



# Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

## Sección Institucional

INS

**Fecha:** 17 de febrero de 2023

**Original:** inglés

Segundo punto del orden del día

## Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

### Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia 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 48).

**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 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023).

**Unidad autora:** Departamentos del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo y del Nodo de Empleo y Protección Social.

**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/INS/3/1; GB.344/PV; GB.346/INS/2; GB.346/INS/PV.

## ▶ Índice

	<b>Página</b>
A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia .....	5
B. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2023.....	8
C. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas .....	13
D. Inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes .....	17
E. Procedimiento por etapas.....	21
Proyecto de decisión.....	23

**Anexos**

I. Puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia .....	25
1. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.....	25
2. Trabajo decente en la economía de plataformas.....	31
3. Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente (discusión general) .....	33
4. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la distribución equitativa de los beneficios para todos (discusión general).....	35
5. Información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto de los temas en curso de preparación.....	40
II. Extracto del Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) .....	46
III. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2033).....	47
IV. Orden del día de las reuniones de la Conferencia - Calendario (2019-2025) .....	53

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

---

1. Las reglas aplicables en relación con el orden del día de las reuniones de la Conferencia se recogen en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Reglamento del Consejo de Administración<sup>1</sup>. 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 tres 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, también 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 tiene asimismo la posibilidad de inscribir otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Asuntos Generales o por otra comisión técnica en un número limitado de sesiones<sup>2</sup>. Respecto de los puntos normativos, la regla consiste en que se examinen mediante el procedimiento de doble discusión, a menos que el Consejo de Administración decida que se aplique el procedimiento de simple discusión<sup>3</sup>. 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 discusión<sup>4</sup>. 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 considerado<sup>5</sup>.
4. En su 328.<sup>a</sup> 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 (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; empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y

---

<sup>1</sup> Véase [Constitución de la OIT](#), artículos 14, 1) y 16, 3); [Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), artículos 10-12, 23 y 44-52; [Reglamento del Consejo de Administración](#), sección 5 y artículo 6.2.

<sup>2</sup> Véase anexo III, en el que se presenta una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, art. 45, 5).

<sup>5</sup> Reglamento del Consejo de Administración, art. 5.1.1.

principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023<sup>6</sup>. En su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021), habida cuenta del aplazamiento de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia y su decisión de confirmar la inclusión de una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021, 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 a 2022, 2023 y 2024, respectivamente<sup>7</sup>. Por consiguiente, el ciclo actual concluirá en 2024 con una discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## Enfoque estratégico y coherente

5. En su 322.<sup>a</sup> 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<sup>8</sup>. Dicho enfoque requiere un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de la Conferencia, que ponga el acento en la coherencia institucional y la flexibilidad aprovechando el impulso generado por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario)<sup>9</sup> 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)<sup>10</sup>. 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 y coherente, 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. Asimismo, crea sinergias entre el establecimiento del orden del día de la Conferencia y otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como los relativos al Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025<sup>11</sup>. El Consejo de Administración podrá tener en cuenta las orientaciones estratégicas proporcionadas por las Naciones Unidas en asuntos relacionados con el mandato de la OIT, cuando tales asuntos surjan de iniciativas como la Cumbre del Futuro prevista para 2024<sup>12</sup> y la Cumbre Social Mundial propuesta para 2025<sup>13</sup>.
7. Los mandantes han seguido apoyando el enfoque estratégico y coherente adoptado para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia<sup>14</sup>. Por consiguiente, los elementos generales del enfoque siguen siendo válidos, a saber, la necesidad de asegurar la

<sup>6</sup> GB.328/PV, párr. 25.

<sup>7</sup> GB.341/PV, párr. 50.

<sup>8</sup> GB.322/PV, párr. 17, y GB.322/INS/2, párrs. 11-19.

<sup>9</sup> Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.<sup>a</sup> reunión (del centenario), 2019.

<sup>10</sup> 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.<sup>a</sup> reunión, 2021.

<sup>11</sup> GB.340/PFA/1 (Rev. 1).

<sup>12</sup> Véase Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 76/307, Modalidades de la Cumbre del Futuro, A/RES/76/307 (2022).

<sup>13</sup> El documento final de la Cumbre Social Mundial podría ser «una versión actualizada de la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, de 1995 —en la que se traten cuestiones como los mínimos universales de protección social, incluida la universalidad de la cobertura sanitaria, la vivienda adecuada, la educación para todas las personas y el trabajo decente—, y podría dar impulso para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible». Véase Naciones Unidas, *Nuestra Agenda Común*: Informe del Secretario General, 2021, párr. 30.

<sup>14</sup> GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV, GB.344/PV y GB.346/INS/PV.

coherencia institucional, el equilibrio entre el periodo de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, y la plena participación de los mandantes tripartitos sobre la base de la transparencia y la inclusión <sup>15</sup>.

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 estas, 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 <sup>16</sup>. 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» <sup>17</sup>.
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 de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT <sup>18</sup>. La práctica actual es que las discusiones recurrentes de la Conferencia sobre un determinado objetivo estratégico vayan precedidas de una discusión de un estudio general sobre las normas relacionadas con ese mismo objetivo estratégico en la reunión de la Conferencia del año anterior.
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 <sup>19</sup>. 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 <sup>20</sup>. 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 afirmado el Consejo de Administración en varias ocasiones <sup>21</sup>.
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 en las que se discuten posibles puntos para futuras reuniones de la

---

<sup>15</sup> GB.328/INS/3, párr. 38.

<sup>16</sup> Declaración del Centenario, parte IV, A).

<sup>17</sup> Llamamiento mundial a la acción, párr. 11, B), a).

<sup>18</sup> OIT, [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, párr. 15.1.

<sup>19</sup> GB.341/PV, párrs. 25, 36 y 39.

<sup>20</sup> GB.337/PV, párrs. 757 y 760.

<sup>21</sup> GB.344/PV, párr. 679; GB.346/LILS/PV, párr. 16.

Conferencia, a fin de mejorar la transparencia e inclusividad del proceso <sup>22</sup>. En la Declaración del Centenario se destaca la importancia de esta transparencia <sup>23</sup>.

## ▶ B. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2023

### Temas inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia hasta 2025

12. En el cuadro 1 se presenta una sinopsis de los puntos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia hasta 2025.

#### ▶ Cuadro 1. Sinopsis de los puntos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia hasta 2025

Reunión	Número del punto del orden del día				
	IV	V	VI	VII	VIII
110. <sup>a</sup> (2022)	Aprendizajes: <b>elaboración de normas</b> (primera discusión).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del empleo.	Economía social y solidaria: <b>discusión general.</b>	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.	

<sup>22</sup> Véase 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 IV se expone una propuesta actualizada del procedimiento por etapas hasta 2025.

<sup>23</sup> Declaración del Centenario, parte IV, A).

Reunión	Número del punto del orden del día				
	IV	V	VI	VII	VIII
111. <sup>a</sup> (2023)	Aprendizajes: <b>elaboración de normas</b> (segunda discusión).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores).	Una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos: <b>discusión general</b> .	Derogación del Convenio núm. 163. Retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185.	Proyecto de convenio y proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de 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.
112. <sup>a</sup> (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: <b>elaboración de normas</b> (primera discusión).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	El trabajo decente y la economía del cuidado: <b>discusión general</b> .	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.	
113. <sup>a</sup> (2025)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: <b>elaboración de normas</b> (segunda discusión).	<b>Discusión general</b> <i>sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente</i> o <b>Discusión recurrente</b> <i>sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo</i> o <b>Evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social</b> (por confirmar).	<i>El trabajo decente en la economía de plataformas: elaboración de normas o discusión general</i> (se decidirá en: • la 347. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), si se opta por la elaboración de normas (primera discusión); o • la 347. <sup>a</sup> reunión, la 349. <sup>a</sup> reunión o la 350. <sup>a</sup> reunión 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

13. El Consejo de Administración ya ha tomado una decisión con respecto a los puntos técnicos que deben inscribirse en el orden del día de la 111.<sup>a</sup> y la 112.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2023 y 2024). Asimismo, en su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021) decidió inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) frente a los peligros biológicos. Quedan por decidir los otros dos puntos técnicos que deben inscribirse en el orden del día de esa reunión. La sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2030), que figura en el anexo III, puede ayudar a determinar un posible calendario para la selección de las propuestas de puntos que actualmente se someten al examen del Consejo de Administración. En caso de que el Consejo de Administración decidiera inscribir un punto normativo en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, debería tomar esa decisión en la presente reunión, habida cuenta de los plazos preparatorios establecidos en el Reglamento de la Conferencia para el procedimiento habitual de doble discusión <sup>24</sup>.
14. En su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y pidió a la Oficina que le presentara, en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), un análisis de las lagunas normativas que sirva de base para tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que se ha de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 y, si procede, de 2026 <sup>25</sup>. El Consejo de Administración está examinando ese análisis de las lagunas normativas en su Sección de Formulación de Políticas <sup>26</sup>. El punto del orden del día propuesto figura en la sección 2 del anexo I. La mayoría de los miembros del Consejo de Administración han expresado su apoyo a la celebración de una discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en una futura reunión de la Conferencia <sup>27</sup>. En cumplimiento de la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021), en octubre de 2022 se celebró una reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas con la finalidad de contribuir a la concepción de un enfoque adecuado en materia de políticas <sup>28</sup>. En su

---

<sup>24</sup> La decisión de inscribir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia debería tomarse en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023 (para la reunión de la Conferencia de 2025) o de marzo de 2024 (para la reunión de la Conferencia de 2026). La decisión de inscribir un punto con miras a 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 18 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 2025, el informe debería enviarse a más tardar a finales de noviembre de 2023 (esto es, 18 meses antes de dicha reunión). Si el Consejo de Administración tomara la decisión en octubre-noviembre de 2023, la Oficina no tendría tiempo de preparar ese documento. 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.

<sup>25</sup> GB.346/INS/PV, párr. 92, b).

<sup>26</sup> GB.347/POL/1.

<sup>27</sup> GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV y GB.344/PV.

<sup>28</sup> OIT, *Actas resumidas de las labores*, Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, Ginebra, 10-14 de octubre de 2022.



346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración tomó nota de que en la Reunión de expertos no se había adoptado ninguna conclusión y pidió a la Oficina que tomara en consideración las diversas opiniones expresadas en la Reunión de expertos en el contexto de la preparación de la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2023)<sup>29</sup>, en cuyo marco se examinarán, entre otros puntos, las oportunidades y los desafíos asociados a la creciente diversidad de las formas y modalidades de trabajo. Se podría contemplar la posibilidad de inscribir, posiblemente ya en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025), un punto normativo o de 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 de la Conferencia.

