



Consejo de Administración

352.ª reunión, Ginebra, 28 de octubre - 7 de noviembre de 2024

Sección de Formulación de Políticas

POL

Segmento de Diálogo Social

Fecha: 3 de octubre de 2024

Original: inglés

Primer punto del orden del día

Informe sobre la aplicación del plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para el periodo 2019-2023

Finalidad del documento

En el presente documento se ofrecen una visión de conjunto y ejemplos de la labor realizada y los resultados alcanzados en cumplimiento del plan de acción sobre el diálogo social y el tripartismo para el periodo 2019-2023, y se identifican algunas enseñanzas derivadas. Se invita al Consejo de Administración a que facilite pautas de orientación para reforzar la labor de la Oficina en materia de diálogo social en todas sus formas (véase el proyecto de decisión, que figura en el párrafo 59).

Objetivo estratégico pertinente: Diálogo social y tripartismo.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: La Oficina se basará en las pautas de orientación que le facilite el Consejo de Administración en la planificación y la ejecución futuras de las actividades destinadas a promover el diálogo social y el tripartismo.

Unidad autora: Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

Documentos conexos: GB.335/INS/3 (Rev.).

► Introducción

1. En su 107.^a reunión (junio de 2018), la Conferencia Internacional del Trabajo celebró una segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, y adoptó las conclusiones pertinentes. En su 335.^a reunión, celebrada en marzo de 2019, el Consejo de Administración adoptó un plan de acción sobre el diálogo social y el tripartismo para el periodo 2019-2023. Ese plan de acción se estructuró de acuerdo con los medios de acción de la OIT, enunciados en el marco de acción previsto en las conclusiones de la Conferencia: i) fomento de las capacidades y fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo; ii) fomento de la investigación y la formación; iii) actividad normativa, y iv) la mejora de la coherencia de las políticas ¹.
2. El plan de acción tiene por objeto «ayudar a los Miembros a fortalecer todas las formas de diálogo social en todos los niveles, de conformidad con las normas de la OIT» ². En el presente documento se ofrecen una visión de conjunto y ejemplos de la labor realizada y los resultados alcanzados en cumplimiento del plan de acción y se identifican algunas enseñanzas extraídas. «Fortalecer las instituciones de diálogo social» es una prioridad temática de la Coalición Mundial para la Justicia Social, lo cual evidencia la importancia primordial que el diálogo social sigue revistiendo para la consecución del trabajo decente y la justicia social.
3. El contexto mundial existente durante el periodo considerado fue particularmente difícil, pues se caracterizó por la pandemia de COVID-19, amenazas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo el mundo, una intensificación del impacto del cambio climático, la aceleración de las transformaciones digitales y de otro tipo en el mundo del trabajo, el aumento de las desigualdades, crecientes tensiones geopolíticas y una crisis del costo de vida, lo cual incrementó la inseguridad económica en todas las regiones. Estos retos tuvieron un impacto en los mandantes de la OIT y en el diálogo social en todos los planos.

► El plan de acción: ejemplos de actividades y resultados alcanzados

4. La Oficina ejecutó un programa de trabajo amplio con objeto de promover e impulsar el diálogo social y el tripartismo. Los productos de ámbito mundial elaborados principalmente en la sede, como los informes de investigación, las herramientas de desarrollo de la capacidad y las orientaciones en materia de políticas, respaldaron y complementaron las actividades llevadas a cabo a escala nacional y en otros planos para fortalecer el diálogo social en los Estados Miembros, y para posicionar a la OIT en los debates internacionales.

¹ OIT, *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

² Véase el párr. 4 de la Resolución mencionada *supra*.

Componente 1: Desarrollo de la capacidad de los mandantes y de las instituciones de diálogo social, y fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo

