mayor participación de lo habitual, dado que sería una solución más sencilla, flexible y económica que una conferencia técnica. Aún no se ha dado respuesta a las preguntas relativas a la composición tripartita y los derechos de voto de los participantes en una reunión técnica. Otros miembros solamente estuvieron de acuerdo con la celebración de una reunión técnica preparatoria si se pudiera garantizar una participación tripartita lo suficientemente amplia, que proporcionara una amplia gama de conocimientos especializados sobre riesgos químicos de las diferentes regiones del mundo ³⁸.
30. En respuesta al pedido de aclaraciones, cabe recordar que las reuniones técnicas se convocan con el propósito de mantener una discusión en profundidad acerca de cuestiones de política sobre la base de un informe preparado por la Oficina, con objeto de generar conclusiones, puntos de consenso o documentos similares y, en algunos casos, adoptar resoluciones. Estas reuniones estimulan el consenso tripartito internacional sobre un tema específico y tanto la Organización como los Estados Miembros pueden utilizarlas para la elaboración de políticas sobre el tema tratado. Los participantes de las reuniones técnicas representan a sus respectivos Gobiernos o grupos no gubernamentales. Las reuniones técnicas están compuestas de: *a)* un representante de cada Gobierno interesado, teniendo en cuenta que el Consejo de Administración puede decidir limitar la participación de los Gobiernos, y *b)* el número de representantes de los trabajadores y de los empleadores que determine el Consejo de Administración. La Oficina corre con los gastos de transporte y de estancia únicamente de los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Las decisiones se adoptarán por consenso, en ausencia del cual las posturas divergentes o las reservas se harán constar en actas, sin que ello constituya un impedimento para la adopción de la decisión de que se trate ³⁹.

Opción 4. Convocar una reunión tripartita de expertos, posiblemente en 2024 o 2025, seguida de una discusión simple en la reunión de la Conferencia, posiblemente en 2026

31. Esta opción no recibió el apoyo de ninguno de los grupos. Las reuniones de expertos sirven para proporcionar asesoramiento especializado a la Organización acerca de un tema técnico específico o bien para adoptar orientaciones técnicas. Se componen de un número fijo de expertos, que desempeñan sus funciones a título personal, es decir personas que actúan e intervienen en calidad de expertos y no como representantes de un Gobierno o grupo de mandantes. El Consejo de Administración determina la composición, que debe corresponder a un número igual de expertos designados por los Gobiernos, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores del Consejo. Este número debe ser múltiplo de cuatro. La Oficina cubre los costos de transporte y estancia de todos los expertos, incluidos los nombrados por los Gobiernos. Las decisiones se adoptarán por consenso, en ausencia del cual las posturas

³⁸ GB.344/PV, párr. 90 (PIEM), párr. 67 (Unión Europea y sus Estados miembros), párr. 86 (ASPAG). El Grupo de los Trabajadores sugirió que la participación de entre 40 y 50 representantes trabajadores sería adecuada (párr. 83).

³⁹ OIT, [Reglamento para las reuniones técnicas](#) y [Reglamento para las reuniones de expertos](#), 2019, Nota de introducción y art. 12 del Reglamento para las reuniones técnicas.

divergentes o las reservas se harán constar en actas sin que ello constituya un impedimento para la adopción de la decisión de que se trate ⁴⁰.

Recomendaciones sobre la derogación y el retiro de instrumentos

32. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de que, al aprobar las recomendaciones adoptadas por el GTT del MEN en su sexta reunión (septiembre de 2021), determinadas medidas de seguimiento deberían discutirse lo antes posible en una reunión del Consejo de Administración. Una de esas medidas consistía en la inscripción en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030) de un punto relativo a la derogación del Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) y del Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25), y al retiro de la Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29) ⁴¹. Habida cuenta de que el Consejo de Administración ya inscribió en el orden del día de la misma reunión un punto relativo a la derogación y el retiro de determinados instrumentos marítimos ⁴², tal vez estime oportuno ampliar el alcance del punto para que incluya los Convenios núms. 24 y 25 y la Recomendación núm. 29.
33. En la presente reunión, el Consejo de Administración examinará las recomendaciones adoptadas por el GTT del MEN en su séptima reunión (septiembre de 2022). Una de las recomendaciones se refiere a la propuesta de derogar tres convenios —el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17), el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18) y el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)— y de retirar tres recomendaciones —la Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22), la Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (núm. 23) y la Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 24). El GTT del MEN recomendó que el Consejo de Administración inscribiera un punto a tal efecto en el orden del día de la 121.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2033) ⁴³.
34. En el anexo III se resume información sobre los instrumentos que se propone derogar o retirar.

► D. Inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes

35. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración proporcionó orientaciones con respecto al inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes ⁴⁴. El Grupo de los Trabajadores estaba a favor de comenzar un nuevo

⁴⁰ Nota de introducción y art. 11 del Reglamento para las reuniones de expertos.

⁴¹ GB.343/PV, párr. 486, e), i).

⁴² El Consejo de Administración decidió 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 (GB.343/PV, párr. 62, d)).

⁴³ GB.346/LILS/1. El GTT del MEN también recomendó que el Consejo de Administración reconsidere la fecha en la cual examinaría el punto, en vista de una evaluación que ha de realizarse en 2028 para valorar si los Estados Miembros que han ratificado los convenios superados han adoptado medidas necesarias para ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI) o el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121).

⁴⁴ GB.343/PV; en la parte III, c), de la Declaración sobre la Justicia Social y la parte III de su anexo se dispone que el Consejo de Administración decidirá el momento oportuno para realizar tal evaluación, la cual «podrá repetirse cada cierto tiempo», sin imponer plazos específicos para ello. Si el Consejo de Administración decidiera iniciar un nuevo ciclo sin realizar previamente la evaluación y mantener la secuencia de objetivos estratégicos aprobada para el presente ciclo de discusiones

ciclo a partir de 2025, pues no consideraba necesario realizar una evaluación antes de iniciar el nuevo ciclo. El Grupo de los Empleadores dijo que, a pesar de su gran interés en continuar las discusiones recurrentes después de 2025, era partidario de inscribir en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025) un punto relativo a la evaluación del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social.