15. Asimismo, en su 346.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que le presentara, en su 347.<sup>a</sup> reunión, una propuesta relativa a un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente, para su inscripción en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> o la 114.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2025 o 2026). El punto propuesto figura en la sección 3 del anexo I.
16. La inscripción de ambos puntos en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) completaría los tres puntos técnicos que suelen figurar en el orden del día conforme a la práctica establecida. De esta forma, en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión no habría un punto relativo a una discusión recurrente ni un punto relativo a una evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, a no ser que el Consejo de Administración decida incluir un cuarto punto técnico a tal fin, cuyo examen posiblemente se confiaría a la Comisión de Asuntos Generales de la Conferencia<sup>30</sup>. En la sección D del presente documento se exponen consideraciones adicionales con respecto a una evaluación y una discusión recurrente.
17. En su presente reunión, el Consejo de Administración está examinando propuestas para un proyecto de estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro<sup>31</sup>. Basándose en los elementos fundamentales pactados de forma tripartita, la estrategia incluye diversas medidas que la Oficina debe adoptar para responder al llamamiento a «[s]eguir desarrollando opciones de iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para tener en cuenta la evolución del mundo del trabajo, los problemas de las cadenas de suministro transfronterizas, las lagunas en la aplicación y las circunstancias nacionales, ya sea mediante nuevas medidas normativas, la revisión de las medidas existentes o directrices y herramientas complementarias»<sup>32</sup>. Si el Consejo de Administración decidiera, a su debido tiempo y tras examinar las opciones que se le han presentado, inscribir un punto sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro en el orden del día de la Conferencia, la primera oportunidad para ello podría ser en la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027)<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> GB.346/POL/PV, párr. 75.

<sup>30</sup> Se llama la atención sobre las disposiciones que deberían adoptarse para que la Comisión de Asuntos Generales pueda encargarse del examen de ese punto a lo largo de varias sesiones. También cabe señalar que, en el caso de que se procediera a una votación, solo tendrían derecho de voto los 56 miembros de la Comisión de Asuntos Generales (lo que refleja, en la práctica, la composición del Consejo de Administración).

<sup>31</sup> GB.347/INS/8.

<sup>32</sup> GB.346/INS/6 (Rev. 1), anexo, parte 3, A), párr. 7.

<sup>33</sup> En esta hipótesis se presupone que la Conferencia tendría un orden del día ordinario con tres puntos técnicos y que el Consejo de Administración decidiría inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre la protección frente a los peligros biológicos (segunda discusión normativa), un punto sobre el trabajo decente en la

18. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno seguir examinando un punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología, con miras a celebrar una discusión general en una reunión futura de la Conferencia<sup>34</sup>. En reuniones anteriores, algunos miembros del Consejo de Administración indicaron que convendría esperar el resultado de las discusiones de la Conferencia sobre el trabajo decente en la economía de plataformas<sup>35</sup> y sobre una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos<sup>36</sup>, antes de volver a examinar la posibilidad de inscribir este tema como punto en el orden del día de la Conferencia.
19. Otros tres temas han de desarrollarse o debatirse más a fondo 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 5 del anexo I se facilita información actualizada sobre el seguimiento que se ha dado a esos tres temas, que son los siguientes:
- *Acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales.* En su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar las propuestas relativas a una reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para que el Consejo de Administración tome una decisión al respecto en 2023<sup>37</sup>. La Oficina prevé que el Consejo de Administración pueda seguir examinando este posible punto siguiendo tres etapas, a saber:
    - a) se sometería un documento de políticas al examen del Consejo de Administración en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), en el que se presentarían las conclusiones de los trabajos de investigación, los enfoques relativos a la asistencia técnica y las opciones en materia de políticas;
    - b) en función de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, la Oficina podría organizar una reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral, en Ginebra, durante el segundo semestre de 2024, para lo cual se tendría que incluir una partida presupuestaria en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y
    - c) basándose en los resultados de la reunión técnica tripartita, el Consejo de Administración decidiría el procedimiento a seguir, incluida la inscripción de un posible punto para discusión en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.
  - *Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital.* En su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar las propuestas relativas a una reunión tripartita de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, para que el Consejo de Administración tome una decisión al respecto en 2023<sup>38</sup>.

---

economía de plataformas (primera discusión normativa o discusión general) y un punto sobre enfoques innovadores para combatir la economía informal (discusión general) (o bien sobre el objetivo estratégico del diálogo social (discusión recurrente)), así como la posible decisión del Consejo de Administración de inscribir en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) un punto sobre la refundición de los instrumentos relativos a los productos químicos (primera discusión normativa), un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (segunda discusión normativa) y un punto sobre el objetivo estratégico del diálogo social (discusión recurrente) (o bien sobre enfoques innovadores para combatir la economía informal (discusión general)).

<sup>34</sup> Anexo I, sección 4.

<sup>35</sup> GB.343/PV, párr. 33.

<sup>36</sup> GB.344/PV, párr. 82.

<sup>37</sup> GB.346/INS/PV, párr. 92, g).

<sup>38</sup> GB.346/INS/PV, párr. 92, g).

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 dicha reunión en 2024, en la que se podrían 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. La Oficina proporcionará al Consejo de Administración, en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), información adicional sobre esta cuestión, incluido con respecto a la evaluación de la continua pertinencia del [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores](#) a la luz de las realidades y necesidades actuales. En su 349.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno adoptar una decisión final acerca de las modalidades de celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, en particular con respecto a la fecha y el orden del día de esta.

- *Protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos.* La Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos se celebró del 26 al 30 de septiembre de 2022. El informe de esa reunión se presenta al Consejo de Administración en su 347.<sup>a</sup> reunión<sup>39</sup>. Entre las conclusiones relativas a las medidas que debería adoptar la Oficina, se incluye la recomendación de que la Oficina lleve a cabo estudios, recopile estadísticas e investigaciones, incluidos estudios comparativos de prácticas nacionales, y recabe datos sobre las tendencias, los criterios, las novedades y la jurisprudencia en relación con la protección efectiva de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos, para así ofrecer orientaciones a los Miembros de la OIT y permitir que el Consejo de Administración adopte decisiones fundamentadas sobre la necesidad reconocida de llevar a cabo medidas y debates en el futuro, sin excluir ninguna acción dentro del mandato de la OIT para promover la protección de los denunciantes de irregularidades<sup>40</sup>.

## ► C. Seguimiento de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

---

### Recomendaciones relativas a los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo

20. 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 peligros biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los peligros químicos y la protección de la maquinaria<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> GB.347/POL/2.

<sup>40</sup> OIT, [Conclusiones de la Reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos](#), Ginebra, 26-30 de septiembre de 2022, TMWBPS/2022/8, párr. 16, c).

<sup>41</sup> GB.337/LILS/1, apéndice, anexo I, párr. 9.

21. En su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones del GTT del MEN, y solicitó la preparación de esas propuestas normativas a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional <sup>42</sup>.
22. En su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.<sup>a</sup> y la 113.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2024 y 2025) un punto sobre la protección de la SST frente a los peligros biológicos (discusión normativa - procedimiento de doble discusión) <sup>43</sup>.
23. En su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración decidió inscribir un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión, ya sea en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> y la 115.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2026 y 2027) o de la 115.<sup>a</sup> y la 116.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2027 y 2028), según lo que determine el Consejo de Administración en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023) <sup>44</sup>.
24. Las discusiones mantenidas en el seno del Consejo de Administración han dado lugar a una serie de consideraciones orientativas, a saber:
  - a) el seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN, incluido con respecto a posibles acciones normativas sobre SST, es una prioridad institucional, habida cuenta de la autonomía del Consejo de Administración para establecer el orden del día de la Conferencia;
  - b) las propuestas de la Oficina deben guiarse por las recomendaciones del GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática <sup>45</sup>;
  - c) el Consejo de Administración debería abstenerse de inscribir dos puntos normativos sobre SST en el orden del día de una misma reunión de la Conferencia, a fin de equilibrar la demanda de especialistas y servicios de apoyo que las discusiones de la Conferencia suponen para los mandantes y para la Oficina;
  - d) de acuerdo con el consenso alcanzado por el GTT del MEN, el proceso de elaboración de normas debería ser flexible, abordar los cuatro temas específicos sobre SST, y asegurar una gestión del tiempo eficiente, una buena relación costo-eficacia y la plena inclusión, y
  - e) habida cuenta de la compleja interacción entre las posibles normas de protección contra los peligros químicos y los múltiples instrumentos internacionales vigentes sobre seguridad química, el Consejo de Administración decidió en su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022) que era necesario utilizar el procedimiento de doble discusión para la elaboración de normas sobre los peligros químicos. En cambio, la elaboración de normas sobre la ergonomía y la manipulación manual y sobre la protección de la maquinaria podría no estar sujeta a presiones similares en materia de coherencia entre políticas, por lo que podría considerarse la posibilidad de emplear un procedimiento de simple discusión, posiblemente precedido de una reunión técnica tripartita o de una reunión tripartita de expertos. Cabe señalar, no obstante, que una

---

<sup>42</sup> GB.337/LILS/1, párr. 5, a).

<sup>43</sup> GB.341/PV, párr. 50, b).

<sup>44</sup> GB.346/INS/PV, párr. 92, a).

<sup>45</sup> 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 núm. 1, Quinta reunión del GTT del MEN, 23-27 de septiembre de 2019, párr. 14.

norma sobre los peligros ergonómicos que no se limite a las cuestiones relacionadas con la manipulación manual sería la primera de este tipo y, por tanto, revestiría una gran complejidad técnica.

25. En sus últimas cuatro reuniones, el Consejo de Administración ha proporcionado orientaciones sobre las cuatro opciones que se han estudiado hasta el momento para la elaboración de normas sobre SST. En dichas orientaciones, se indica que la opción que ahora se ha escogido con respecto a los peligros químicos (esto es, la opción predeterminada de emplear el procedimiento de doble discusión para la elaboración de normas) no debería aplicarse forzosamente a la ergonomía y la manipulación manual o a la protección de la maquinaria.
26. El Consejo de Administración examinó, sin haber alcanzado un consenso, tres posibles modalidades innovadoras y eficientes para la elaboración de normas sobre SST.
27. La opción de celebrar una conferencia técnica preparatoria, seguida de una discusión de la Conferencia con arreglo al procedimiento de simple discusión, ha recibido hasta el momento un apoyo mitigado, ya que, aunque convocar una conferencia de este tipo propiciaría una preparación técnica adecuada y una amplia participación e inclusión, no parece cumplir con las expectativas sobre la relación costo-eficacia y la flexibilidad.
28. Por el contrario, se consideró que la opción de celebrar una reunión tripartita de expertos, seguida de una discusión de la Conferencia con arreglo al procedimiento de simple discusión, era menos inclusiva, a pesar de tener una mejor relación costo-eficacia <sup>46</sup>.
29. Algunos miembros del Consejo de Administración habían manifestado su preferencia por la opción de convocar una reunión técnica tripartita, seguida de una discusión de la Conferencia con arreglo al procedimiento de simple discusión, siempre que la reunión contara con una participación más amplia de lo habitual, ya que convocar una reunión de esas características sería mucho más sencillo, flexible y eficaz en función de los costos que convocar una conferencia técnica preparatoria. En respuesta a algunas de las solicitudes de aclaraciones, cabe recordar que las reuniones técnicas se convocan con el propósito de mantener una discusión en profundidad acerca de cuestiones en materia de políticas sobre la base de un informe preparado por la Oficina, con objeto de generar conclusiones, puntos de consenso o documentos similares y, posiblemente, resoluciones. Estas reuniones estimulan el consenso tripartito internacional sobre un tema específico y tanto la Organización como los Estados Miembros pueden utilizarlas para la formulación de políticas sobre el tema tratado. Los participantes en las reuniones técnicas representan a sus respectivos Gobiernos o grupos no gubernamentales. Las reuniones técnicas están compuestas por: *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 adoptan por consenso. En ausencia de objeciones formales,

---

<sup>46</sup> Las reuniones de expertos sirven para proporcionar asesoramiento especializado a la Organización acerca de un tema técnico específico o bien para adoptar orientaciones técnicas. En ellas participa un número fijo de expertos que desempeñan sus funciones a título personal y actúan e intervienen en calidad de expertos y no como representantes de un Gobierno o de un grupo. 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 adoptan por consenso, en ausencia del cual las posturas divergentes o las reservas se hacen constar en actas sin que ello constituya un impedimento para la adopción de la decisión de que se trate. OIT, [Reglamento para las reuniones de expertos](#), 2019, nota de introducción y artículo 11.

las posturas divergentes o las reservas pueden hacerse constar en actas solo cuando no constituyan un impedimento para la adopción de la decisión de que se trate<sup>47</sup>. Cabe señalar que el valor que esta opción puede aportar al proceso de elaboración de normas se ve limitado por la posibilidad de que en una reunión técnica no se alcance el consenso y no se adopten las conclusiones correspondientes<sup>48</sup>.