5. El desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT y de las instituciones de diálogo social es un elemento esencial de las actividades de la OIT encaminadas a fortalecer la eficacia, el carácter inclusivo, la influencia y el impacto del diálogo social en los Estados Miembros. Se utilizó un amplio abanico de productos y herramientas de difusión de conocimientos para desarrollar la capacidad de los mandantes, apoyar las instituciones y los procesos de diálogo social, y prestar la asistencia técnica conexas. Los proyectos de cooperación para el desarrollo brindaron la posibilidad de prestar un apoyo más sostenido y a mayor escala de lo que es normalmente posible cuando solo se utilizan los recursos consignados en el presupuesto ordinario.
6. En lo relativo a la **transición de la economía informal a la economía formal**, se mejoró la capacidad de los mandantes para formular, a través del diálogo social, intervenciones de política con miras a la formalización de los trabajadores y las empresas. Entre las publicaciones pertinentes cabe señalar las siguientes: *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal: Una guía para los sindicatos* (2019); *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas* (2020); «Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal» (2020); «Estrategias y políticas de afiliación: Un manual para organizaciones empresariales» (2021), y una perspectiva empresarial sobre la **transición de la economía informal a la economía formal en Angola** (2021, documento no traducido). Estos productos se utilizaron para desarrollar la capacidad y compartir conocimientos sobre enfoques novedosos destinados a los empleadores y los trabajadores de la economía informal, promover el diálogo social y propiciar la transición a la formalidad. Se brindó apoyo a la Federación de Sindicatos de Uzbekistán para la adopción de una estrategia y medidas destinadas a proteger, integrar y representar a los trabajadores de la economía informal, lo cual contribuyó a que las organizaciones miembro de dicha federación lograsen la afiliación de unos 900 000 recolectores de algodón estacionales. Las discusiones celebradas en la Comisión Tripartita Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales en Uzbekistán acerca de las condiciones de contratación y de trabajo de los recolectores de algodón ayudaron a aumentar la eficacia de dicho órgano.
7. Un proyecto sobre el diálogo social para la formalización y la empleabilidad en la vecindad meridional contribuyó a la realización de estudios de diagnóstico detenidos sobre la informalidad en Argelia, el Líbano y el territorio palestino ocupado, en los que participaron en todo momento los mandantes tripartitos. Los estudios generaron un entendimiento común de las características de la informalidad y los factores que la impulsan, así como de los marcos jurídicos, institucionales y de política pertinentes. El desarrollo adicional de la capacidad de los mandantes y las intervenciones piloto permitieron elaborar hojas de ruta para la formalización por conducto del diálogo social.
8. Otra prioridad del plan de acción es **lograr que los trabajadores excluidos y los trabajadores ocupados en formas de empleo nuevas y emergentes sean incluidos en el diálogo social**. Los trabajadores empleados en la economía de plataformas, en particular, han suscitado una atención programática intensa en los últimos años. La publicación titulada *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva* (2022) y un *informe de referencia* elaborado para una reunión de expertos arrojaron luz sobre el diálogo social para estos trabajadores y entre ellos. En una *guía para las*

organizaciones de empleadores en Asia Sudoriental (2023, documento no traducido) se examina cómo las organizaciones empresariales y de empleadores pueden contribuir a configurar los marcos jurídicos y normativos sobre la economía de plataformas, además de prestar servicios más eficaces para la defensa estratégica y el apoyo a los afiliados. La Confederación de Empleadores de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) utilizó esta guía en 2022 para llevar a cabo actividades de promoción, realizar campañas innovadoras y e intercambiar buenas prácticas.

9. En un informe titulado *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva* (2023) se presentó información sobre los obstáculos que dificultan el ejercicio de estos derechos, así como sobre estrategias eficaces para superarlos. La herramienta de formación titulada *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN* (2021, documento no traducido) fue aplicada en el marco del proyecto *Safe and Fair* para ayudar a proteger los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes. En colaboración con el Consejo Sindical de la ASEAN, organizadores presentes en el terreno recibieron formación sobre la igualdad de género, la violencia y el acoso y diferentes técnicas de organización, mientras que los trabajadores vulnerables de la salud y la asistencia social se sindicaron en la India, Indonesia, Maldivas y Filipinas mediante la colaboración con la Internacional de Servicios Públicos-Asia Pacífico.
10. Entre los productos destinados a fortalecer la capacidad de los mandantes para la **negociación colectiva** cabe mencionar las publicaciones tituladas «Negociar por un tiempo de trabajo decente: un examen de las prácticas» (2019) y *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* (2023). En este último se facilita información sobre la consideración del componente salarial en los convenios colectivos y se incluye una herramienta de formación sobre la negociación salarial para los interlocutores sociales. La Caja de Herramientas de la OIT sobre Relaciones Laborales incluye módulos sobre negociación colectiva y competencias de negociación. El uso de estas y otras herramientas, incluida la primera edición del *Informe sobre el diálogo social 2022*, junto con orientaciones técnicas, permitió entre otras cosas la inserción de cláusulas salariales en los convenios colectivos del sector minero en Côte d'Ivoire y en los sectores de la minería y los medios de comunicación de Guinea en 2023. En otros lugares se incluyeron cuestiones de igualdad de género en los convenios colectivos. Por ejemplo, en el Togo se incluyeron cuestiones relacionadas con la igualdad para las periodistas y las profesionales de los medios de comunicación embarazadas (2022) y, en el Senegal, cuestiones relacionadas con la protección de la maternidad y el trabajo de las mujeres en el sector del petróleo y el gas (2019).
11. La capacidad de los sindicatos respecto de la negociación salarial, los salarios mínimos, la protección salarial y la igualdad salarial se fortaleció en países como Armenia, la India y Namibia. Una guía sobre la fijación de salarios mínimos para las organizaciones empresariales y de empleadores del Pacífico mejoró la comprensión de las normas y los mecanismos de fijación de salarios en esa región.
12. Mediante un proyecto relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro de algodón en el Pakistán se apoyaron los convenios colectivos provinciales, incluidas las cláusulas destinadas a prevenir el trabajo infantil, y en Marruecos se apoyaron tres convenios colectivos de ámbito empresarial en el sector agrícola.
13. Se mejoraron las capacidades de los interlocutores sociales para **la cooperación en el lugar de trabajo y la gestión de reclamaciones** mediante el uso de módulos de la Caja de Herramientas de la OIT sobre Relaciones Laborales, por ejemplo, en la República Dominicana, Honduras, Nepal y Sri Lanka. Ello permitió la adopción de nuevas herramientas y procedimientos de gestión de reclamaciones, o la mejora de los existentes.