- 36.** En la perspectiva de definir sus puntos de vista sobre esta cuestión, los miembros del Consejo de Administración tal vez estimen oportuno considerar la contribución de las discusiones recurrentes a la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia ⁴⁵, tanto en lo que se refiere a la estructura del mismo en cada reunión, como a la selección de los puntos por el Consejo de Administración a la luz de las prioridades determinadas por la Conferencia en el contexto de las discusiones recurrentes. Asimismo, se debería tomar en consideración el vínculo entre estas discusiones recurrentes y la selección de instrumentos para futuros estudios generales, en consonancia con la parte I, B, del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. Por último, cabe recordar que, en la reunión actual, el Consejo de Administración estudiará también la posibilidad de introducir una enmienda en la parte I, A, de la Declaración sobre la Justicia Social, en el contexto del seguimiento de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Más concretamente, el Consejo de Administración analizará si la SST debería seguir formando parte del objetivo estratégico de la protección social, o si sería más adecuado ubicarla en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Dicha discusión y la decisión que el Consejo de Administración tome al respecto tendrán repercusiones en las próximas reuniones recurrentes previstas para 2023 y 2024, así como en el ciclo futuro ⁴⁶.
- 37.** En su 105.ª reunión (2016), la Conferencia realizó por primera vez una evaluación del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social, de conformidad con la parte III, C, del seguimiento de la Declaración (véase el apéndice IV). Para preparar dicha evaluación, el Consejo de Administración había brindado orientaciones sobre su alcance y sus modalidades durante varias de sus reuniones ⁴⁷.
- 38.** El informe elaborado para la Conferencia y el debate celebrado en la comisión correspondiente se centraron en las repercusiones de tres series de medidas adoptadas para promover la aplicación de la Declaración: las iniciativas de los Estados Miembros, las emprendidas por la OIT y las tomadas a nivel internacional y regional. Como resultado de ello, la Conferencia adoptó la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, en la que se determinaron los ámbitos de acción prioritarios para que la OIT apoye eficazmente a sus Miembros, y se exhortó a los Estados Miembros a adoptar medidas para incorporar el Programa de Trabajo Decente en las estrategias nacionales y regionales, lograr la ratificación y aplicación progresivas de los convenios fundamentales y de gobernanza, promover la coherencia de las políticas y promover empresas sostenibles. Asimismo, en la Resolución se invitó al Consejo de Administración a adoptar medidas para asegurar su aplicación efectiva. En el texto se estipuló también que la acción indicada formaría parte integrante de la próxima

recurrentes, se inscribiría un punto en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025) relativo a una discusión recurrente sobre el diálogo social.

⁴⁵ OIT, Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, párr. 15.2, c), iii).

⁴⁶ GB.346/INS/3/3.

⁴⁷ GB.322/INS/3, GB.323/INS/3 y GB.325/INS/3.

evaluación del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social que realizaría la Conferencia ⁴⁸. En su 329.^a reunión (marzo de 2017), el Consejo de Administración adoptó un programa de trabajo para dar efecto a la resolución ⁴⁹.

39. No obstante, el Consejo de Administración podría decidir que examinará por sí mismo algunas cuestiones específicas que han sido abordadas en el marco de la Declaración, como las modalidades de las discusiones recurrentes de las que es responsable, en el entendido de que tal examen no equivaldría a la evaluación del impacto de la Declaración que debe realizar la Conferencia, conforme se establece en el marco de su seguimiento.
40. Si el Consejo de Administración prefiriera que se lleve a cabo una evaluación o un examen de las modalidades al término del ciclo actual de discusiones recurrentes, podría considerar las posibilidades siguientes:
 - a) inscribir un punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025, de conformidad con la parte III del seguimiento de la Declaración;
 - b) decidir que en sus reuniones de marzo y noviembre de 2025 se efectúe un examen de las modalidades, o
 - c) celebrar una reunión técnica tripartita para realizar un examen de las modalidades durante el primer semestre de 2025 y presentar un informe al respecto en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2025.
41. Dicha evaluación podría tomar en consideración elementos similares a los examinados en la evaluación de 2016 y analizar los avances logrados en relación con la aplicación y las repercusiones del programa de trabajo adoptado por el Consejo de Administración en su 329.^a reunión.
42. Si el Consejo de Administración decidiera no inscribir en el orden del día de la reunión de 2025 de la Conferencia una nueva evaluación de la Declaración, podría determinar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes con la finalidad de realizar una evaluación al término de dicho ciclo, en 2030.

► E. Procedimiento por etapas

43. La propuesta actualizada para las etapas del procedimiento es la siguiente:

En su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración:

- decidirá las modalidades de inscripción en el orden del día de la Conferencia de una propuesta normativa sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos;
- adoptará una decisión o brindará orientación con respecto a las modalidades que se han de seguir para inscribir en el orden del día de la Conferencia las propuestas normativas sobre la ergonomía y la manipulación manual y sobre la seguridad de la maquinaria;

⁴⁸ El momento en que debe tener lugar la próxima evaluación no se establece ni en la Declaración sobre la Justicia Social, ni en la Resolución, ni en las decisiones del Consejo de Administración.

⁴⁹ GB.329/INS/3/1.

- proporcionará orientaciones sobre la conveniencia de inscribir un punto relativo a la evaluación del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social en el orden del día de la 113.ª reunión (2025), o bien de iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en esa misma reunión, posiblemente empezando por el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, y
- decidirá acerca de la conveniencia de inscribir un punto sobre la adopción de un convenio y una recomendación revisores en el orden del día de una reunión futura de la Conferencia, con miras a introducir enmiendas en disposiciones específicas de 15 instrumentos, como consecuencia de la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable en el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) en su versión enmendada en 2022, y
- continuará facilitando orientaciones para elaborar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

En su 347.ª reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración:

- en caso de que no haya finalizado en su 346.ª reunión el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025), consideraría la posibilidad de inscribir un punto técnico en el orden del día de dicha reunión si opta por un punto de carácter normativo, y
- decidiría sobre la conveniencia de inscribir un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social en el orden del día de la 113.ª reunión (2025), o bien de iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en esa misma reunión, posiblemente empezando por el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo;
- en caso de que no haya adoptado una decisión en su 346.ª reunión, consideraría las modalidades que habrían de adoptarse para inscribir en el orden del día de la Conferencia las propuestas normativas sobre la ergonomía y la manipulación manual y sobre la seguridad de la maquinaria (SST), basadas en las recomendaciones del GTT del MEN, y
- continuaría proporcionando orientaciones para elaborar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

En su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración:

- en caso de que no haya finalizado en su 346.ª reunión el orden del día de la Conferencia, consideraría la posibilidad de inscribir un punto técnico en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia (2025), y
- continuaría facilitando orientaciones para diseñar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