**30.** En la sección 1 del anexo I de este documento, se presentan propuestas actualizadas sobre los puntos normativos relativos a los peligros químicos; la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria.

**31.** Sobre la base de estas propuestas y de conformidad con las orientaciones proporcionadas, el Consejo de Administración podría considerar la posibilidad de proceder de la siguiente forma:

a) el Consejo de Administración, de conformidad con la decisión que adoptó en su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), debería decidir inscribir en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) o de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027) un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión;

b) el Consejo de Administración podría decidir inscribir en el orden del día de la 116.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2028) un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de doble discusión,

O

podría decidir inscribir en el orden del día de la 116.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2028) un punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual, con arreglo al procedimiento de simple discusión, precedido de una reunión técnica tripartita que se celebraría en 2027, y

c) el Consejo de Administración podría decidir inscribir en el orden del día de la 117.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2029) un punto normativo sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria, con arreglo al procedimiento de simple discusión, precedido de una reunión técnica preparatoria que se celebraría en 2028,

O

podría decidir inscribir en el orden del día de la 118.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2030) un punto normativo sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria, con arreglo al procedimiento de simple discusión, precedido de una reunión técnica preparatoria que se celebraría en 2029.

---

<sup>47</sup> OIT, [Reglamento para las reuniones técnicas](#), 2019, nota de introducción y artículo 12.

<sup>48</sup> En el [artículo 16, 2\)](#) del Reglamento para las reuniones técnicas se contempla el caso en que la reunión no alcance el resultado esperado por el Consejo de Administración. De ser así, probablemente ya no sería posible celebrar una discusión de la Conferencia con arreglo al procedimiento de simple discusión. Lo mismo ocurriría si el Consejo de Administración rechazara el resultado de la reunión técnica tripartita. Desde esta perspectiva, una conferencia técnica preparatoria como la prevista en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene menos probabilidades de arrojar un resultado infructuoso. En el [artículo 45, 5\)](#) del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo se establece que, si un punto del orden del día ha sido examinado en una conferencia técnica preparatoria, el Consejo de Administración solo cuenta con dos opciones: transmitir a los Gobiernos el informe «relativo a la legislación y la práctica» con un cuestionario; o preparar, sobre la base de los trabajos de la conferencia técnica preparatoria, un informe definitivo, que podrá contener uno o varios proyectos de convenio o de recomendación.



## ► D. Inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes

---

32. En su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que tuviera en cuenta sus orientaciones 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 debería presentarse en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023)<sup>49</sup>. Las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, en su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021), su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022) y su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), comprendían una amplia variedad de opiniones sobre los distintos aspectos de una posible evaluación en el contexto de un enfoque estratégico con respecto al establecimiento del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. Esta sección constituye el documento solicitado, que requiere orientaciones adicionales con respecto a las diversas opciones para una posible evaluación.
33. Como se recordará, el actual ciclo de discusiones recurrentes de la Conferencia concluirá con una discusión sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tendrá lugar en la 112.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2024). El Consejo de Administración, en su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021), su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022) y su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), proporcionó orientaciones con respecto al inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes antes o después de una posible evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social<sup>50</sup>. Los miembros del Consejo de Administración expresaron su apoyo general a ambas opciones, al tiempo que siguieron examinando cuál sería el momento más conveniente, teniendo en cuenta las demás prioridades estratégicas para el establecimiento del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia. Hay tres aspectos interrelacionados que son pertinentes para seguir examinando esta cuestión: la fecha de la evaluación; el calendario de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, y la posibilidad de que el Consejo de Administración revise las modalidades de las discusiones recurrentes.
34. *Fecha de una posible evaluación por la Conferencia.* En su 105.<sup>a</sup> reunión (2016), la Conferencia realizó por primera vez una evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, de conformidad con la parte III, C del seguimiento de la Declaración (véase el anexo II). Para preparar dicha evaluación, el Consejo de Administración había brindado orientaciones sobre su alcance y sus modalidades durante varias de sus reuniones<sup>51</sup>.
35. El informe sometido a la Conferencia y el debate celebrado en el seno de la Comisión de la Conferencia para la Declaración sobre la Justicia Social se centraron en las repercusiones de tres series de medidas adoptadas para promover la aplicación de la Declaración: las emprendidas por los Estados Miembros, las adoptadas 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 en sus esfuerzos por aprovechar plenamente el potencial de la Declaración sobre la Justicia Social, y también se

---

<sup>49</sup> GB.346/INS/PV, párr. 92, e).

<sup>50</sup> GB.343/PV. En la parte III, C de la Declaración y en 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 recurrentes, se inscribiría un punto en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) relativo a una discusión recurrente sobre el diálogo social.

<sup>51</sup> GB.322/INS/3; GB.323/INS/3 y GB.325/INS/3.

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 progresiva de los convenios fundamentales y de gobernanza, promover la coherencia de las políticas y promover empresas sostenibles<sup>52</sup>. En dicha resolución, la Conferencia invitó al Consejo de Administración a adoptar medidas para asegurar su aplicación efectiva. También se estipuló que la acción indicada en la Resolución formaría parte integrante de la siguiente evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social que realizara la Conferencia. En su 329.ª reunión (marzo de 2017), el Consejo de Administración adoptó un programa de trabajo para dar efecto a la Resolución<sup>53</sup>.

- 36.** 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 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, ni en las decisiones del Consejo de Administración. Las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, en su 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022), parecían indicar un amplio grado de apoyo a la propuesta de realizar una evaluación de todos los aspectos de la Declaración sobre la Justicia Social después —y no antes— de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes<sup>54</sup>. La programación de una evaluación con posterioridad a 2025 permitiría que el Consejo de Administración tome en consideración los resultados de la Cumbre del Futuro de las Naciones Unidas (2024) y la Cumbre Social Mundial de las Naciones Unidas (2025) a efectos de decidir cuál sería el momento oportuno para que la Conferencia efectúe una evaluación.
- 37.** El seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social que figura en el anexo de la Declaración (véase el anexo II del presente documento) y los trabajos preparatorios para la Declaración indican claramente que la evaluación fue concebida como una discusión que debe mantener el órgano supremo de gobernanza de la OIT y que su finalidad es que el Consejo de Administración y la Oficina rindan cuentas a la Conferencia con respecto a las medidas adoptadas para aplicar la Declaración. Los trabajos preparatorios indican que la evaluación tiene por objeto permitir que la Conferencia evalúe las repercusiones del texto de referencia en su conjunto<sup>55</sup> y asegurar que la Oficina y el Consejo de Administración rindan cuentas a la Conferencia con respecto a las medidas tomadas con arreglo a las disposiciones en materia de evaluación de las repercusiones<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> OIT, Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente.

<sup>53</sup> GB.329/INS/3/1.

<sup>54</sup> GB.346/INS/PV, párrs. 47 y 52.

<sup>55</sup> OIT, *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización - continuación de la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y posible examen de un documento de referencia, que podría revestir la forma de una declaración o de otro instrumento adecuado, con el correspondiente seguimiento, y la forma que podrían adoptar*, ILC.97/VI, 2008, párr. 55.

<sup>56</sup> OIT, *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT: continuación de la discusión y posible examen de un documento de referencia: Informe complementario, Actas Provisionales* núm. 3, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008. Todas las disposiciones previstas en el anexo de la Declaración sobre la Justicia Social tienen por finalidad asegurar una discusión exhaustiva en el seno de la Conferencia con miras a alcanzar un resultado concreto. Por ejemplo, se establece que la evaluación se efectuará «en el marco de un punto inscrito en [el] orden del día [de la Conferencia]», lo que conlleva la posibilidad de que cada delegación nombre consejeros técnicos específicamente para esta discusión y apunta a una discusión orientada a los resultados. 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». El informe que debe preparar la Oficina está claramente dirigido a la Conferencia; por ejemplo, ha de contener información sobre las medidas tomadas por los mandantes tripartitos y el Consejo de Administración, y sobre las posibles repercusiones de la Declaración en relación con otras organizaciones internacionales interesadas, que «tendrán la posibilidad de participar en la evaluación de las repercusiones y en la discusión correspondiente».



38. Una evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social requeriría amplios preparativos y, por tanto, muchos recursos por parte de la Oficina. La evaluación tendría un amplio alcance y repercutiría en los medios a través de los cuales la Organización persigue sus objetivos. Por ejemplo, podría dar lugar a reconsiderar los principios básicos de la Declaración sobre la Justicia Social, incluida la relación entre la justicia social y una globalización equitativa; o la pertinencia del Programa de Trabajo Decente sobre la base de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, igualmente importantes, y su naturaleza inseparable, interrelacionada y de mutuo apoyo.
39. En caso de que el Consejo de Administración prefiriera una discusión y un examen más centrados en el marco de la Declaración sobre la Justicia Social y las modalidades de las discusiones recurrentes a la luz de las necesidades de los mandantes, podría decidir efectuar dicho examen por sí mismo (véase el párrafo 46).
40. En caso de que el Consejo de Administración deseara agilizar la realización de una evaluación, podría considerar alguna de las opciones que se exponen a continuación. El Consejo de Administración podría:
- a) inscribir en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) un punto relativo a la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social <sup>57</sup>;
  - b) pedir a la Oficina que prepare un informe intermedio sobre la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social para someterlo al examen del Consejo de Administración, con miras a servir de base para una posible evaluación por la Conferencia en 2031, y
  - c) incluir en el orden del día de la Conferencia una posible resolución en la que se solicite al Consejo de Administración que efectúe una evaluación en una fecha por determinar.
41. *Calendario de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes.* Las discusiones recurrentes son un mecanismo institucional adoptado por la Conferencia y, como tal, constituyen un componente importante del establecimiento del orden del día, como se indica en la sección A del presente documento (en particular, en los párrafos 4 y 9). Las discusiones recurrentes conforman el principal mecanismo a través del cual se promueve el Programa de Trabajo Decente a nivel institucional, tal como se establece en la Declaración sobre la Justicia Social, habida cuenta de que tienen por finalidad examinar las medidas adoptadas en tres niveles (a saber, en la OIT, a nivel nacional y a nivel multilateral) en aras de una consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos de trabajo decente mediante la movilización de todos los medios de acción previstos en su mandato (entre otros, las normas internacionales del trabajo, la asistencia técnica, la promoción, la gestión del conocimiento y el poder de convocatoria).
42. El Consejo de Administración tiene el mandato de determinar las modalidades de las discusiones recurrentes <sup>58</sup>. Esto implica la facultad discrecional de examinar el calendario de tales discusiones a la luz de otras prioridades para el orden del día de las reuniones de la Conferencia, salvaguardando al mismo tiempo la importancia institucional de las discusiones recurrentes.
43. Por tanto, el Consejo de Administración podría decidir iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2026 —en lugar de 2025— a fin de poder inscribir puntos técnicos de importancia estratégica en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025). Sin embargo, se debería tomar en consideración el vínculo entre las discusiones recurrentes y la selección de los instrumentos para los futuros estudios generales, en consonancia con la

<sup>57</sup> Cabe tener en cuenta que la Conferencia podría examinar este punto en la Comisión de Asuntos Generales.

