



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 112.^a reunión, Ginebra, 2024

Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

(14 de junio de 2024)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 112.^a reunión de 2024,

Habiendo celebrado una tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros,

Adopta las conclusiones siguientes que contienen prioridades para la acción de la OIT en relación con el respeto, la promoción y la realización efectivos y universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y

Pide al Director General que:

- a) prepare un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión en noviembre de 2024;
- b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración, inclusive en el contexto de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social;
- c) tenga en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y
- d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

I. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son más necesarios y pertinentes que nunca

1. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) son derechos humanos universales e inmutables por naturaleza. Son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Son esenciales para la dignidad y el bienestar de las personas y para sentar las bases de sociedades inclusivas y justas. Son importantes para que los progresos económicos y sociales hacia el logro de la justicia social puedan ir a la par. Constituyen derechos y condiciones propicias necesarios para la plena consecución de los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
2. De conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (Declaración de 1998), todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.
3. Desde 2017, se han producido algunos avances y acontecimientos nuevos:
 - a) En el plano nacional, los Estados Miembros han aplicado múltiples reformas jurídicas, políticas y programas para garantizar y proteger la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, abordar la discriminación en materia de empleo y ocupación y poner en marcha medidas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Además, ha aumentado el número de ratificaciones de los convenios fundamentales y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), así como su incorporación en los marcos jurídicos y de políticas nacionales.
 - b) En el plano internacional, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable pasó a ser, en 2022, la quinta categoría de PDFT, lo que amplió y reforzó el compromiso internacional de respetar, promover y hacer realidad todos los PDFT, y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) fueron considerados como convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de 1998. En 2020, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se convirtió en el primer instrumento de la OIT en alcanzar la ratificación universal. Los PDFT han sido reflejados en varias normas internacionales del trabajo nuevas, como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ha aumentado el número de referencias a los PDFT en marcos jurídicos y de políticas, incluidos acuerdos comerciales y de inversiones, políticas de salvaguardia de instituciones financieras internacionales, acuerdos marco internacionales y nacionales, e iniciativas y legislación de diligencia debida.
 - c) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con sus miembros, también han adoptado medidas importantes para lograr avances en los PDFT.
4. Al mismo tiempo, los retos persisten.

5. Los convenios fundamentales están lejos de alcanzar la ratificación universal, y siguen existiendo importantes lagunas en materia de aplicación. Según estimaciones mundiales de la OIT, en términos absolutos el trabajo infantil ha aumentado a 160 millones de niños, 79 millones de los cuales realizan trabajos peligrosos; el trabajo forzoso se ha elevado a 27,6 millones; y cada año mueren tres millones de trabajadores por motivos relacionados con accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. La brecha de género en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo y al salario se mantiene en 25 puntos porcentuales y en el 19 por ciento, respectivamente.
6. Si bien las estadísticas para el periodo comprendido entre 2000 y 2019 sugieren una mejora general de la seguridad en el lugar de trabajo, trabajadores en todo el mundo siguen estando expuestos a entornos de trabajo inseguros e insalubres y algunos riesgos se han agravado, como el estrés térmico y los riesgos psicosociales.
7. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva afrontan graves amenazas en todo el mundo. Algunas categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de las políticas laborales, la legislación laboral y las instituciones de solución de conflictos laborales.
8. Varias formas de trabajo emergentes pueden ofrecer tanto oportunidades como riesgos. Si proporcionan trabajo decente, pueden servir para que los trabajadores y sus familias salgan de la pobreza y entren en la economía formal. Si no proporcionan trabajo decente, o si se clasifica erróneamente a los trabajadores, pueden ser inseguras y plantear retos para la realización de los PDFT.
9. Las amenazas y el deterioro de que son objeto la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son riesgos que agravan el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación y las condiciones de trabajo peligrosas.
10. La informalidad persistente sigue siendo un obstáculo importante para el avance de los PDFT, el desarrollo sostenible y el trabajo decente.
11. Siguen observándose incumplimientos de la obligación de protección y respeto de los PDFT en las cadenas de suministro. Las perturbaciones de las cadenas de suministro durante las crisis recientes han incidido negativamente en la plena realización de los PDFT en algunos países.
12. Las desigualdades y la pobreza son dificultades persistentes que contribuyen al no respeto y no realización de los PDFT. Se vieron exacerbadas por la pandemia de COVID-19, las crisis sociales y económicas, los conflictos y la inestabilidad geopolítica, y los desastres naturales y el cambio climático.
13. La gobernanza insuficiente, la erosión del Estado de derecho y de las libertades civiles, las restricciones a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los entornos poco propicios para las empresas sostenibles, la normativa inadecuada, la insuficiencia de recursos y la ineficacia de las administraciones de trabajo y de los servicios de inspección, así como de otras autoridades competentes en materia de trabajo, y la ineficaz gobernanza de la migración laboral, entre otras causas, han impedido realizar progresos para respetar, promover y hacer realidad los PDFT.
14. Las transiciones demográfica, ambiental y digital, incluido el surgimiento de la inteligencia artificial y las tecnologías conexas, están transformando el mundo del trabajo, lo que acentúa la urgencia de promover los PDFT para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades.