► Proyecto de decisión

44. El Consejo de Administración:

- a)* decide inscribir en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia (2026) un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión;

O

decide convocar, en 2024, una conferencia técnica preparatoria sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos, con miras a proponer un instrumento refundido a la Conferencia en su 114.^a reunión (2026), para su posible adopción con arreglo a un procedimiento de simple discusión, y pedir a la Oficina que tome en cuenta sus orientaciones al preparar las disposiciones detalladas, con inclusión del reglamento y de la propuesta de presupuesto, que se someterán a la consideración de su 347.^a reunión (marzo de 2023);

O

decide convocar, en 2024, una reunión técnica tripartita sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos, con miras a proponer un instrumento refundido a la Conferencia en su 114.^a reunión (2026), para su posible adopción con arreglo a un procedimiento de simple discusión, y pedir a la Oficina que tome en cuenta sus orientaciones al preparar las disposiciones detalladas, con inclusión de la composición, la fecha y el lugar, la duración, el costo y la financiación, que se someterán a la consideración de su 347.^a reunión (marzo de 2023);

- b)* decide inscribir en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030) un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 24 y 25, y sobre el retiro de la Recomendación núm. 29;
- c)* decide inscribir en el orden del día de la 121.^a reunión de la Conferencia (2033) un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 17, 18 y 42, y el retiro de las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24;
- d)* pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar un documento relativo a una posible evaluación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, que se ha de presentar en su 347.^a reunión (marzo de 2023);
- e)* pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar las propuestas relativas a las reuniones técnicas tripartitas sobre el acceso a la justicia laboral y sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, y
- f)* pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar el documento relativo al orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia, que se presentará en su 347.^a reunión (marzo de 2023).

▶ Anexo I

Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

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

1. En virtud de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Consejo de Administración 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 ¹.
2. La inscripción de dichos puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 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 profesionales. La resolución adoptada por la Conferencia en su 110.^a reunión para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de designar dos instrumentos como convenios fundamentales ha hecho aún más urgente cubrir las lagunas normativas en materia de SST y de lograr que las normas internacionales del trabajo respondan a la evolución del mundo del trabajo.
3. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que se guiase por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del «enfoque de la integración temática». Según se discutió en el GTT del MEN, la regulación mediante la integración temática implicaría *prima facie* adaptar los procesos de elaboración de normas a los cuatro subtemas tal y como decidió el Consejo de Administración. El tipo de adaptación dependerá 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.
4. La primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre los riesgos para la SST en el orden del día de las reuniones de la Conferencia sería la 113.^a reunión (2025). 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 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, mediante una conferencia técnica

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

preparatoria seguida de una simple discusión, o mediante una reunión de expertos o una reunión técnica seguida de una simple discusión ².

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

5. Cada año, más de 1 000 millones de trabajadores se exponen en sus entornos de trabajo a sustancias peligrosas como productos contaminantes, polvos, vapores y humos ³. Según las últimas estimaciones disponibles, que datan de 2021, el 82 por ciento de las muertes relacionadas con el trabajo se deben a enfermedades no transmisibles ⁴, muchas de ellas derivadas de la exposición a productos químicos peligrosos como el asbesto (209 481 muertes anuales y 3,97 millones de años de vida saludable perdidos). 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.
6. La urgencia de revisar el marco normativo de la OIT sobre la gestión racional de los productos químicos en el trabajo no obedece a la existencia de lagunas normativas, sino a 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, requiere 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 sobre los productos químicos, 1990 (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 ⁵. 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 OIT relativo a las sustancias químicas, que debe ser revisado, según recomienda el GTT del MEN.
7. A fin de mantener la pertinencia 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

² OIT, *Información básica para el establecimiento de un marco regulador de la OIT para las sustancias peligrosas*, MEPFHS/2007, 2007, párr. 37.

³ OIT, *Exposure to hazardous chemicals at work and resulting health impacts: A global review*, 2021.

⁴ Organización Mundial de la Salud (OMS) y OIT, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016*, 2021.

⁵ Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13); Convenio (núm. 136) y Recomendación (núm. 144) sobre el benceno, 1971; Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4) y Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6).

de seguimiento que implican actividades normativas»⁶, en relación con los cinco instrumentos. El GTT del MEN recomendó revisarlos mediante un proceso de refundición, que podría llevarse a cabo con la adopción de un protocolo al Convenio núm. 170.

8. 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.
9. 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 prohibiciones vigentes 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 tecnológicos⁷. 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 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. 170⁸.
10. 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

11. 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 trabajo⁹. Existen riesgos ergonómicos cuando la manipulación manual de materiales exige esfuerzos excesivos; cuando se trabaja con una iluminación inadecuada o

⁶ GB.331/LILS/2, párr. 3.

⁷ 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).

⁸ El Convenio núm. 170 ha sido ratificado por 22 Estados Miembros, 3 de los cuales lo han hecho en los cuatro últimos años.

⁹ Kathleen Mosier y Juan Carlos Hiba, «The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want», (OIT,2019).

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, a pesar de que, según los datos disponibles, provocan alrededor de un tercio de todas las lesiones y enfermedades, y generan un absentismo superior a la media y costos significativos en términos de asistencia sanitaria, de atención informal y de pérdida de productividad¹⁰. 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.

12. 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 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.
13. 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.
14. 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 podría apoyar en las directrices técnicas que la Oficina publicó en 2021¹¹.

¹⁰ 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.

¹¹ OIT, *Principles and Guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems*, 2021. Estas directrices fueron elaboradas por un experto equipo de redactores, revisores y representantes de la Asociación Internacional de Ergonomía, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones y organizaciones que reconocen la absoluta necesidad de introducir factores humanos/principios y directrices de ergonomía en la concepción y la gestión de los sistemas de trabajo.