<sup>58</sup> OIT, Seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, parte II, B.

parte I, B del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social <sup>59</sup>. En caso de que el Consejo de Administración decidiera iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2026, podría considerar varias opciones para mantener el vínculo entre los estudios generales y las discusiones recurrentes. El Consejo de Administración podría:

- a) prever un intervalo de dos años (en lugar del intervalo actual de un año) entre la discusión del estudio general por la Comisión de Aplicación de Normas y la discusión recurrente;
- O
- b) aplazar a su 352.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2024) la selección de los instrumentos sobre política de empleo para la elaboración de un estudio general que debería prepararse en 2026, con miras a su examen por la Comisión de Aplicación de Normas en 2027 <sup>60</sup>.

44. Con respecto a la primera opción, un intervalo de dos años mantendría el vínculo entre las discusiones recurrentes y los estudios generales realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones <sup>61</sup>. La razón del vínculo —como se indicaba en los trabajos preparatorios de la Declaración— era que el análisis de la legislación y la práctica nacionales incluido en los estudios generales serviría de base para las discusiones recurrentes con respecto a la situación y las repercusiones de algunas de las normas relativas al correspondiente objetivo estratégico <sup>62</sup>. Si bien los estudios generales no serían la única fuente de información, se considera claramente que estos aportan la principal información, más aún teniendo en cuenta que reflejan las opiniones de los órganos de control. En su 309.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2010), el Consejo de Administración decidió introducir un intervalo de un año entre el examen de la Comisión de Aplicación de Normas y la discusión recurrente, a fin de que la Comisión pudiera dedicar más tiempo al examen y se pudieran integrar mejor los aspectos normativos en las discusiones recurrentes <sup>63</sup>. No se prevé que un intervalo de dos años altere fundamentalmente la integración de los aspectos normativos en las discusiones recurrentes.
45. Si el Consejo de Administración decidiera iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2026 siguiendo la secuencia del ciclo actual, la evaluación por parte de la Conferencia podría realizarse en 2031, como se muestra en el cuadro 2.

<sup>59</sup> En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, se requiere que «los estudios generales y las discusiones conexas de la Comisión de Aplicación de Normas contribuyan a las discusiones recurrentes, según proceda» (párr. 15.2, b)). Las actuales modalidades de vinculación prevén la secuencia siguiente: Año 1: el Consejo de Administración selecciona los instrumentos pertinentes para llevar a cabo un estudio general a la luz del objetivo estratégico que se someterá a una discusión recurrente en el Año 5; Año 2: el Consejo de Administración aprueba el formulario de memoria en virtud del artículo 19; Año 3: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepara el estudio general; Año 4: la Comisión de Aplicación de Normas examina el estudio general; Año 5: discusión recurrente.

<sup>60</sup> En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente también se menciona la práctica anterior de tratar por separado la protección de los trabajadores y la seguridad social en el orden del día de las reuniones de la Conferencia como una posible modalidad que cabría revisar al examinar la posibilidad de establecer un ciclo de discusiones recurrentes más corto.

<sup>61</sup> Este vínculo se sugiere en la sección I, B del anexo de la Declaración sobre la Justicia Social.

<sup>62</sup> OIT, *Nota de orientación sobre la posible utilización de los estudios generales a efectos de los exámenes cíclicos*, ILC.97/VI, 2008, anexo 1, párrs. 6 y 7.

<sup>63</sup> GB.309/SG/DECL/1 y GB.309/10.

▶ **Cuadro 2. Presentación resumida de un posible nuevo ciclo de discusiones recurrentes**

Reunión de la Conferencia	Discusión recurrente
114. <sup>a</sup> reunión (2026)	Diálogo social
115. <sup>a</sup> reunión (2027)	Protección social (seguridad social)
116. <sup>a</sup> reunión (2028)	Empleo
117. <sup>a</sup> reunión (2029)	Protección social (protección de los trabajadores)
118. <sup>a</sup> reunión (2030)	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
119. <sup>a</sup> reunión (2031)	Evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social

46. *Posible discusión sobre las modalidades de las discusiones recurrentes.* Habida cuenta de que el Consejo de Administración tiene el mandato de determinar las modalidades de las discusiones recurrentes, podría decidir programar una discusión exhaustiva de estas modalidades en una de sus futuras reuniones antes del inicio de un nuevo ciclo, posiblemente en 2025 si el Consejo de Administración decidiera iniciar un nuevo ciclo en 2026. Las orientaciones proporcionadas en reuniones anteriores mostraron un interés general en mantener la práctica de celebrar discusiones recurrentes y sugirieron que podría recabarse apoyo para una discusión en el Consejo de Administración sobre las modalidades de las discusiones recurrentes<sup>64</sup>. En el marco de un examen de dichas modalidades, se podría: analizar en qué medida las discusiones recurrentes sirven para examinar las diversas necesidades y realidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos; evaluar los resultados de las actividades de la OIT con respecto a los objetivos estratégicos a fin de facilitar la adopción de decisiones sobre las prioridades futuras; examinar los vínculos con la elaboración de normas; tener en cuenta la interacción con los organismos multilaterales, y fundamentar las discusiones acerca de la planificación estratégica y del Programa y Presupuesto de la OIT<sup>65</sup>.

▶ **E. Procedimiento por etapas**

47. A continuación se presenta la propuesta actualizada del procedimiento por etapas.

- **En su presente reunión, el Consejo de Administración:**
  - adoptará una decisión acerca de la naturaleza de la discusión (normativa o general) sobre el punto inscrito en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) relativo al trabajo decente en la economía de plataformas;
  - determinará si debe inscribirse un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión, en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) o de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027);

<sup>64</sup> GB.343/PV, párrs. 21 y 28; GB.344/PV, párrs. 59 y 73; GB.346/INS/PV, párr. 32.

<sup>65</sup> La Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente sugiere que estos son los criterios para evaluar si las modalidades de las discusiones recurrentes son apropiadas (párr. 15.2, a)).

- adoptará una decisión o brindará orientación con respecto a la inscripción de un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) o de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026); en el primer caso, la decisión tendría que tomarse a más tardar en la 350.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2024) y, en el segundo caso, en su 353.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2025);
  - adoptará una decisión o brindará orientación con respecto a las modalidades 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;
  - proporcionará orientaciones sobre las propuestas preliminares para la celebración de una reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral y de una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital;
  - brindará orientaciones con respecto al inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, que podría empezar con el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo y una evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, y
  - seguirá facilitando orientaciones para elaborar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.
- **En su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración:**
    - examinaría, si no ha tomado una decisión en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), la posibilidad de inscribir un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión, en el orden del día de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027);
    - examinaría, si no ha tomado una decisión en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), la posibilidad de inscribir un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) o de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026);
    - adoptaría una decisión o brindaría orientación, si no ha tomado una decisión en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), con respecto a las modalidades 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;
    - proporcionaría orientaciones o adoptaría una decisión sobre posibles propuestas para la celebración de una reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral y de una reunión de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital;
    - seguiría brindando orientaciones con respecto al inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, que podría empezar con el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo y una evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, y
    - seguiría facilitando orientaciones para elaborar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

- **En su 350.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración:**
  - examinaría, si no ha completado el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) en su 347.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2023) o en su 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023), la posibilidad de inscribir un punto técnico en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026), y
  - seguiría facilitando orientaciones para elaborar el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

## ▶ Proyecto de decisión

---

### 48. El Consejo de Administración:

- a) **decide inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025) un punto [normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión,] O [de discusión general] sobre el trabajo decente en la economía de plataformas;**
- b) **decide inscribir en el orden del día [de la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025)] O [de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026)] un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente;**
- c) **decide inscribir en el orden del día [de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026)] O [de la 115.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2027)] un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos;**
- d) **decide iniciar en 2026 un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, e inscribir un punto en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2026) relativo a una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico [del diálogo social], y**
- e) **pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar el documento relativo al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, que se ha de presentar en la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre 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.<sup>a</sup> 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 peligros biológicos, ergonomía y manipulación manual, reconociendo las lagunas normativas detectadas en esos ámbitos, así como sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, y sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria <sup>1</sup>.
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 2025 y de años posteriores debería obedecer a la necesidad de contar con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo en relación con determinados peligros ocupacionales. La resolución adoptada por la Conferencia en su 110.<sup>a</sup> 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 exacerbado la urgente necesidad de colmar 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.<sup>a</sup> 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 en el orden del día de las reuniones de la Conferencia sería en la 113.<sup>a</sup> reunión (2025). Si el Consejo de Administración considerase oportuno seguir la práctica de inscribir un único punto normativo en cada reunión de la Conferencia, y teniendo presente la capacidad de la Oficina para brindar el apoyo adecuado a las comisiones normativas de la Conferencia, la primera oportunidad que se presentaría de incluir un punto sobre los peligros para la SST en el orden del día de las reuniones de la Conferencia sería en la 114.<sup>a</sup> reunión (2026), habida cuenta de que ya se ha inscrito un punto sobre los peligros biológicos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025. La complejidad de los temas que deberían tratarse aconsejaría

---

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

celebrar al menos dos discusiones, ya sea con arreglo al procedimiento regular de doble discusión, mediante una conferencia técnica preparatoria seguida de una simple discusión, o mediante una reunión de expertos o una reunión técnica seguida de una simple discusión <sup>2</sup>.

5. En su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.<sup>a</sup> reunión (2024) y de la 113.<sup>a</sup> reunión (2025) un punto sobre los peligros biológicos, siguiendo el procedimiento de doble discusión. Con arreglo a la decisión que adoptó en su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración debería determinar en la presente reunión si inscribe un punto sobre la refundición de los instrumentos relativos a los productos químicos, para su examen mediante el procedimiento de doble discusión, en el orden del día de la 114.<sup>a</sup> reunión (2026) y de la 115.<sup>a</sup> reunión (2027), o de la 115.<sup>a</sup> reunión (2027) y de la 116.<sup>a</sup> reunión (2028). Si el Consejo de Administración considerase oportuno seguir la práctica de inscribir un único punto normativo sobre la SST en cada reunión de la Conferencia, la primera oportunidad que se presentaría de inscribir un punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual o sobre la protección de la maquinaria sería en la 116.<sup>a</sup> reunión (2028) o en la 117.<sup>a</sup> reunión (2029).