14. A fin de mejorar **el carácter inclusivo, la eficacia y la influencia en las políticas de las instituciones nacionales de diálogo social tripartito**, la Oficina utilizó un proceso participativo con representantes tripartitos a fin de elaborar el *Método de autoevaluación para las instituciones de diálogo social* (2021). La herramienta permite a los mandantes explorar los puntos fuertes y los puntos débiles de sus instituciones de diálogo social y elaborar un plan de acción. En la mayoría de los casos, con el apoyo de la Oficina, los miembros tripartitos de las instituciones de diálogo social de seis países aplicaron la herramienta para definir acciones encaminadas a aumentar la influencia y el impacto de sus instituciones.
15. En relación con las **competencias**, en el marco de la asistencia técnica destinada a la constitución de órganos tripartitos sectoriales encargados del desarrollo de competencias se utilizaron la publicación *Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations* (documento no traducido), reseñas de políticas sobre «Eficacia en la gobernanza y la coordinación de los sistemas de competencias: hacia un ecosistema de aprendizaje permanente» y sobre «El papel de los empleadores en los sistemas de desarrollo de competencias» (2020), así como una *guía de recursos para los órganos sectoriales encargados del desarrollo de competencias* (2021, documento no traducido). Esos órganos permitieron a los interlocutores sociales participar en la formulación y aplicación de políticas estratégicas sobre las competencias para armonizar mejor la oferta y la demanda de competencias, por ejemplo, en Etiopía, Indonesia, el Líbano, Marruecos, Panamá y Viet Nam. Los organismos tripartitos sectoriales encargados del desarrollo de competencias pueden ampliar su función para tratar cuestiones estructurales más allá del sector considerado. Por ejemplo, el Consejo de Energías Renovables de Ghana promueve una adopción más amplia de tecnologías verdes, y el Consejo Indonesio para el Sector Marítimo apoya el sistema nacional de aprendizaje. Un proceso de diálogo social bipartito emprendido en América Latina y el Caribe en 2021 permitió forjar una visión compartida sobre aspectos específicos de la formación profesional. Ello fundamentó un proceso de diálogo social tripartito iberoamericano (2023-2024) con objeto de facilitar la puesta en marcha de programas de formación profesional.
16. El desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales ha permitido una participación significativa de estos **en el diálogo social para la formulación de políticas de protección social y en la gobernanza de los regímenes de seguridad social**. El favorecimiento de *diálogos nacionales basados en la evaluación* (documento no traducido), en los que participaron mandantes tripartitos en al menos cinco países durante el periodo considerado, condujo a la elaboración de políticas, estrategias y reformas nacionales de protección social. Respecto al diálogo social y las **políticas nacionales de empleo**, los mandantes tripartitos y otras partes interesadas participaron durante todo el proceso de formulación de políticas mediante diferentes herramientas y métodos. En un *examen de las políticas nacionales de empleo* (2021, documento no traducido) se observó que dichos procesos habían extendido el ámbito del diálogo social a cuestiones más amplias de política socioeconómica, incluido a diversos ministerios gubernamentales y reavivado órganos de diálogo social que estaban inactivos.
17. En lo que respecta a las **adaptaciones al mundo del trabajo cambiante**, organizaciones empresariales y de empleadores de casi 50 Estados Miembros generaron datos sobre los efectos que la pandemia de COVID-19 tuvo en las empresas. El análisis de esos datos en un almacén de datos único ayudó a definir las posiciones programáticas de las organizaciones empresariales y de empleadores respecto a temas como el desarrollo de competencias, el entorno empresarial y la digitalización, al tiempo que contribuyó a la planificación estratégica, la prestación de servicios y la promoción de políticas.