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

15. La adopción de nuevas normas permitiría revisar el Convenio (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963. En 2002, el Grupo de Trabajo Cartier recomendó clasificar el Convenio núm. 119 como instrumento «pendiente de revisión» y en 2017, el Consejo de Administración aprobó una recomendación del GTT del MEN de revisar los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria «a la mayor brevedad posible»¹².
16. En su 91.ª reunión (2003), la Conferencia pidió que se revisaran el Convenio núm. 119 y la Recomendación núm. 118 para tener en cuenta las dificultades técnicas en la aplicación de los instrumentos, los últimos avances tecnológicos y la necesidad de proporcionar información y formación relacionadas con la seguridad y la salud en la transferencia de tecnología. El objetivo principal de los primeros instrumentos para proteger a los trabajadores de los accidentes provocados por máquinas mediante el uso de tecnologías de seguridad seguía siendo importante y válido, pero debía complementarse con enfoques integrales para promover la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, en los que se consultara, informara y proporcionara formación a los trabajadores sobre todos los aspectos pertinentes de la utilización de la maquinaria a lo largo de su ciclo de vida, incluidos los procedimientos de emergencia¹³.
17. Sobre la base de los indicadores de referencia establecidos en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria (2013)¹⁴, las nuevas normas podrían establecer los principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
18. 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.
19. 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.
20. La discusión que la Conferencia celebraría sobre la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria se basaría en una revisión del Repertorio de recomendaciones prácticas publicado en 2013 y en un informe detallado sobre la legislación y la práctica. También se fundamentaría en 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

21. 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

¹² GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (documento de referencia de la Oficina, marzo de 2002); GB.331/PV, párr. 723, f), iii).

¹³ OIT, *Examen de instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos)*, Nota técnica 7, Tercera reunión del GTT del MEN (25-29 de septiembre de 2017), 5 y 6.

¹⁴ OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas, 2013.

circunstancias nacionales. Se podrían utilizar como ejemplo los mecanismos simplificados de revisión empleados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185) y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o en la Recomendación núm. 194.

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

Fuente, índole y contexto del punto propuesto

22. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto de discusión general sobre una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos ¹⁵. El punto propuesto titulado «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico» potencialmente más amplio que la política relacionada con el cambio climático ¹⁶, se seguiría examinando para su inscripción en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia, posiblemente después de la discusión general sobre una transición justa por parte de la Conferencia ¹⁷.
23. 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» ¹⁸. 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» ¹⁹.
24. 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 otros progresos de la técnica ²⁰. 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».
25. 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

¹⁵ GB.344/PV, párr. 99, a), i).

¹⁶ GB.337/PV, párr. 25 y GB.341/PV, párr. 31.

¹⁷ GB.344/PV, párrs. 79 y 82.

¹⁸ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, parte II, A, ii).

¹⁹ OIT, Llamamiento mundial a la acción, párr. 13, a), v).

²⁰ OIT, *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 57.ª reunión*, Ginebra, 1972, 11.

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? ²¹.

Pertinencia a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

26. 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 SST.
27. 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 ²², 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 ²³. 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, 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 ²⁴. 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 ²⁵.
28. 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

²¹ GB.328/INS/3, párr. 10.

²² Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, «The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?», *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (2017), 254-280.

²³ 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).

²⁴ 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.

²⁵ 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.

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 ²⁶. 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 ²⁷. 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.

29. 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 ²⁸.
30. 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. Como se destaca a continuación, las plataformas digitales ofrecen nuevas fuentes de ingresos y oportunidades laborales, pero también plantean grandes retos en materia de condiciones de trabajo, derechos y protección de los trabajadores, y pueden entrañar riesgos para la privacidad de los trabajadores, debido a la gran cantidad de datos que se recopilan ²⁹. El 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 a los dispositivos y herramientas portátiles o integrados en la vestimenta, entre otros, para controlar el desempeño de los trabajadores ³⁰. 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.

²⁶ Peter Bauer *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 *et al.* «[Digital Capital and Superstar Firms](#)», National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series, Working Paper No. 28285, 2020.

²⁷ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock y Chad Syverson, «[Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics](#)», en *The economics of artificial intelligence: An agenda*, eds. Ajay Agrawal, Joshua Gans y Avi Goldfarb (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries y Abdul Erumban, «[How to Not Miss a Productivity Revival Once Again?](#)», NIESR Discussion Paper No. 518, 2020.

²⁸ Karlis Kandars *et al.*, «[Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk](#)» (Nesta, 2020).

²⁹ ILO, *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.

³⁰ Valerio De Stefano, «[Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection](#)», ILO Employment Policy Department 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).

31. 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.³¹. Cabría reproducir y ampliar esta estrategia en diferentes contextos, como el del trabajo en plataformas. Las tecnologías también pueden ayudar a incrementar el grado de cumplimiento de las normas, mediante la creación de registros digitales transparentes y la realización de inspecciones y actividades de control específicas. Asimismo, ante la creciente intensificación del trabajo, se puede mantener un registro digital de los horarios de trabajo, de modo que se asegure la protección de los salarios por horas trabajadas, así como el cumplimiento de la normativa en la materia.
32. 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». Estas políticas cobran aún más importancia en el contexto de la pandemia de COVID-19 y su etapa posterior, 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.
33. 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.

Resultados previstos

34. Los resultados que se prevé obtener de esta discusión general comprenderían la formulación de conclusiones y de una resolución 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 digital³² y el Llamamiento a la acción en favor de los derechos

³¹ 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, 2018.

³² Naciones Unidas, [Hoja de ruta para la cooperación digital](#), Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, junio de 2020.

humanos ³³ del Secretario General de las Naciones Unidas, y contribuiría a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 9 ³⁴.

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 ³⁵

35. 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 ³⁶.
36. El ODS 16.3 se centra en la promoción del Estado de derecho y el acceso a la justicia para todos. Se cree que hasta dos tercios de la población mundial no tienen un acceso significativo a la justicia ³⁷. En *Nuestra agenda común* se señala que la justicia es una dimensión esencial del contrato social y que el hecho de que los Estados no proporcionen acceso a ella es un factor clave que alimenta la desconfianza y la desigualdad ³⁸.
37. 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 ³⁹. La Oficina ha

³³ Naciones Unidas, *The Highest Aspiration – A Call to Action for Human Rights*, 2020, en particular, en lo concerniente a las nuevas fronteras de los derechos humanos.

³⁴ 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».

³⁵ 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.

³⁶ El Consejo de Administración ha tenido la oportunidad de discutir los informes de avance periódicos sobre la investigación realizada desde 2013 en el contexto del establecimiento de los puntos del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia. Véanse las discusiones más recientes en GB.341/PV, GB.343/PV y GB.344/PV.

³⁷ SDG Knowledge Hub, «SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All», abril, 2021.

³⁸ Naciones Unidas, *Nuestra Agenda Común*, Informe del Secretario General, 2021, párr. 23.

³⁹ 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

ampliado el espectro de sus investigaciones 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 ⁴⁰.