15. Estos complejos acontecimientos plantean riesgos para los PDFT, exigen que se les preste una atención renovada y reafirman su importancia. Los PDFT brindan un marco para atravesar tiempos complejos y turbulentos que permite prevenir y atender crisis futuras, especialmente en el mundo del trabajo. Esto requiere políticas y medidas más firmes en pos de su respeto, promoción y realización.

II. Fortalecimiento de la acción para el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

16. El respeto de los derechos humanos, el Estado de derecho y las libertades democráticas y fundamentales son requisitos indispensables para la plena realización de los PDFT. Para responder a los nuevos desafíos y hacer realidad los PDFT, se requiere voluntad política, una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y diálogo social. A fin de fortalecer la acción para el respeto, la promoción y la realización efectivos de los PDFT, entre otras cosas con miras a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y tomando en consideración las circunstancias nacionales, deberían:
- a) participar en un diálogo social tripartito y adoptar medidas a fin de consolidar los progresos realizados, detener los retrocesos y subsanar las lagunas normativas y de aplicación;
 - b) aprovechar el impulso generado por el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como PDFT para fortalecer la legislación y la práctica nacionales a fin de acelerar la consecución de progresos en cuanto al respeto, la promoción y la realización de este principio y derecho;
 - c) prestar especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en vista de su particular importancia para la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, y otorgar al mismo tiempo un trato equilibrado a las cinco categorías de PDFT;
 - d) adoptar las medidas necesarias para reducir la informalidad conforme a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
 - e) incorporar de manera efectiva los PDFT en una transición justa y en un enfoque centrado en las personas al abordar los cambios tecnológicos y demográficos que, entre otros factores, están transformando el mundo del trabajo;
 - f) adoptar políticas para fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y para crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, habida cuenta de que la actividad empresarial, la inversión y la innovación son grandes motores de la productividad, el crecimiento inclusivo y la creación de empleo, y
 - g) proseguir la labor destinada a promover el carácter interrelacionado y de refuerzo mutuo de los PDFT.
17. Las esferas de atención deberían abarcar:

Fortalecimiento de la gobernanza

- a) Ratificar y aplicar de manera efectiva todos los convenios fundamentales, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29.

- b) Ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral, establecer marcos normativos propicios, velar por el control eficaz de la aplicación de la normativa y reforzar las instituciones pertinentes para defender el Estado de derecho, una buena gobernanza y la protección y promoción de los derechos humanos.
- c) Desarrollar y fortalecer la capacidad de los sistemas de administración del trabajo, solución de conflictos laborales e inspección del trabajo, y proporcionar los recursos humanos, tecnológicos y financieros adecuados, para aplicar, supervisar y hacer cumplir de manera eficaz la legislación y las políticas laborales nacionales, prestando especial atención a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.
- d) Asegurar la disponibilidad de mecanismos judiciales y extrajudiciales eficaces, independientes, imparciales y accesibles de prevención y solución de conflictos laborales para todos, incluidos mecanismos de reclamación.
- e) Aumentar la coherencia entre las políticas públicas nacionales, inclusive en materia de migración, empleo, trabajo y protección social.
- f) Velar por que las decisiones se adopten según un enfoque basado en datos empíricos y hacer seguimiento de los progresos mediante la creación de sistemas de información eficaces y transparentes, incluidos bases de datos y sistemas estadísticos.

Libertad de asociación y libertad sindical y diálogo social, incluida la negociación colectiva

- g) Proteger y promover el respeto del derecho de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, habida cuenta de su especial importancia para permitir la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, en particular el diálogo social y el tripartismo.
- h) Fortalecer la capacidad de los mecanismos e instituciones de diálogo social para formular políticas que promuevan, respeten y hagan realidad los PDFT y su interconexión con los objetivos estratégicos de la OIT, y promover y entablar un diálogo social significativo en todas sus formas y a todos los niveles para orientar la aplicación, evaluar los progresos realizados y responder y adaptarse a desafíos complejos y múltiples.