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

6. 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 <sup>3</sup>. Según las últimas estimaciones disponibles, que datan de 2021, el 82 por ciento de la mortalidad mundial relacionada con el trabajo se debe a enfermedades no transmisibles <sup>4</sup>, 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.
7. 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 peligros provocados por los productos químicos está actualmente regulada en un instrumento que se centra en principios esenciales: el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), que está clasificado como actualizado. En él se prevé la gestión racional de todos los riesgos relativos a la utilización de productos químicos en el trabajo. También se exige el establecimiento 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

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

<sup>3</sup> OIT, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

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



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 tratan los peligros provocados por sustancias químicas específicas, a saber, la cerusa, el benceno, el plomo y el fósforo blanco <sup>5</sup>. 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.

8. A fin de asegurar la pertinencia actual y futura del marco normativo de la OIT relativo a los peligros químicos, el GTT del MEN recomendó, en su tercera reunión, que se adoptasen «medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos», que comprendían, entre otras, «medidas de seguimiento que implican actividades normativas» <sup>6</sup>, en relación con los cinco instrumentos. El GTT del MEN también recomendó que se revisaran dichos instrumentos mediante un proceso de refundición, que podría llevarse a cabo con la adopción de un protocolo al Convenio núm. 170.
9. 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 redactar las disposiciones de tal forma que los instrumentos de la OIT puedan mantenerse al día con respecto a 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.
10. La adopción de un nuevo instrumento que complemente el Convenio núm. 170 y revise los otros cinco instrumentos, que son más antiguos, podría asegurar el mantenimiento de las útiles prohibiciones vigentes y facilitar, al mismo tiempo, la introducción de nuevas prohibiciones o normas de exposición que sean fáciles de actualizar a la luz de los avances científicos y tecnológicos <sup>7</sup>. 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 Aplicable a Ciertas Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos Objeto de Comercio Internacional; 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. 170 <sup>8</sup>.

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

<sup>6</sup> GB.331/LILS/2, párr. 3.

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> Hasta la fecha, el Convenio núm. 170 ha sido ratificado por 23 Estados Miembros, 5 de los cuales lo han hecho en los siete últimos años.



11. 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.
12. La labor preparatoria comprenderá un informe detallado sobre la legislación y la práctica y amplias consultas con los mandantes, otros organismos de las Naciones Unidas y plataformas que tratan los peligros químicos, como se ha descrito anteriormente, así como con organismos profesionales pertinentes.

## **B. Punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual**

13. 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 y de los procesos y sistemas de trabajo, teniendo en cuenta las complejas interacciones entre los seres humanos, así como entre estos, el entorno, las herramientas y equipos y la tecnología, con objeto de mejorar el desempeño y el bienestar de las personas en el mundo del trabajo <sup>9</sup>. Los peligros ergonómicos no se limitan únicamente a los peligros que entraña la manipulación manual. Además del sobreesfuerzo causado por la manipulación manual de materiales, los peligros ergonómicos incluyen: una iluminación inadecuada o una selección y utilización de herramientas inadecuadas; trabajar continuamente de pie o siempre sentado; resbalones, tropezones o caídas; incomodidad térmica, y posturas en la 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 productividad <sup>10</sup>. 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.
14. La adopción de nuevas normas permitiría aclarar, sobre la base del 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 definido de derechos, responsabilidades y obligaciones correspondientes a los Gobiernos, los

---

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

<sup>10</sup> Véanse, por ejemplo, las cifras facilitadas por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos y por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, los TME representaron en 2013 el 33 por ciento de todos los casos de lesión y enfermedad sufridos por los trabajadores.

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

15. Según las recomendaciones del GTT del MEN, las nuevas disposiciones permitirían revisar el Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 128), y actualizar el enfoque normativo de la manipulación manual. En su 331.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, un punto normativo sobre la ergonomía en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas en esa área<sup>11</sup>. En cuanto a los instrumentos relativos al peso máximo, el GTT del MEN estimó que estos no habían perdido su objeto, pero que su ámbito de aplicación era limitado y presentaban, en particular, algunas lagunas de cobertura en lo que se refiere a la ergonomía. Por otro lado, el GTT del MEN convino en que el Convenio núm. 127 y la Recomendación núm. 128 deberían clasificarse en la categoría de instrumentos que requieren la adopción de nuevas medidas, a fin de garantizar su relevancia actual y futura. Las medidas de seguimiento deberían consistir en la revisión de dichos instrumentos, teniendo en cuenta tanto la necesidad de regular la ergonomía como la necesidad de actualizar el enfoque normativo con respecto a la manipulación manual. Asimismo, el GTT del MEN estimó que sería conveniente organizar, en el marco del proceso de revisión, una reunión de expertos para examinar la manera de modernizar los instrumentos en vigor en el contexto de la cuestión más amplia de la ergonomía y de la manipulación manual<sup>12</sup>.
16. 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, posiblemente en 2024-2025, 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 2021<sup>13</sup>.

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

17. La adopción de nuevas normas permitiría revisar el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 118). En 2002, el Grupo de Trabajo Cartier recomendó clasificar el Convenio núm. 119 como instrumento «pendiente de revisión» y, en 2017, el Consejo de Administración aprobó la recomendación del GTT del MEN de revisar los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria «a la mayor brevedad posible»<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> GB.331/PV, párr. 723, f), i).

<sup>12</sup> GB.331/LILS/2, anexo, párrs. 25 y 26.

<sup>13</sup> 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 OIT y otras instituciones y organizaciones que reconocen la absoluta necesidad de introducir principios y directrices de ergonomía/factores humanos en la concepción y la gestión de los sistemas de trabajo.

<sup>14</sup> GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (nota de información de la Oficina, marzo de 2002); GB.331/PV, párr. 723, f), iii).

18. En su 91.ª reunión (2003), la Conferencia solicitó una revisión del Convenio núm. 119 y de la Recomendación núm. 118 para tener en cuenta las dificultades técnicas que planteaba la aplicación de los instrumentos, los últimos avances tecnológicos y la necesidad de proporcionar información y formación relacionadas con la seguridad y la salud en la transferencia de tecnología. El objetivo principal de los primeros instrumentos para proteger a los trabajadores de los accidentes provocados por máquinas mediante el uso de tecnologías de seguridad seguía siendo importante y válido, pero debía complementarse con enfoques integrales para promover la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, en los que se consultara, informara y proporcionara formación a los trabajadores sobre todos los aspectos pertinentes de la utilización de la maquinaria a lo largo de su ciclo de vida, incluidos los procedimientos de emergencia <sup>15</sup>.
19. Sobre la base de los criterios de referencia establecidos en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria (2013) <sup>16</sup>, las nuevas normas podrían recoger los principios generales para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.
20. 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.
21. La adopción de una recomendación (o de disposiciones no vinculantes en un instrumento de obligado cumplimiento) podría aportar pautas más detalladas acerca de medidas y requisitos técnicos más específicos sobre el entorno de trabajo, los sistemas de control, la seguridad de la maquinaria y la protección contra los peligros mecánicos y de otro tipo, la información y el marcado, así como medidas complementarias relativas a ciertos tipos específicos de maquinaria.
22. 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 seguridad y salud en el trabajo**

23. El proceso normativo en estos tres ámbitos podría regirse por los enfoques apropiados, a fin de permitir la fácil actualización de los nuevos instrumentos, en particular de las disposiciones técnicas que contengan, con objeto de asegurar su continua pertinencia, teniendo presentes las circunstancias nacionales. A tal fin, se podrían utilizar como ejemplos los mecanismos simplificados de revisión empleados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185) y en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

---

<sup>15</sup> OIT, *Examen de instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos)*, Nota técnica 7: Instrumentos relativos a la protección de la maquinaria, Tercera reunión del GTT del MEN (25-29 de septiembre de 2017), 5 y 6.

<sup>16</sup> OIT, *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2013.

## 2. Trabajo decente en la economía de plataformas

24. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (en adelante, 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 de los trabajadores, durante la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2015), y sobre el diálogo social y el tripartismo, durante la 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2018). En 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 (en adelante, 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»<sup>17</sup>.
25. Las plataformas de trabajo digitales en línea que han aparecido durante el último decenio se inscriben en el contexto de la creciente diversidad en las modalidades de trabajo. La actividad laboral que se lleva a cabo por medio de estas plataformas abarca tanto las «plataformas transfronterizas basadas en la web» (que a veces también se denominan «plataformas de microtarefas» o «subcontratación en línea») como las aplicaciones basadas en la geolocalización, que asignan trabajo a las personas de una zona geográfica específica. En el caso del primer tipo de plataformas, el trabajo se subcontrata mediante una convocatoria abierta dirigida a una multitud geográficamente dispersa o bien a personas a título individual a través de plataformas de trabajo independiente. Si bien algunos de estos trabajos que antes se realizaban en la economía tradicional han pasado a realizarse en la economía digital, en otros casos se trata de nuevas tareas que permiten el buen funcionamiento de empresas basadas en la red o el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial, como la moderación de los contenidos de los sitios de las redes sociales o la anotación de datos. Por otra parte, las actividades típicas de las aplicaciones basadas en la geolocalización son los servicios de transporte, de reparto y a domicilio.
26. 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 microtarefas, se constató que estos provenían de 75 países, principalmente de África, Asia y las Américas. No obstante, se prevé que la actividad de las plataformas digitales de trabajo seguirá expandiéndose. De acuerdo con el índice de trabajo en línea del Instituto sobre Internet de Oxford, la actividad desarrollada en las cinco mayores plataformas de trabajo en lengua inglesa que operan en la web aumentó en un tercio entre julio de 2016 y marzo de

---

<sup>17</sup> OIT, Llamamiento mundial a la acción, párr. 13, a), v).

2019, y probablemente seguirá aumentando, habida cuenta del interés mostrado por las empresas que figuran en la lista de Fortune 500 en intensificar su recurso a las plataformas.

27. 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 desafíos 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, la protección social y los derechos de libertad sindical y de asociación 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 los trabajadores en las plataformas, así como su cobertura con medidas de protección social adecuadas.
28. 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 de asociación y del 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 a la de los trabajadores, lo que puede dificultar la aplicación de la legislación laboral local por parte de las autoridades competentes.
29. Es necesario comprender mejor los mecanismos que pueden garantizar el trabajo decente para los trabajadores 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». En la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en su 109.<sup>a</sup> reunión (2021), se 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»<sup>18</sup>. 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 [...]».

### 3. Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente (discusión general)

#### A. Fuente de la propuesta

30. En la 344.ª reunión del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores propuso inscribir un punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia sobre la adopción de enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad. En la 346.ª reunión del Consejo de Administración, el Grupo de los Trabajadores y varios grupos gubernamentales respaldaron esta propuesta del Grupo de los Empleadores. Como resultado, el Consejo de Administración «pid[ió] a la Oficina que le present[ara], en su 347.ª reunión (marzo de 2023), una propuesta relativa a un punto de discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente, para su inscripción en el orden del día de la 113.ª o de la 114.ª reuniones de la Conferencia (2025 o 2026)».