38. La Oficina está recibiendo un número creciente de solicitudes de asesoramiento técnico sobre el acceso a la justicia laboral. Con el fin de reforzar su capacidad de respuesta, ha desarrollado una herramienta de autoevaluación para proporcionar diagnósticos. En 2022, la Oficina ha hecho pruebas piloto de la herramienta en Barbados, Bangladesh, Lesotho y México, sobre una base tripartita, aprovechando la oportunidad de recopilar información comparativa sobre los marcos jurídicos que regulan los mecanismos y procedimientos de los conflictos colectivos ⁴¹. La herramienta se publicará el próximo año tras un taller tripartito en el que se validará una versión revisada de la misma.
39. Los resultados preliminares de este trabajo de investigación sugieren que el corpus de normas internacionales del trabajo en vigor podría reforzarse todavía más. En primer lugar, no existe ninguna norma que trate de manera directa y exhaustiva la cuestión de la solución de conflictos laborales individuales. En segundo lugar, en las normas vigentes se prevén relativamente pocas orientaciones pormenorizadas, si bien estas podrían ser útiles en 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. Es probable que los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre las instituciones de solución de conflictos laborales perduren durante más tiempo del que inicialmente se había previsto, especialmente en lo que respecta a las oportunidades y los retos relativos a la digitalización de los procedimientos, el acceso desigual a las herramientas tecnológicas y la falta de datos estadísticos ⁴². Además, las transformaciones del mercado de trabajo —en particular, la digitalización—, están propiciando un aumento en la demanda de mecanismos e instituciones eficaces para la solución de conflictos laborales.
40. El mecanismo de examen de las normas tiene por cometido revisar las normas vigentes; en concreto, 4 de los 6 instrumentos del conjunto de 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 publicó: 1) una serie de estudios regionales sobre el acceso a la justicia y el papel de los tribunales

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 colectivos. 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 las capacidades 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 fomentando mecanismos pertinentes en el lugar de trabajo.

⁴⁰ OIT, *Informe de la Encuesta de evaluación rápida: La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19*, 2021,

⁴¹ Véase la sección 7 «Conflictos laborales y su resolución» de la base de datos jurídicos comparativos de la OIT sobre relaciones laborales [IRLex](#).

⁴² OIT, *Informe de la Encuesta de evaluación rápida*, 33.

laborales ⁴³; 2) varios documentos de trabajo en torno a este tema ⁴⁴, y 3) los resultados de una encuesta de evaluación rápida ⁴⁵. En el bienio 2022-2023, la Oficina tiene previsto publicar: 1) una ficha informativa sobre el acceso a la justicia laboral en los conflictos colectivos titulada «Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database», y 2) un resumen informativo sobre conflictos laborales colectivos y mecanismos para su solución titulado «Collective labour disputes and mechanisms for their resolution: a comparative legal análisis». Próximamente se publicará un informe titulado «Access to justice: guidance from international labour standards».

41. La investigación y la experiencia de la Oficina parecen indicar la existencia de una diversidad de prácticas nacionales, así como las interrelaciones entre los distintos tipos de conflictos laborales, el recurso a instituciones y procedimientos similares en conflictos de diferente naturaleza, y, al mismo tiempo, las disparidades en las tecnologías digitales que las instituciones utilizan para ofrecer acceso universal a la justicia laboral, en particular frente a los desafíos que plantea la pandemia. Además, tanto los Gobiernos como los interlocutores sociales han incrementado su atención a estos asuntos y han solicitado más asistencia técnica a la Oficina.
42. Como primera medida, convendría organizar una reunión de expertos en 2024 o 2025. En dicha reunión, se podrían formular orientaciones sobre las medidas que cabría adoptar a continuación, como por ejemplo la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.

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

43. 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 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 ⁴⁶.

⁴³ Estos estudios regionales han dado lugar a publicaciones específicas para Europa, Asia y el Pacífico, los Estados Árabes, África y América Latina, a saber: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries*; *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected African countries*; *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Asian & Pacific countries*; *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected South American countries*, y *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Arab countries*.

⁴⁴ Las publicaciones conexas incluyen: Eusebi Colàs-Neila y Estela Yélamos-Bayarri, *Acceso a la Justicia: Revisión de Literatura sobre los Tribunales del Trabajo en Europa y América Latina*, Documento de Trabajo de la OIT 6, 2020; *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System* (OIT, 2020); César Arese, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, Documento de Trabajo de la OIT 10 (OIT, Ginebra, 2020).

⁴⁵ OIT, *Informe de la Encuesta de evaluación rápida*.

⁴⁶ GB.325/INS/2, párr. 31.

44. 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 ⁴⁷. Actualmente se considera que el tema está suficientemente desarrollado para ser objeto de examen en una reunión de expertos. 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) ⁴⁸. En su 343.^a reunión, el Consejo de Administración decidió que la reunión se celebraría del 26 al 30 de septiembre de 2022, y que en ella participarían los Gobiernos interesados, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, así como consejeros técnicos, observadores, organizaciones internacionales oficiales y organizaciones internacionales no gubernamentales presentes con carácter de observadores ⁴⁹. Los resultados de esta reunión se presentarán al Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023).

C. El trabajo decente en la economía de plataformas

45. En la Declaración del Centenario se establece que la OIT 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». El Consejo de Administración se ha preguntado en numerosas ocasiones cómo hacer para que las modalidades de trabajo en sus diversas formas cumplan estos objetivos, 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 el 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» ⁵⁰.
46. 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

⁴⁷ 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, 2019.

⁴⁸ GB.341/PV, párrs. 653-662.

⁴⁹ GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

⁵⁰ OIT, *Llamamiento mundial a la acción*, párr. 13, a), v).

transfronterizas basadas en la web» (que a veces también se denominan «plataformas de microtareas» 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.

47. 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. En una encuesta realizada por la OIT en la que participaron 3 500 trabajadores de cinco grandes plataformas de microtareas, 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.
48. 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 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 ha puesto 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.
49. La economía de plataformas perturba no solo los modelos empresariales existentes, sino también los modelos de empleo en los que se apoyan. Las plataformas digitales están transformando radicalmente la concepción que las empresas tienen de la actividad empresarial, 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.