Formalización y empresas sostenibles

- i) Acelerar los avances en la transición de la economía informal a la economía formal, sobre la base de las orientaciones proporcionadas en la Recomendación núm. 204 y del tripartismo y el diálogo social, para abordar algunas de las causas fundamentales de los déficits de trabajo decente y desarrollar un entorno propicio para las empresas sostenibles.
- j) Crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, lo que favorece la realización de los PDFT.
- k) Sensibilizar sobre la función central que cumplen los PDFT en la mejora de la productividad, el crecimiento inclusivo y la creación de empleo.
- l) Apoyar la economía social y solidaria para que prospere, sea innovadora y cree trabajo decente.

Igualdad e inclusión

- m) Seguir fortaleciendo los marcos jurídicos y de políticas a fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores y por cualquiera de los motivos de discriminación contra los que se protege en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, y velar por su aplicación efectiva y su seguimiento y evaluación periódicos.
 - n) Promover la igualdad de género en materia de remuneración y participación en el mercado de trabajo, entre otras cosas mediante la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, medidas de transparencia salarial, la protección de la maternidad, la licencia parental y medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso por motivo de género.
 - o) Adoptar medidas específicas para los grupos que están más expuestos a graves déficits de PDFT, incluida las personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad objeto de exclusión y discriminación, a menudo por motivos múltiples e interseccionales.
 - p) Adaptar la legislación y las políticas nacionales para brindar una protección adecuada a todos los trabajadores, en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), velando por el respeto de sus derechos fundamentales.
 - q) Luchar de manera eficaz contra la pobreza, la inseguridad y las desigualdades, que se cuentan entre los principales factores que impulsan los déficits de PDFT, entre otras cosas mediante salarios adecuados fijados a través de la negociación colectiva y mediante salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y el apoyo a los ingresos por medio de la protección social.
- 18.** Los Gobiernos deberían reafirmar su compromiso con el respeto, la promoción y la realización de los PDFT. Para ello sería necesario asegurar la coherencia entre los marcos jurídicos, las políticas, las estrategias y los programas, y desarrollar sinergias destinadas a hacer realidad los PDFT y a aplicar todos los objetivos estratégicos de la OIT a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los PDFT.

III. Prioridades de acción de la OIT**Prioridades temáticas**

- 19.** La OIT debería centrarse en las siguientes prioridades acordadas para promover los PDFT, que ahora incluyen un entorno de trabajo seguro y saludable, en apoyo de sus mandantes tripartitos y en función de las circunstancias y necesidades de cada país, a saber:
- a) las economías informales, con especial atención a las zonas rurales;
 - b) las empresas y las cadenas de suministro;
 - c) las situaciones de crisis y de fragilidad;
 - d) una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, y
 - e) la economía digital.

Medios de acción

20. La Oficina debería actualizar su estrategia integrada sobre los PDFT para equilibrar su acción relacionada con las cinco categorías de PDFT, y abordar las lagunas de aplicación, sin dejar de atender las necesidades de los mandantes y dando prioridad a sus labores en las siguientes esferas:

Acción normativa

- a) Intensificar los esfuerzos para promover la ratificación universal de los diez convenios fundamentales y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29, en particular los menos ratificados, entre otras cosas mediante la realización de campañas específicas y la prestación de servicios de asesoramiento técnico a los países interesados en la ratificación.
- b) Seguir prestando servicios de asesoramiento técnico, incluidos análisis de brechas y actividades de formación, a los mandantes de la OIT sobre la aplicación efectiva de los instrumentos mencionados, con la orientación de los órganos de control de la OIT y del seguimiento anual de la Declaración de 1998.
- c) Aumentar el potencial del seguimiento anual de la Declaración de 1998, inclusive mediante un mejor uso de la información recopilada a tal efecto.
- d) Aumentar las sinergias entre los órganos de control de la OIT, la cooperación para el desarrollo, la asistencia técnica y la investigación, entre otras cosas intensificando los esfuerzos para integrar la comprensión del funcionamiento y los resultados de los mecanismos de control de la OIT en toda la Organización, tanto en el terreno como en la sede.

Mejora de la investigación y las capacidades

- e) Continuar promoviendo y realizando investigaciones, así como desarrollando herramientas, directrices, metodologías de medición estadística y recursos de formación conexos, para la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, incluidos datos desglosados sobre discriminación y otras categorías de PDFT que no hayan recibido suficiente atención, y para la investigación sobre los PDFT.
- f) Apoyar a las instituciones nacionales para que recopilen y analicen datos sobre la situación de los PDFT y las características de las poblaciones afectadas, con el fin de apoyar la formulación de políticas basadas en datos empíricos.
- g) Elaborar, en colaboración con los Estados Miembros, estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como sobre otras cuestiones relativas a los PDFT en la medida en que lo permitan los datos, basadas en las normas estadísticas internacionales y las prácticas de medición existentes.
- h) Aumentar la visibilidad y accesibilidad de los datos y las investigaciones de la OIT, inclusive a través de plataformas mundiales como el Observatorio del Trabajo Forzoso.
- i) Continuar realizando investigaciones y análisis sobre la intersección entre los PDFT y el comercio y las inversiones.
- j) Seguir realizando investigaciones y recopilando datos sobre las lesiones, accidentes, enfermedades y muertes relacionados con el lugar de trabajo, y sobre los riesgos emergentes de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.