#### B. Índole y contexto del punto propuesto

31. La labor pionera de la OIT en materia de informalidad comenzó en la década de los setenta. En su 104.ª reunión, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). En la Declaración del Centenario, adoptada en 2019, se reconoció el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad, prestando la debida atención a las zonas rurales. En el Llamamiento mundial a la acción de 2021 se recalcó la necesidad de acelerar dicha transición.
32. La formalización de la economía informal fue una de las esferas de importancia decisiva en 2014-2015. En el Programa y Presupuesto para los bienios 2016-2017 y 2018-2019, pasó a ser el tema de un resultado específico en materia de políticas y, en los bienios 2020-2021 y 2022-2023, se ha incluido en varios resultados en materia de políticas. En una evaluación independiente sobre la estrategia de la OIT en pro de la formalización se concluyó que, si bien los esfuerzos desplegados eran encomiables, constituían solamente el inicio de un proceso que debía centrarse aún más en seguir desarrollando, adaptando, divulgando y ejecutando actividades destinadas a la formalización de la economía informal. No obstante, el desempeño general de la labor de la OIT en pro de la formalización de la economía informal había sido satisfactorio<sup>19</sup>. Asimismo, se consideró que los resultados en materia de políticas carecieron de financiación suficiente y que, en general, las actividades y los productos se gestionaron de

<sup>18</sup> OIT, *Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo*, Resolución XVI, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 21.

<sup>19</sup> OIT, *Independent High-level Evaluation - ILO's Strategy and Actions Towards the Formalization of the Informal Economy, 2014-2018*, 2019, xii.



forma eficiente en función de los costos. En la evaluación se destacó que, si bien se han dado pasos hacia la formalización, se trata de un objetivo a largo plazo que requiere una atención más sostenida.

33. En la actualidad, la economía informal absorbe a seis de cada diez trabajadores y a ocho de cada diez unidades económicas en el mundo<sup>20</sup>. Los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal fueron los más afectados por las medidas impuestas para contener la propagación del virus durante la crisis causada por la COVID-19. Con la recuperación se revirtieron completamente las pérdidas de puestos de trabajo informales registradas en 2020, pero, al mismo tiempo, se ralentizó aún más la tendencia hacia la formalización observada a lo largo de los 15 años anteriores<sup>21</sup>. La crisis causada por la COVID-19 y la multiplicidad de crisis simultáneas y de posibles perturbaciones futuras han imprimido un nuevo carácter de urgencia al programa de formalización, habida cuenta de los beneficios que puede aportar a los trabajadores, las empresas sostenibles y las sociedades.
34. La celebración de una discusión general sobre esta cuestión permitiría a la Conferencia examinar enfoques innovadores que puedan acelerar y ampliar la puesta en práctica de la Recomendación núm. 204 por parte de los mandantes, con el apoyo de la Oficina. También se podría examinar a fondo la puesta en práctica de algunos aspectos mencionados en la Recomendación. Por ejemplo, sería útil estudiar medidas prácticas para aumentar la productividad en las unidades económicas informales, vinculando ese aumento de la productividad con la formalización de las unidades y, sistemáticamente, de los puestos de trabajo dentro de esas unidades. Otra esfera de examen podría ser la prevención de la informalización de puestos de trabajo y unidades económicas formales, lo que exigiría entender en mayor profundidad los factores que incrementan la propensión a esta informalización y definir medidas concretas para prevenirla.
35. Algunos enfoques innovadores han cobrado protagonismo desde la adopción de la Recomendación núm. 204. Entre ellos, cabe citar las soluciones prácticas para aprovechar las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para apoyar la transición a la formalidad de distintas formas, por ejemplo, facilitando el registro de las unidades y los puestos de trabajo, detectando los casos de incumplimiento o estabilizando las necesidades de flujos de efectivo. También merece la pena examinar cómo pueden aprovecharse las posibilidades de «trazabilidad» de las actividades en la economía de plataformas para fomentar la formalización. Por otra parte, parece que sigue siendo necesario llevar a cabo estudios de investigación sobre los factores, características, causas y circunstancias específicos de la informalidad, lo cual podría ayudar a concebir y aplicar leyes y reglamentos que faciliten la transición a la economía formal y la permanencia en esta. Teniendo en cuenta la alta prevalencia de la informalidad en los sectores más afectados por el cambio climático y la degradación ambiental, también podrían estudiarse enfoques prácticos para reforzar la capacidad de los participantes en la economía informal para que adopten medidas de mitigación y adaptación y tengan acceso efectivo a las oportunidades que ofrece la transición justa a la economía verde.
36. Asimismo, podrían estudiarse enfoques que la OIT aún no ha aprovechado lo suficiente, como enfoques sectoriales para combatir la informalidad o innovaciones en las políticas o incentivos fiscales para propiciar el registro. En la discusión general también se podrían definir políticas

---

<sup>20</sup> OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, 2018.

<sup>21</sup> OIT, *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición. La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis*, 2022.

que aborden los déficits de trabajo decente de los trabajadores cuyo trabajo tal vez no se pueda formalizar a corto plazo, pero que pueden encauzar a dichos trabajadores, así como a sus unidades económicas, en una vía hacia la formalidad. También sería de gran interés examinar enfoques innovadores para organizar a los trabajadores y las unidades económicas en la economía informal, establecer alianzas con organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores y facilitar el acceso a un diálogo social efectivo.

37. Para apoyar la celebración de una discusión general en la Conferencia, la Oficina llevaría a cabo una evaluación de lo que funciona y lo que no a la hora de facilitar la transición a la formalidad; un examen exhaustivo de los factores que impulsan la informalidad; un estudio de investigación sobre el «emprendimiento por necesidad»<sup>22</sup>, y una compilación de posibles enfoques innovadores. Habida cuenta de la amplia gama de cuestiones contempladas, pueden organizarse consultas con los mandantes durante los preparativos de la Conferencia para seleccionar los enfoques que se examinarán durante la discusión general.

### C. Resultados previstos

38. Uno de los resultados que se prevé obtener de esta discusión general es una opinión consensuada sobre los enfoques innovadores que los mandantes deben aplicar en la práctica para acelerar y ampliar las medidas destinadas a combatir la informalidad y promover vías de transición hacia la formalidad. Esos enfoques se incorporarán a las intervenciones de la Oficina relativas a la transición a la formalidad y también nutrirán los múltiples planes de acción para dar seguimiento a las resoluciones de la Conferencia que se refieren a la transición a la formalidad. Asimismo, se utilizarán para concebir actividades de formación e intercambio de conocimientos con el fin de reforzar la capacidad de los mandantes; y servirán de base para el Programa de acción sobre la transición de la economía informal a la economía formal, los próximos ciclos del Programa y Presupuesto y las iniciativas de movilización de recursos. Además, pueden ser objeto de nuevas iniciativas destinadas a combatir la informalidad, en cooperación con el sistema multilateral, en el contexto de la Coalición Mundial para la Justicia Social.

## 4. Aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la distribución equitativa de los beneficios para todos (discusión general)

### A. Fuente, índole y contexto del punto propuesto

39. En su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 111.<sup>a</sup> 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<sup>23</sup>. El punto propuesto titulado «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico», potencialmente más amplio que la política relacionada con el cambio climático<sup>24</sup>, se seguiría examinando para su

---

<sup>22</sup> Se entiende por «emprendedor movido por la necesidad» —en contraposición con «emprendedor movido por la oportunidad o la innovación»— una persona que inicia una actividad empresarial principalmente con fines de subsistencia económica.

<sup>23</sup> GB.344/PV, párr. 99, a), i).

<sup>24</sup> GB.337/PV, párr. 25 y GB.341/PV, párr. 31.



inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, posiblemente después de la discusión general sobre una transición justa <sup>25</sup>.

40. En la Declaración del Centenario, se insta a la Oficina a «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 <sup>26</sup>». 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 <sup>27</sup>».
41. 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.<sup>a</sup> reunión (1972), la Conferencia adoptó la Resolución relativa a las repercusiones laborales y sociales de la automatización y otros progresos de la técnica <sup>28</sup>. 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».
42. En su 328.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2016), el Consejo de Administración examinó la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia relativo al papel de la tecnología y otros factores estructurales en el cambio de la naturaleza del desempleo y del subempleo. El objetivo de este punto, que en su momento se desestimó, era formular respuestas en materia de políticas a interrogantes como: ¿hay suficientes oportunidades de empleo de calidad para todas las mujeres y todos los hombres que buscan trabajo en distintos contextos, distintos grupos de edad y distintos niveles de competencias?, ¿cómo afectan los cambios tecnológicos y otros factores a las características estructurales, como el nivel, la índole y la calidad de las oportunidades de empleo y la demanda de competencias?, y ¿están cobrando paulatinamente estas tendencias y estos patrones unas características estructurales y permanentes en los mercados de trabajo? <sup>29</sup>.

## **B. Pertinencia a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT**

43. 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

---

<sup>25</sup> GB.344/PV, párrs. 79 y 82.

<sup>26</sup> Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte II, A), ii).

<sup>27</sup> OIT, Llamamiento mundial a la acción, párr. 13, a), v).

<sup>28</sup> OIT, *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 57.ª reunión*, Ginebra, 1972, 11.

<sup>29</sup> GB.328/PV, párr. 10.

ese potencial y si las políticas adoptadas han logrado eliminar sus efectos negativos, por ejemplo, en la SST.

44. 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 en lo que respecta a la cantidad y la calidad del empleo. 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 <sup>30</sup>, 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 <sup>31</sup>. 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 <sup>32</sup>. En particular, en los países en desarrollo, el riesgo de pérdida de puestos de trabajo a causa de la automatización se considera elevado y no se compensaría con la posible creación de empleos en sectores emergentes <sup>33</sup>. Cabe plantearse en qué medida los salarios y los costos laborales bajos permitirían rentabilizar las inversiones de capital en la automatización. Sin embargo, es necesario disponer de más datos empíricos y llevar a cabo estudios sistemáticos con metodologías y datos adecuados para comprender el riesgo de pérdida de puestos de trabajo que entraña la automatización.
45. Las nuevas tecnologías pueden propiciar importantes mejoras de la productividad, nuevas oportunidades de mercado y la creación de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, según los datos disponibles hasta la fecha, se ha producido una ralentización de la productividad, tanto en las economías avanzadas como en las emergentes y en desarrollo, durante los últimos quince años. Ello puede ser debido al retraso en la difusión de esas tecnologías o a la falta de capacidades organizativas o de personal con las competencias necesarias para sacar partido de ellas; a la concentración de la inteligencia artificial y de los datos en una pequeña proporción de grandes empresas <sup>34</sup>, o a la automatización de tareas existentes que se realizaban de forma ineficiente <sup>35</sup>. 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 las tecnologías de la información y la comunicación <sup>36</sup>. La información

<sup>30</sup> 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.

<sup>31</sup> 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).

<sup>32</sup> Melanie Arntz, Terry Gregory y Ulrich Zierahn, «Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences», IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series No. 12428, 2019.

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Peter Bauer *et al.*, *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-based Economy*, JRC Technical Report (Luxemburgo: Unión Europea, 2020); Alistair Dieppe, ed., *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (Washington, D.C.: Banco Mundial, 2020); Prasanna Tambe *et al.*, «Digital Capital and Superstar Firms», National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 28285, 2020.

<sup>35</sup> Manuel Castells, *The Rise of the Network Society*, segunda edición (Reino Unido: Wiley Blackwell, 2010).

<sup>36</sup> 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

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.