50. 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». La Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en su 109.ª reunión (2021), recuerda que «la digitalización y el auge de las plataformas digitales de trabajo pueden crear nuevos factores de desigualdad, aunque también brindan a los trabajadores oportunidades generadoras de ingresos»⁵¹. 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 [...]».
51. 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 Conferencia⁵². En cumplimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 343.ª reunión, se celebrará una reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en octubre 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, 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), en cuyo marco se examinarán, entre otros puntos, las oportunidades y los desafíos asociados a la creciente diversidad de las modalidades de trabajo. Dependiendo del resultado de la reunión tripartita de expertos, se podría contemplar la posibilidad de inscribir en el orden del día, posiblemente ya en la 113.ª reunión de la Conferencia (2025), un punto normativo o un punto relativo a una discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, a reserva de los otros puntos que se pueda estar considerando inscribir en el orden del día.

⁵¹ OIT, [Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo](#), Resolución XVI, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 21.

⁵² GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV y GB.344/PV.

D. Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital⁵³

52. 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 gestión algorítmica, que se basa fundamentalmente en el procesamiento de datos personales, constituye un aspecto importante de la economía de plataformas, que poco a poco ha ido englobando a nuevos lugares de trabajo en todo el espectro socioeconómico. Además, también ha suscitado preocupación la transición masiva al teletrabajo a fin de frenar la propagación de los contagios durante la actual pandemia de COVID-19, debido a sus posibles repercusiones en materia de vigilancia de los trabajadores y procesamiento de los datos relativos a su salud.
53. 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 internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada».
54. 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. En varias normas internacionales del trabajo también se menciona la necesidad de proteger los datos personales de los trabajadores, en particular en el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997 y en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171). Además, la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) exigen expresamente la adopción de medidas que estén en consonancia con el citado repertorio de recomendaciones prácticas. Este repertorio, 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

⁵³ Véanse en GB.343/PV y GB.344/PV las discusiones anteriores sobre este tema en el Consejo de Administración.

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. En la Unión Europea el Reglamento general de protección de datos se aplica también a los datos personales de los trabajadores, mientras que el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó en 2015 una nueva recomendación sobre el procesamiento de datos personales en el contexto del empleo, en la que se tienen en cuenta las repercusiones que conlleva el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

55. Dada la importancia de esta cuestión en la actualidad 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 semestre de 2024 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 estime oportuno inscribir un punto sobre este tema en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

► Anexo II

Información para la celebración de una posible conferencia técnica preparatoria sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos

Introducción

1. Como alternativa al procedimiento habitual de doble discusión para los puntos normativos, la Oficina recuerda que existe la posibilidad de convocar una conferencia técnica preparatoria antes de la adopción de normas internacionales del trabajo sobre riesgos químicos en el marco de una reunión ordinaria de la Conferencia. Si el Consejo de Administración no considerase oportuno inscribir más de un punto sobre seguridad y salud en el trabajo en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, esta podría adoptar un instrumento apropiado en 2026, con arreglo al procedimiento de simple discusión. De conformidad con el párrafo 5.1.6 del Reglamento del Consejo de Administración, si se optara por celebrar una conferencia técnica preparatoria sobre la refundición de los instrumentos relativos a los riesgos químicos, el Consejo deberá fijar la fecha, composición y competencia de esta conferencia. A continuación se presentan varias propuestas, que podrán seguir desarrollándose en función de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.

Fecha

2. Se podría convocar una conferencia preparatoria en el último trimestre de 2023 por un periodo de dos semanas. Este periodo equivaldría al tiempo del que normalmente dispone una comisión técnica de la Conferencia para llevar a cabo sus labores, y debería dejar tiempo suficiente para el examen adecuado del tema de los riesgos químicos, que es técnicamente complejo, así como para la formulación de propuestas al respecto.
3. El periodo propuesto también dejaría un margen suficiente para preparar y distribuir la documentación con la antelación necesaria, tanto para una conferencia preparatoria en 2023 como para la 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026), en el caso de que se recomiende adoptar medidas adicionales. El Consejo de Administración determinaría las fechas exactas de una posible conferencia técnica preparatoria en función del programa general de reuniones para 2023.

Lugar

4. La conferencia técnica preparatoria podría celebrarse en Ginebra.

Composición

5. Se podría invitar a la conferencia técnica preparatoria a un número limitado de Estados Miembros. Sin embargo, la cuestión de los riesgos químicos afecta a todos los países, en menor o mayor grado, y resulta difícil encontrar un criterio claro y obvio para elaborar una lista de países seleccionados, a diferencia de una reunión relacionada con un sector o una actividad específicos. Por consiguiente, se podría considerar la posibilidad de enviar una invitación a todos los Estados Miembros de la Organización y que cada país decida si desea estar representado.

6. En cuanto a la composición de las delegaciones, la práctica que se ha seguido en relación con conferencias técnicas preparatorias anteriores ha sido, en general, que cada país esté representado por el mismo número de delegados de cada grupo. Puesto que solo habría un punto en el orden del día, el Consejo de Administración tal vez considere adecuado invitar a cada Estado Miembro que asista a la conferencia a enviar una delegación compuesta por un delegado gubernamental, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, así como los consejeros técnicos que se consideren necesarios.

Orden del día

7. El orden del día de la conferencia constaría de un solo punto, a saber:
Refundición de las normas internacionales del trabajo relativas a los riesgos químicos.
8. Los documentos que tendría que preparar la Oficina para esta conferencia prestarían especial atención a la cuestión de los riesgos químicos en los países en desarrollo.

Reglas de procedimiento

9. El Consejo de Administración tendría que adoptar reglas de procedimiento específicas (esto es, un reglamento) para la conferencia preparatoria.

Representación del Consejo de Administración

10. La asignación presupuestaria para la conferencia prevé una delegación tripartita del Consejo de Administración integrada por tres personas. Se podría solicitar al Consejo de Administración que designe a los miembros de su delegación en una reunión ulterior, si se escogiera esta opción.

Representación de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones internacionales no gubernamentales

11. El Director General propondría al Consejo de Administración que lo autorice a invitar a las organizaciones intergubernamentales y a las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas a hacerse representar en la conferencia técnica preparatoria.

Repercusiones financieras

12. De conformidad con la práctica habitual en el caso de conferencias técnicas preparatorias tripartitas, los gastos de todos los delegados serán sufragados por sus Gobiernos respectivos. En caso de que el Consejo de Administración decidiera convocar una conferencia técnica preparatoria, se propondrá un presupuesto detallado al Consejo de Administración en su 346.^a reunión (noviembre de 2022) ¹.