18. El desarrollo de conocimientos, la sensibilización y la formación mediante el uso de herramientas innovadoras elaboradas por el programa [Los Sindicatos como Actores del Cambio](#) fortalecieron la capacidad de los dirigentes sindicales para ayudarles a avanzar en el panorama laboral cambiante, incluso mediante técnicas de previsión estratégica.
19. Con el fin de aprovechar el **diálogo social como herramienta en las situaciones de crisis y para la promoción de la paz**, según se preconiza en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), se elaboraron y utilizaron las herramientas de desarrollo de capacidad siguientes: [Employment and Decent Work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#) (2021, documento no traducido), [Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos](#) (2021) y [Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores](#) (2020). Los proyectos apoyados por el Fondo para la Consolidación de la Paz en Haití y Sri Lanka (próximamente también en Túnez) tienen por objeto demostrar el papel fundamental que el diálogo social desempeña para la estabilización, la recuperación, la prevención de conflictos y la consolidación de la paz dentro y fuera del mundo del trabajo.
20. Respecto de **la seguridad y salud en el trabajo (SST)**, en el informe titulado [Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos?](#) (2023) se examinó la situación de los órganos tripartitos nacionales de SST y de los comités de SST en el lugar de trabajo. El programa de referencia [Seguridad + Salud para Todos](#) ha contribuido a la creación y al fortalecimiento de cerca de 450 comités bipartitos de SST en el lugar de trabajo, con el fin de promover una cultura preventiva de SST y fomentar el diálogo entre la dirección y los trabajadores. En dos regiones de Sri Lanka se introdujeron más de 500 medidas de SST de bajo costo o gratuitas en plantaciones de té y cardamomo, y se mejoró el diálogo social tripartito nacional sobre aspectos esenciales de la creación de sistemas y capacidades en todo el país. En Nepal, un comité nacional de SST recibió apoyo para adoptar el primer programa nacional de SST de la historia.
21. En cuanto al **diálogo social transfronterizo**, en 9 Estados Miembros se mantuvieron diálogos tripartitos nacionales o entre países de origen y países anfitriones, mientras que en 12 Estados Miembros se prestó apoyo a puntos focales nacionales voluntarios designados de forma tripartita para la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La formación sobre empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente en 2021 ayudó a 40 mandantes tripartitos y a representantes de instituciones de diálogo social de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental a elaborar hojas de ruta nacionales para aprovechar el potencial de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con miras a lograr el trabajo decente. Esto condujo en el Togo al nombramiento de cuatro puntos focales nacionales provenientes del Ministerio de Trabajo, los interlocutores sociales y el Consejo Nacional de Diálogo Social. La designación de puntos focales de varios ministerios gubernamentales puede abrir perspectivas adicionales en materia de políticas que tengan un impacto directo en las operaciones empresariales.
22. En un [repositorio de conocimientos de la OIT sobre el diálogo social transfronterizo](#) (documento no traducido) se almacenó información exhaustiva sobre procesos e iniciativas de diálogo social transfronterizo, tanto en el sector público como el privado, respecto a cuatro esferas: i) espacios multilaterales para una globalización justa; ii) comunidades económicas regionales, acuerdos comerciales y grupos interregionales; iii) acuerdos de empresa transnacionales, y iv) [iniciativas de responsabilidad social de las empresas y conducta empresarial responsable](#) (documento no traducido).