- k) En el marco del informe de referencia de la OIT sobre el diálogo social, realizar investigaciones y recopilar buenas prácticas sobre el papel de un diálogo social efectivo en la respuesta a los desafíos relacionados con los PDFT en apoyo de las cinco prioridades temáticas.
- l) Examinar la naturaleza, las causas y las consecuencias de los déficits de PDFT y construir un corpus de pruebas basadas en políticas sobre el papel que los objetivos estratégicos de la OIT relativos al trabajo decente tienen en la realización de los PDFT y las repercusiones sociales y económicas de los PDFT a escala nacional y mundial.
- m) Realizar investigaciones sobre las repercusiones económicas y sociales de la informalidad y, en particular, sus repercusiones en la realización de los PDFT.
- n) Realizar investigaciones orientadas a la adopción de medidas sobre mejores prácticas para integrar el respeto de los PDFT en las actividades de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las empresas recién formalizadas, incluso desarrollando mayores sinergias entre la labor en torno a los PDFT y el programa SCORE.
- o) Llevar a cabo trabajos de investigación y evaluaciones de impacto sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, incluida la inteligencia artificial, en relación con los PDFT, en consonancia con la Resolución y las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores (2023).

Fortalecimiento de las capacidades e intercambio de conocimientos

- p) Desarrollar las capacidades de los mandantes, así como de otras autoridades nacionales pertinentes, para formular y aplicar políticas y programas que apoyen la realización de los PDFT y para integrar estos derechos en las políticas relacionadas con los objetivos estratégicos de la OIT, también en colaboración con el Centro Internacional de Formación en Turín.
- q) Llevar a cabo actividades específicas de fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con las cinco categorías de PDFT, que se centren en el mantenimiento y el aumento del número de miembros, la prestación de servicios y la participación en un diálogo social efectivo.
- r) Reforzar el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, que constituye un vehículo importante para ayudar a las empresas y a los mandantes tripartitos en sus esfuerzos por respetar los principios de las normas internacionales del trabajo, incluidos los PDFT, y promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- s) Fortalecer la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Plataforma sobre el trabajo infantil, y buscar formas de asegurar su sostenibilidad.
- t) Fomentar el aprendizaje entre pares, el intercambio de información, la cooperación y la coherencia de las políticas dentro de los Estados Miembros y entre ellos, a escala regional e internacional, inclusive a través de la próxima Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil.
- u) Documentar y compartir prácticas buenas e innovadoras en materia de PDFT.

Coherencia de las políticas y alianzas

- v) Promover la coherencia de las políticas en relación con los PDFT:
 - i) dentro del sistema de las Naciones Unidas y con organizaciones multilaterales, bancos de desarrollo e instituciones financieras internacionales;
 - ii) en las políticas y los acuerdos comerciales y de inversiones, incluso mediante una mayor colaboración con la Organización Mundial del Comercio, y
 - iii) en los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
- w) Acelerar los avances relacionados con los PDFT a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social y potenciar la promoción y la cooperación mediante alianzas como:
 - i) la Alianza 8.7;
 - ii) la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial;
 - iii) las iniciativas empresariales pertinentes, como la Plataforma sobre el trabajo infantil, la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, y
 - iv) el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

Planificación, movilización y asignación de recursos y cooperación para el desarrollo

- x) Velar por que la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo reflejen el carácter de refuerzo mutuo de los PDFT y su interconexión con todos los objetivos estratégicos de la OIT.
- y) Reforzar el apoyo prestado a los Gobiernos en la formulación y aplicación de estrategias nacionales de movilización de recursos.
- z) Movilizar recursos destinados a la cooperación para el desarrollo a escala nacional, regional y mundial, inclusive en colaboración con las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.
- aa) Estudiar formas innovadoras de prestar con mayor eficacia la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, teniendo en cuenta la diversidad de circunstancias de cada Estado Miembro.
- ab) Supervisar y evaluar el impacto del apoyo prestado por la OIT a sus mandantes, con miras a mejorar el diseño y la ejecución de futuras actividades.
- ac) Dar seguimiento a las orientaciones contenidas en la Resolución y las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2017) de elaborar un plan de acción para la movilización de recursos destinados a apoyar los proyectos relacionados con la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a fin de proteger los derechos laborales, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.