46. En el proceso de 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. El diálogo social y la negociación colectiva parecen ser esenciales a fin de guiar con éxito ese proceso de transición. 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 y de cada sector. Los sistemas de previsión de las necesidades de 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 <sup>37</sup>.
47. 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 retos en cuanto a la clasificación de los trabajadores de las plataformas, las condiciones de trabajo y los derechos y la protección de los trabajadores, y pueden entrañar riesgos para la privacidad de los trabajadores, debido a la gran cantidad de datos que se recopilan <sup>38</sup>. 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 y en determinados procesos de recursos humanos, 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 <sup>39</sup>. 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 o definición de tareas o puestos de trabajo, lo que puede mejorar la productividad, pero también pueden generar nuevos desafíos para los derechos de los trabajadores y la calidad del empleo si no se regulan adecuadamente. Sin embargo, la adopción de estas prácticas por parte de las empresas de distintos sectores en los países avanzados y en desarrollo sigue sin estar clara y requiere un examen más detenido para entender mejor cómo interactúan estas prácticas con las estructuras organizativas existentes <sup>40</sup>.
48. Las tecnologías pueden utilizarse provechosamente para asegurar un trabajo decente a todos los trabajadores. Por ejemplo, los Gobiernos de varios países han empezado a utilizar las

---

(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.

<sup>37</sup> Karlis Kandera et al., «Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk» (Nesta, 2020).

<sup>38</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

<sup>39</sup> Valerio De Stefano, «Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection», documento de trabajo de la OIT sobre políticas de empleo núm. 246, 2018; Pheobe V. Moore, Martin Upchurch y Xanthe Whittaker, eds., *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018).

<sup>40</sup> Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, documento de referencia núm. 9 (OIT, 2022).

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 prestación de servicios de protección social y otras prestaciones, la declaración y el pago de impuestos, etc.<sup>41</sup>. Cabría reproducir y aplicar a mayor escala esta estrategia en diferentes contextos, incluido 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.

49. En la Declaración del Centenario se hace un llamamiento a los Estados Miembros para que fortalezcan las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y se reafirma la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores. Específicamente se exhorta 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 actual pandemia de COVID-19 y del trabajo a distancia, que 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.
50. 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.

### C. Resultados previstos

51. 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 o no normativas que la OIT podría apoyar en sus futuros programas. Para ello, se tendrían en cuenta el informe de la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, celebrada en octubre de 2022, que se presentó al Consejo de Administración en su 346.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2022), y su discusión, así como el examen de la presente propuesta por el Consejo de Administración en su 347.<sup>a</sup> reunión. Una discusión general brindaría la oportunidad de que la OIT presente un punto de vista tripartito sobre la *Hoja de ruta para la cooperación digital*<sup>42</sup> y

<sup>41</sup> Juan Chacaltana, Vicky Leung y Miso Lee, «New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality», documento de trabajo de la OIT sobre el empleo núm. 247, 2018.

<sup>42</sup> Naciones Unidas, *Hoja de ruta para la cooperación digital*, Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, junio de 2020.

*La aspiración más elevada: Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos*<sup>43</sup> del Secretario General de las Naciones Unidas, y contribuiría a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 9<sup>44</sup>.

## 5. 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<sup>45</sup>

52. 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<sup>46</sup>. En fechas más recientes, con miras a mejorar el acceso inclusivo a la justicia laboral, la Oficina ha intensificado su prestación de asistencia técnica para apoyar la reforma de los marcos reguladores e incrementar la capacidad institucional de los Estados Miembros en el ámbito de la prevención y la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, incluidos los mecanismos judiciales y no judiciales.
53. En respuesta al número cada vez mayor de solicitudes de asesoramiento técnico y en materia de políticas para mejorar la eficacia de los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales, la Oficina ha creado una herramienta de autodiagnóstico para las instituciones judiciales y no judiciales responsables de la solución de conflictos. En 2022, la Oficina puso a prueba dicha herramienta a título experimental en Barbados, Bangladesh, Lesotho y México (a nivel federal y estatal), con un formato de participación tripartita. Además de las validaciones tripartitas nacionales, esas pruebas brindaron la oportunidad de recopilar información práctica comparativa, en origen, sobre los desafíos a los que se enfrentan las instituciones encargadas de la solución de conflictos en los países citados, así como detectar ámbitos

---

<sup>43</sup> Naciones Unidas, *La aspiración más elevada: Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos*, 2020, en particular con respecto a los nuevos horizontes para los derechos humanos.

<sup>44</sup> En particular la meta 9.c de los ODS, 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».

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> El Consejo de Administración ha tenido la oportunidad de examinar los informes de avance periódicos sobre los estudios de investigación realizados desde 2013 en el contexto del examen de los puntos del orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia. Véanse las actas más recientes GB.341/PV, GB.343/PV y GB.344/PV.

susceptibles de mejora<sup>47</sup>. Los mandantes de los países en que se realizaron las pruebas pusieron de relieve los desafíos existentes, por ejemplo en el acceso a la justicia laboral para las nuevas categorías de trabajadores, en particular los trabajadores vulnerables, o en la prestación de servicios durante crisis de tipo económico, social o sanitario. Los datos empíricos recopilados hasta la fecha ponen de manifiesto la importancia fundamental que tiene el funcionamiento eficaz de los mecanismos de prevención y solución de conflictos independientes, accesibles e inclusivos para que las relaciones laborales en el lugar de trabajo sean satisfactorias y productivas.

54. Esta herramienta se difundirá en español, francés e inglés en 2023, tras someterla a un proceso interno de consultas. Asimismo, en 2023, la Oficina tiene previsto apoyar su uso en diez países que ya la han solicitado, y seguirá de cerca la aplicación de los planes de acción tripartitos adoptados a raíz de su utilización.
55. En el estudio de investigación realizado por la Oficina<sup>48</sup>, se concluye que los conflictos laborales individuales han aumentado en general. Entre las causas que explican esta evolución cabe señalar: el incremento de la fuerza de trabajo, en especial en las regiones que están registrando un índice elevado de inmigración laboral; una mayor diversidad de medidas para proteger los derechos individuales; la reducción del índice de sindicación y/o del alcance de la negociación colectiva, y el aumento de la desigualdad como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo. El incremento de los conflictos laborales individuales parece estar intensificando las dificultades que pueden limitar el acceso a la justicia laboral para todos los trabajadores, como el aumento 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 de procedimiento y las estructuras institucionales; reforzando la capacidad de los profesionales encargados de la solución de conflictos; estableciendo mecanismos especializados en la solución de conflictos para los grupos de trabajadores vulnerables, e incrementando las medidas de prevención de conflictos, incluido mediante el fomento de mecanismos en los lugares de trabajo. La pandemia de COVID-19 obligó a los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales de todo el mundo a adaptarse a la crisis de distintas formas. Entre las medidas de respuesta adoptadas cabe destacar el mayor uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y el recurso más frecuente a mecanismos alternativos de solución de conflictos, como se muestra en un reciente estudio de investigación de la Oficina<sup>49</sup>. La pandemia puso de manifiesto inevitablemente las desigualdades en la capacidad de adaptación de los sistemas nacionales de solución de conflictos laborales y la necesidad de incrementar las actividades de apoyo y orientación en este ámbito.
56. Es probable que los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre las instituciones de solución de conflictos laborales perduren durante más tiempo de lo inicialmente previsto, incidiendo en las oportunidades y los retos relativos a la digitalización de los procedimientos, el acceso

---

<sup>47</sup> Véase la sección 7 titulada «Conflictos laborales y su resolución» en la base de datos jurídicos comparativos sobre relaciones laborales de la OIT ([IRLex](#)).

<sup>48</sup> Minawa Ebisui, Sean Cooney y Colin Fenwick, eds., *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Ginebra, OIT, 2016).

<sup>49</sup> 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.



desigual a las herramientas tecnológicas y la falta de datos estadísticos<sup>50</sup>. 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<sup>51</sup>.

57. 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<sup>52</sup>. 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<sup>53</sup>. El acceso a los derechos en el trabajo proporciona una vía para salir de la informalidad y es un elemento esencial de la justicia social. Los organismos de las Naciones Unidas brindan amplias orientaciones en relación con el acceso a la justicia en el marco del ODS 16, y ponen de relieve que los conflictos, la inseguridad, la fragilidad de las instituciones y el acceso limitado a la justicia siguen constituyendo una gran amenaza para el desarrollo sostenible. Sin embargo, en dichas orientaciones no se abordan los aspectos específicos de la prevención y la solución de conflictos en el mundo del trabajo. Por consiguiente, se precisan más pautas normativas y acciones multilaterales en relación con el acceso a la justicia laboral para los empleadores y los trabajadores, con miras a alcanzar la meta establecida en el ODS 16.3.
58. Los resultados preliminares del estudio de investigación realizado por la Oficina sugieren que el corpus de normas internacionales del trabajo en vigor debe reforzarse todavía más en este ámbito. La mayoría de los instrumentos normativos pertinentes fueron adoptados hace más de cincuenta años y todavía no han sido revisados por el mecanismo de examen de las normas. No existe ninguna norma que trate las cuestiones relativas a la prevención y solución de conflictos laborales de manera integrada y completa. Las nuevas orientaciones normativas podrían agregar valor en ámbitos tales como: la función del Estado para asegurar el acceso inclusivo y eficaz a la justicia laboral; la función complementaria de los tribunales, incluidos los tribunales laborales especializados y los mecanismos extrajudiciales en la prevención y la solución de conflictos laborales, y el papel de los interlocutores sociales en el diseño, la reforma y el funcionamiento de mecanismos eficaces de prevención y solución de conflictos laborales. Las nuevas orientaciones también podrían incluir los principios fundamentales para una prevención y una solución de conflictos eficaces y abarcar soluciones basadas en el consenso para abordar los desafíos comunes en materia jurídica y de aplicación.
59. Los mandantes tripartitos de la OIT han destacado la importancia de brindar acceso a la justicia laboral para todos, como se refleja en varios instrumentos recientes de la OIT. De hecho, en los instrumentos adoptados en este último decenio, se incluyen cada vez más referencias a principios jurídicos relacionados con el acceso a la justicia. Ese es el caso de los instrumentos relativos a la economía informal, a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>54</sup>. No obstante, en el corpus de normas

---

<sup>50</sup> OIT, *Informe de la encuesta de evaluación rápida*, 33.

<sup>51</sup> Véase *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 2021, 276 y 277.

<sup>52</sup> SDG Knowledge Hub, «SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All», abril de 2021.

<sup>53</sup> Naciones Unidas, *Nuestra Agenda Común*, Informe del Secretario General, 2021, párr. 23.

<sup>54</sup> Ello comprende el [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#) y la [Recomendación núm. 201](#) que lo acompaña; el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) y la [Recomendación núm. 206](#) que lo acompaña, y la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#).

internacionales del trabajo sigue faltando un enfoque integral con respecto al acceso a la justicia laboral.

60. El mecanismo de examen de las normas tiene por cometido revisar las normas vigentes; en concreto, cuatro de los ocho instrumentos del conjunto que va a ser examinado están relacionados con la solución de conflictos<sup>55</sup>. Esto, junto con la prosecución de los estudios de investigación, debería permitir al Consejo de Administración determinar una línea de acción adecuada. 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 laborales<sup>56</sup>; 2) varios documentos de trabajo en torno a este tema<sup>57</sup>, y 3) los resultados de una encuesta de evaluación rápida<sup>58</sup>. En 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*»; 2) una nota informativa sobre los conflictos laborales colectivos y los mecanismos para su solución, titulada «*Collective labour disputes and mechanisms for their resolution: A comparative legal analysis*», y 3) un informe sobre prácticas comparativas acerca de la prevención y la solución de conflictos laborales, titulado «*Comparative practices on prevention and resolution of labour disputes*».
61. Para reforzar el acceso a la justicia laboral sería preciso, por lo general, revisar los marcos reguladores, simplificar los procedimientos y reducir costos, así como reforzar las calificaciones y la capacidad de los profesionales y de las instituciones que intervienen en la prevención y la solución de conflictos. Sobre todo, supondría garantizar la igualdad de oportunidades para que todos tengan una audiencia imparcial, rápida y asequible con el fin de ejercer sus derechos en el trabajo.