23. Unas 36 reuniones técnicas **sectoriales** de ámbitos mundial y regional congregaron a mandantes tripartitos para negociar directrices de política o repertorios de recomendaciones prácticas sobre diversos temas sectoriales. A modo de ejemplo, valga citar un repertorio de recomendaciones prácticas, adoptado en 2021, sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Este [Repertorio](#), al que se dio amplia difusión, incluso en colaboración con IndustriALL, se ha utilizado en países como Camboya y el Pakistán.
24. La búsqueda de la **igualdad de género** en el diálogo social y a través de él sigue siendo un objetivo fundamental de la OIT. En un informe temático titulado «[La contribución del diálogo social a la igualdad de género](#)» (2021) se presentaron una visión general del tema, ejemplos de medidas y recomendaciones para mejorar la representación de las mujeres en el diálogo social y promover la igualdad de género, en particular a través de la negociación colectiva. En Ucrania, en 2022, la Oficina apoyó la elaboración y adopción, por parte del consejo sindical regional de la región de Kyiv, de una política destinada a combatir la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta política también fue suscrita por la asociación regional de empleadores. Ello contribuyó a que una gran empresa forestal incluyera en su convenio colectivo para 2023-2025 disposiciones relativas al VIH, así como a la violencia y el acoso.
25. Entre los productos concebidos para promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en el sector privado y las organizaciones empresariales y de empleadores figuran los informes titulados [Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio](#) (2019), [Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión](#) (2022) y [La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales](#) (2024). Estos informes han originado nuevos compromisos a escala nacional, por ejemplo, por parte de la Confederación de Empleadores y la Coalición Empresarial para el Empoderamiento de las Mujeres en Filipinas, a fin de incorporar la diversidad y la inclusión de género en sus estrategias empresariales.
26. Para que los sistemas de **prevención y resolución de conflictos laborales** sean eficaces deben basarse en el diálogo social y el Estado de derecho. En informe titulado [Derecho y prácticas comparadas sobre prevención y resolución de conflictos laborales](#) (2023) se destacan ejemplos que muestran el papel que los interlocutores sociales desempeñan en el diseño y el funcionamiento de las instituciones de justicia laboral. La publicación titulada «[Access to labour justice in collective labour disputes](#)» (2023, documento no traducido), que se fundamenta en un análisis comparado de la legislación pertinente, corroboró el asesoramiento jurídico prestado por la Oficina acerca de los procesos de reforma de la legislación laboral para la consulta tripartita a escala nacional.
27. Gracias a la publicación [Acceso a la justicia laboral: una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales](#) (2023), los mandantes tripartitos pueden generar un entendimiento común de sus sistemas e identificar retos, oportunidades y medidas para mejorarlos. La Oficina facilitó la aplicación de esta herramienta en 13 Estados Miembros. Los resultados se manifestaron en países como Barbados, con la reestructuración del Tribunal de Derechos Laborales, y la República Democrática del Congo, con la elaboración de un código de ética para jueces y personal de los tribunales del trabajo, y una mejor colaboración entre los tribunales del trabajo y los servicios de inspección del trabajo.

28. La Oficina apoyó los sistemas nacionales para prevenir y resolver los conflictos relacionados con las normas internacionales del trabajo, en general, y con la libertad sindical y la negociación colectiva, en particular, en la Argentina, Colombia, la República Dominicana, Guatemala, Honduras y Panamá ³.

Componente 2: Fomento de la investigación y la formación

29. La investigación sienta las bases empíricas necesarias para llevar a cabo las actividades de promoción, permitir una formulación sólida de las políticas mediante el diálogo social e impartir formación a los mandantes.
30. En el primer informe de referencia sobre el diálogo social, titulado *La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* (2022), se examinaron en profundidad las principales tendencias normativas con respecto a la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva y la cobertura de los convenios colectivos. También se evaluó, por primera vez, el ámbito de aplicación de los convenios colectivos y su impacto en la desigualdad y el cumplimiento de las normas sobre SST. Además, se estudió la manera en que la negociación colectiva contribuyó a mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19 sobre el empleo, los ingresos y la desigualdad, al tiempo que reforzaba la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo. Este informe recibió una gran cobertura mediática y se le dio amplia difusión mediante una serie de subproductos. Sus conclusiones se utilizaron en las actividades de desarrollo de la capacidad del Centro Internacional de Formación de la OIT. También se emplearon en otros foros de formación, como los programas de apoyo a la participación de los sindicatos en el diálogo social y la negociación colectiva, por ejemplo, en África Oriental y Asia Meridional (2022) y en los países de la ASEAN (2023). Un análisis más detenido de las bases de datos relativas a los convenios colectivos ha permitido obtener información sobre cómo ciertas cláusulas de esos convenios dan forma a la integración de la tecnología en el lugar de trabajo, a transiciones justas y a la igualdad de género. La segunda edición del informe de referencia se publicará en diciembre de 2024.
31. Aumentó el número de Estados Miembros sobre los que existe información en la [base de datos sobre relaciones laborales \(IRdata\)](#) (documento no traducido) y se amplió y actualizó la [base de datos jurídicos sobre relaciones laborales \(IRLex\)](#) (documento no traducido). Mediante la *Guía para saber cómo y por qué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales* (2020) se fortaleció la capacidad de los mandantes para recopilar datos comparables y de alta calidad mediante actividades de formación llevadas a cabo en el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Macedonia del Norte y en Portugal. En la 21.ª reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2023, se apoyó la propuesta de elaborar una norma sobre datos relativos a las relaciones laborales en la 22.ª reunión de la Conferencia, en 2028. Existe una nueva base de datos dedicada a las instituciones nacionales de diálogo social que incluye información esencial sobre unos 160 Estados Miembros.