¹ En el *Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023* no se ha incluido un presupuesto para una conferencia técnica preparatoria. El costo estimado asciende aproximadamente a 500 000 dólares de los Estados Unidos. En caso de que se decidiera convocar la conferencia técnica preparatoria en 2024, el Director General incluiría en sus propuestas de presupuesto para 2024-2025 las disposiciones financieras necesarias para someterlas a la aprobación de la Conferencia.

► Anexo III

Instrumentos propuestos para derogación o retiro

Instrumentos sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad ¹

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)

Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29)

Ratificaciones: Los Convenios núms. 24 y 25 y la Recomendación núm. 29 se adoptaron en 1927. El Convenio núm. 24 ha sido ratificado por 29 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 1 Estado Miembro. El Convenio núm. 25 ha sido ratificado por 21 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 1 Estado Miembro. Entre los Estados que todavía son parte en estos convenios, 20 han ratificado ambos convenios, mientras que 8 han ratificado el Convenio núm. 24, pero no el Convenio núm. 25. Además, estos convenios han sido declarados aplicables a 5 y 7 territorios no metropolitanos, respectivamente.

Observaciones: Los Convenios núms. 24 y 25 fueron revisados por el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), que, junto con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), refleja un enfoque más moderno de las cuestiones relativas a la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad. Se considera que la Recomendación núm. 29 ha sido reemplazada *de facto* por el Convenio núm. 130 y por la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134). Aunque el Convenio núm. 130 está en vigor en menos países que los instrumentos revisados, la ratificación del Convenio núm. 102 y la aceptación de sus partes II y III representan una alternativa para los países que no pueden contemplar inmediatamente la ratificación del Convenio núm. 130. Habida cuenta de que al ratificar los Convenios núms. 102 y 130 no se produce la denuncia automática de los Convenios núms. 24 y 25, algunos Estados ratificantes ya están total o parcialmente cubiertos por instrumentos posteriores. Por este motivo, solo 12 de los 28 Estados Miembros que actualmente están vinculados por el Convenio núm. 24 no están plenamente cubiertos por normas actualizadas en el ámbito de la asistencia médica y las prestaciones monetarias por enfermedad. Del mismo modo, solo 6 de los 20 Estados Miembros actualmente vinculados por el Convenio núm. 25 no están totalmente cubiertos por normas actualizadas. Con respecto a los territorios no metropolitanos, las partes II y III del Convenio núm. 102 han sido declaradas aplicables a uno de estos territorios, que, por consiguiente, está totalmente cubierto por normas más recientes. Los otros dos territorios respecto a los cuales han sido declarados aplicables los Convenios núms. 24 y 25, al igual que los otros dos territorios a los que solo se aplica el Convenio núm. 24 y los cuatro territorios a los que solo se aplica el Convenio núm. 25, no están cubiertos por instrumentos más recientes sobre asistencia médica y enfermedad. Se puede consultar información más detallada en la [Nota técnica 3](#).

¹ Véase el informe de la sexta reunión del GTT del MEN ([GB.343/LILS/1](#)).

Instrumentos relativos a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ²

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)

Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)

Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)

Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22)

Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (núm. 23)

Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 24)

Ratificaciones: Los Convenios núms. 17 y 18 y las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24 fueron adoptadas en 1925. El Convenio núm. 17 ha sido ratificado por 74 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 3 Estados Miembros. El Convenio núm. 25 ha sido ratificado por 68 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 9 Estados Miembros. El Convenio núm. 42, que fue adoptado en 1934, ha sido ratificado por 53 Estados Miembros y denunciado ulteriormente por 13 Estados Miembros. Los Convenios núms. 17, 18 y 42 han sido declarados aplicables a 16, 4 y 14 territorios no metropolitanos, respectivamente.

Observaciones: Los Convenios núms. 17, 18 y 24 y las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24 son normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la llamada «primera generación». En particular, todos estos instrumentos preveían regímenes de indemnización de los trabajadores, en virtud de los cuales los empleadores eran responsables de la indemnización de la víctima y de los familiares sobreviviente a su cargo en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional. El Convenio núm. 102 (parte VI) establece un enfoque basado en la seguridad social para las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con un nivel mínimo de prestaciones para los trabajadores y sus personas a cargo, así como principios de gobernanza. El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación (núm. 121) que lo acompaña son las normas más avanzadas en esta área. Incrementan el nivel de prestaciones previstas en el Convenio núm. 102 (parte VI) e introducen una conexión explícita con la prevención y la readaptación profesional. El Convenio núm. 121 revisa los Convenios núms. 17, 18 y 42. Los convenios de «primera generación» sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales tienen tasas de ratificación más elevadas que los convenios más actualizados sobre el mismo tema. Habida cuenta de que en las disposiciones finales de los Convenios núms. 17 y 18 no se hace referencia a futuras revisiones, no están cerrados a nuevas ratificaciones y tampoco están sujetos al mecanismo de denuncia automática. En cambio, la ratificación del Convenio núm. 121 por un Estado Miembro que haya ratificado previamente el Convenio núm. 42 implicará la denuncia automática de este último. Además, el Convenio núm. 42 quedó cerrado a nuevas ratificaciones desde julio de 1967, con la entrada en vigor del Convenio núm. 121. En cuanto a las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24, fueron revisadas y reemplazadas *de facto* por la Recomendación núm. 121. Los Convenios núms. 17, 18 y 42 y las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24 fueron clasificados en la categoría de instrumentos superados por el Consejo de Administración en sus reuniones de marzo de 1998 y marzo de 2000 por recomendación del Grupo de Trabajo Cartier. Este estatus fue reafirmado por el GTT del MEN en su segunda reunión de 2016. Desde entonces, no se han registrado nuevas ratificaciones de los Convenios

² Véase el informe de la séptima reunión del GTT del MEN (GB.346/LILS/1).

núms. 17, 18 y 42. Varios Estados Miembros vinculados por estos convenios han aceptado obligaciones contenidas en los Convenios núms. 102 (parte VI) o 121, a saber, 24 de los 71 países actualmente vinculados por el Convenio núm. 17; 23 de los 59 países actualmente vinculados por el Convenio núm. 18, y 10 de los 40 países actualmente vinculados por el Convenio núm. 42. En cuanto a los territorios no metropolitanos, la parte VI del Convenio núm. 102 no ha sido declarada aplicable a ningún territorio no metropolitano, mientras que el Convenio núm. 121 ha sido declarado aplicable a un territorio no metropolitano al que también ha sido declarado aplicable el Convenio núm. 17. Se puede consultar información más detallada en la [Nota técnica 1](#).