## B. Protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital<sup>59</sup>

62. 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 las tecnologías 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 otros lugares

<sup>55</sup> Véase la séptima reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, [documento de información 1: Plan de trabajo interno relativo al programa de trabajo inicial del Grupo de trabajo tripartito del MEN \(2022\)](#), conjunto de instrumentos 12 (instrumentos sobre inspección del trabajo, administración del trabajo y relaciones de trabajo).

<sup>56</sup> 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*; and *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Arab countries*.

<sup>57</sup> 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 núm. 6, 2020; Michael Gay y Craig Bosch, *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 núm. 10, 2020.

<sup>58</sup> OIT, *Informe de la encuesta de evaluación rápida*.

<sup>59</sup> Véanse GB.343/PV y GB.344/PV para consultar las discusiones anteriores sobre este punto en el Consejo de Administración.



de trabajo en toda la esfera socioeconómica. Además, la transición masiva al teletrabajo durante la actual pandemia de COVID-19, a fin de frenar la propagación de los contagios, también ha suscitado preocupación debido a sus posibles repercusiones en materia de vigilancia de los trabajadores y procesamiento de los datos relativos a su salud.

63. 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 el Llamamiento mundial a la acción, en virtud del cual los mandantes de la OIT se comprometieron a «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».
64. 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, en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y en la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), se exige expresamente la adopción de medidas que estén en consonancia con el citado repertorio de recomendaciones prácticas. En dicho repertorio, que se complementa con un comentario preparado por la OIT, se reglamenta la recopilación, la seguridad y el almacenamiento de los datos personales, así como su uso y comunicación a terceros. En él también se enumeran los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y se aborda la cuestión del procesamiento automatizado de los datos, así como su control electrónico. Sin embargo, es necesario evaluar si sigue siendo pertinente a la luz de la constante evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Un número creciente de países en todo el mundo están adoptando medidas para proteger los derechos de los trabajadores en relación con la recopilación, el procesamiento y la utilización de los datos personales. En la Unión Europea, el Reglamento general de protección de datos también se aplica 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 del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

### **C. Protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos**

65. 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 <sup>60</sup>.

66. Dado que se trataba de un tema nuevo, en el documento presentado al Consejo de Administración en octubre de 2016 se propuso que se examinara primero 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 realizara trabajos de investigación sobre este tema en el marco del programa sectorial para el bienio 2018-2019. A raíz de ello, la Oficina publicó un documento de trabajo sobre la legislación y las prácticas nacionales relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector público y en el sector de servicios financieros <sup>61</sup>. Los órganos consultivos sectoriales decidieron, en su reunión de enero de 2021, presentar al Consejo de Administración la propuesta de celebrar una reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos durante el bienio 2022-2023. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021) <sup>62</sup> y estableció las fechas y la composición de la reunión en su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021) <sup>63</sup>. La reunión técnica sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos se celebró del 26 al 30 de septiembre de 2022, y en ella se adoptaron unas conclusiones <sup>64</sup>. Los resultados de esta reunión se presentan al Consejo de Administración en su 347.<sup>a</sup> reunión <sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup> GB.325/INS/2, párr. 31.

<sup>61</sup> Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo y Margherita Licata, «Legislación y práctica en materia de protección de denunciantes en el sector público y en el sector de servicios financieros», documento de trabajo de la OIT núm. 328, 2019.

<sup>62</sup> GB.341/PV, párrs. 653-662. Se estableció que en la reunión podrían participar todos los Gobiernos interesados, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, así como consejeros técnicos, observadores, organizaciones internacionales oficiales y organizaciones internacionales no gubernamentales en calidad de observadores.

<sup>63</sup> GB.343/POL/2 (Rev. 2), anexo I.

<sup>64</sup> TMWBPS/2022/8.

<sup>65</sup> GB.347/POL/2.

## ▶ Anexo II

---

### 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 III

### Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2033)

Reunión	Puntos técnicos			
99. <sup>a</sup> (2010)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Elaboración de una recomendación autónoma sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	<b>Discusión recurrente</b> 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. <sup>a</sup> (2011)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Administración del trabajo e inspección del trabajo: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
101. <sup>a</sup> (2012)	Elaboración de una recomendación autónoma sobre los pisos de protección social: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de simple discusión.	La crisis del empleo juvenil: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> 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. <sup>a</sup> (2013)	El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico: <b>discusión general</b> .	El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> 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. <sup>a</sup> (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: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de simple discusión.	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Segunda <b>discusión recurrente</b> 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. <sup>a</sup> (2015)	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
105. <sup>a</sup> (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): <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: <b>discusión general</b> .	<b>Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social</b> .	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.
106. <sup>a</sup> (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): <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Migración laboral: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> 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.

Reunión	Puntos técnicos			
107. <sup>a</sup> (2018)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> 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. <sup>a</sup> (2019)	Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: <b>elaboración de normas</b> , 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. <sup>a</sup> (2021)	Competencias y aprendizaje permanente: <b>discusión general</b> .	Las desigualdades en el mundo del trabajo: <b>discusión general</b> .	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación de los Convenios núms. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 y 145 y retiro de los Convenios núms. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 y 180, así como de las Recomendaciones núms. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 y 187. Retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34).
110. <sup>a</sup> (2022)	Aprendizajes: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Economía social y solidaria: <b>discusión general</b> .	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.

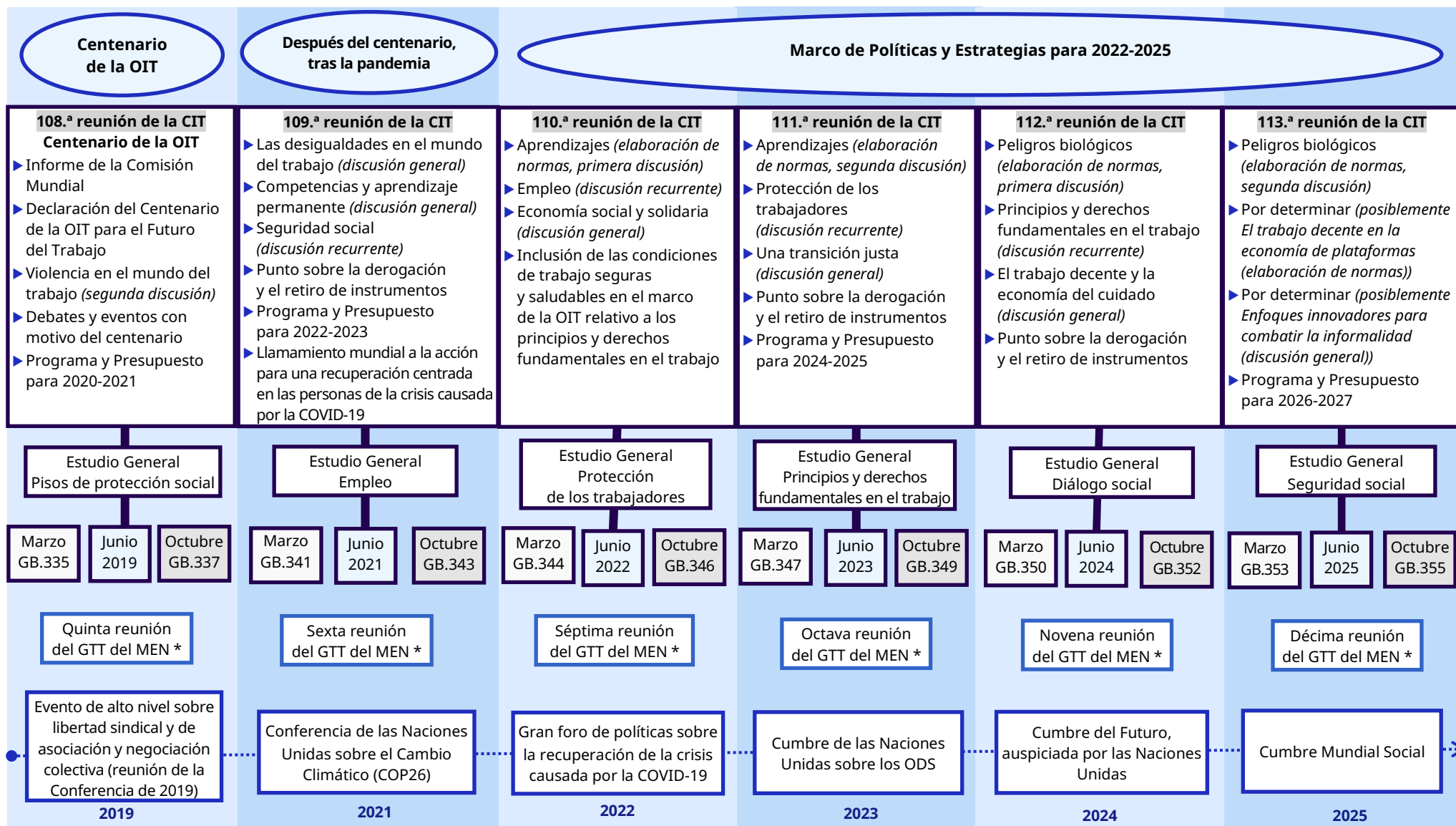


Reunión	Puntos técnicos			
111. <sup>a</sup> (2023)	Aprendizajes: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración 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: <b>discusión general</b> .	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. <sup>a</sup> (2024)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	<b>Discusión recurrente</b> 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: <b>discusión general</b> .	Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.
113. <sup>a</sup> (2025) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente: <b>discusión general</b> o <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo o <b>Evaluación</b> de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	El trabajo decente en la economía de plataformas: <b>elaboración de normas o discusión general</b> (se decidirá en: la 347. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), si se opta por la elaboración de normas (primera discusión); o la 347. <sup>a</sup> reunión (marzo de 2023), la 349. <sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023) o la 350. <sup>a</sup> reunión (marzo de 2024), si se opta por una discusión general).	

Reunión	Puntos técnicos		
114. <sup>a</sup> (2026) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros químicos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión) (por confirmar).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo o Enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente: <b>discusión general</b> (por confirmar).	El trabajo decente en la economía de plataformas: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión) (por confirmar).
115. <sup>a</sup> (2027) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros químicos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera o segunda discusión) (por confirmar).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	
116. <sup>a</sup> (2028) (por completar)	Protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros químicos: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión) (por confirmar).	<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	
117. <sup>a</sup> (2029) (por completar)		<b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	

Reunión	Puntos técnicos	
118. <sup>a</sup> (2030) (por completar)	<b>Discusión recurrente</b> 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 (por confirmar).	Derogación de los Convenios núms. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 y 166. Retiro de la Recomendación núm. 29.
119. <sup>a</sup> (2031) (por completar)	<b>Evaluación</b> de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social (por confirmar).	Derogación de los Convenios núms. 17, 18 y 42. Retiro de las Recomendaciones núms. 22, 23 y 24.
120. <sup>a</sup> (2032) (por completar)		
121. <sup>a</sup> (2033) (por completar)		

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



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