▶ Anexo IV

Extracto del Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

- III. Evaluación por la Conferencia
 - A. Las repercusiones de la Declaración, en particular la medida en que haya contribuido a promover, entre los Miembros, los fines y objetivos de la Organización con miras a la consecución integrada de sus objetivos estratégicos, serán objeto de evaluación por la Conferencia, evaluación que podrá repetirse cada cierto tiempo, en el marco de un punto inscrito en su orden del día.
 - B. La Oficina preparará un informe que habrá de examinar la Conferencia a efectos de evaluar las repercusiones de la Declaración; dicho informe contendrá información sobre:
 - i) las iniciativas o medidas tomadas en virtud de la presente declaración, información que podrán proporcionar los mandantes tripartitos a través de los servicios de la OIT, en particular en las regiones, o proceder de cualquier otra fuente fidedigna;
 - ii) las medidas tomadas por el Consejo de Administración y la Oficina para hacer un seguimiento de las cuestiones pertinentes relativas a la gobernanza, la capacidad y la base de conocimientos en relación con la consecución de los objetivos estratégicos, con inclusión de los programas y las actividades de la OIT y sus consecuencias, y
 - iii) las posibles repercusiones de la Declaración en relación con otras organizaciones internacionales interesadas.
 - C. Las organizaciones multilaterales interesadas tendrán la posibilidad de participar en la evaluación de las repercusiones y en la discusión correspondiente. Otras entidades interesadas podrán asistir a la discusión y participar en la misma por invitación del Consejo de Administración.
 - D. A la luz de su evaluación, la Conferencia extraerá conclusiones en cuanto a la conveniencia de efectuar nuevas evaluaciones o a la oportunidad de adoptar cualquier otro tipo de medidas apropiadas.

► Anexo V

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 la comisión de encuesta relativas al trabajo forzoso.

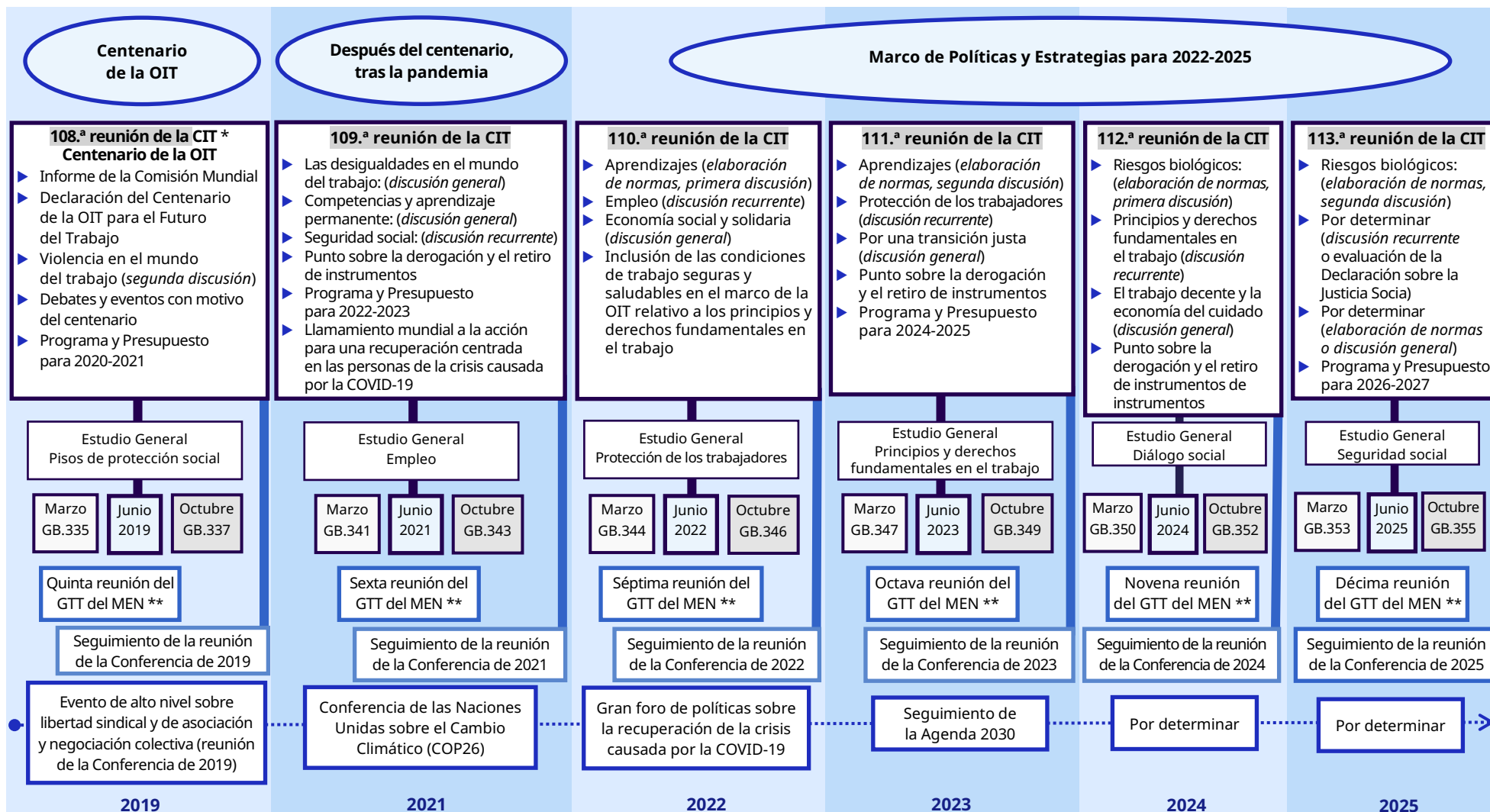
Reunión	Puntos técnicos			
103. ^a (2014)	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para subsanar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del 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.	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).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Economía social y solidaria: discusión general .	Inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
111. ^a (2023)	Aprendizajes: elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos: discusión general .	Derogación del Convenio núm. 163 y retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185.
112. ^a (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los 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.	El trabajo decente y la economía del cuidado: discusión general .	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.
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).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).		

Reunión	Puntos técnicos
114. ^a (2026) (por completar)	
115. ^a (2027) (por completar)	
116. ^a (2028) (por completar)	
117. ^a (2029) (por completar)	
118. ^a (2030) (por completar)	Derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166.

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



* Conferencia Internacional del Trabajo

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