³ En el periodo 2024-2025, la Oficina sigue reforzando sus actividades encaminadas a apoyar los órganos de conciliación sobre la base del diálogo social, a robustecer los mecanismos de relaciones laborales y a tratar las causas profundas de las quejas.

32. Se registró un avance considerable en la **medición de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva** con respecto al indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), del que la OIT es responsable ⁴. La Oficina produce datos anuales sobre ese indicador desde 2018. Se acordaron mejoras de la metodología a través de consultas tripartitas celebradas en 2022 ⁵ y se generaron las puntuaciones revisadas correspondientes a todos los Estados Miembros de la OIT de 2015 a 2021 ⁶. En el *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2024* (documento no traducido) se presentó un análisis del citado indicador que abarca el periodo comprendido entre 2015-2022. Países como Alemania, Azerbaiyán, Bangladesh, Bélgica y Colombia recibieron asistencia técnica para utilizar el indicador.
33. Durante la pandemia de COVID-19, los recursos de la Oficina se redistribuyeron con gran rapidez para ayudar a los mandantes a responder a la crisis y para documentar la manera en que los enfoques basados en el diálogo social contribuían a la protección de los trabajadores y a la resiliencia de las empresas ⁷. Se presentaron notas sobre «*La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19*» (2020) y el *diálogo social en el más alto nivel* (2020) y sus *resultados* (2021). También se elaboró un informe titulado *La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19* (2021) con base en datos procedentes de una encuesta extensiva, y en varios informes y reseñas de políticas se estudiaron temas como el papel que el diálogo social desempeña en relación con las medidas de respuesta adoptadas en el ámbito de la SST y la protección social. En las actividades sectoriales tripartitas se trataron las dificultades relacionadas con la COVID-19 en el sector del turismo (2022) y entre los trabajadores del transporte (2022-2023). La *Encuesta mundial a las organizaciones empresariales: Repercusiones internas y respuestas a la COVID-19* (2020) reveló que las organizaciones empresariales y de empleadores habían visto mermada su capacidad para funcionar de manera eficaz, al tiempo que en el análisis presentado en el informe *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19* (2021) se observó que la cooperación entre las organizaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de trabajadores, los Gobiernos y demás partes interesadas durante la crisis eran un buen presagio para el futuro. En un informe sobre la *COVID-19, la negociación colectiva y el diálogo social* (2021, documento no traducido), se demostró la capacidad de los sindicatos para proteger a sus afiliados a través del diálogo social y su contribución a la aplicación de respuestas estratégicas eficaces.
34. Las actividades de investigación sobre la función del diálogo social en la formulación de políticas y la gobernanza de la protección social incluyeron 16 estudios de casos nacionales y un análisis mundial sobre 60 países. Se utilizó un documento sobre las elecciones profesionales destinadas a la regulación de la representatividad a fin de apoyar a varios países, como Malí, Mauritania y la República Democrática del Congo. En las actividades de desarrollo de la capacidad se emplearon reseñas de políticas sobre la función del diálogo social para una transición justa, los ODS y la gobernanza de la migración laboral internacional. En el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, se examinó el papel que cumplen las

⁴ Indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

⁵ GB.347/INS/INF/5.

⁶ El conjunto de datos, la codificación y la información explicativa conexas pueden consultarse en ILOSTAT.

⁷ La respuesta de la Oficina a la pandemia de COVID-19 hasta septiembre de 2020 se resume en el documento GB.340/INS/18/6, que incluye un examen de los logros alcanzados en el marco del pilar 4 relativo al recurso al diálogo social para encontrar soluciones (párrs. 41 a 50).

organizaciones de empleadores y de trabajadores en la transparencia salarial para lograr la igualdad de remuneración. Las alianzas con instituciones y redes de investigación, como el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el Comité Económico y Social Europeo y el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo, ampliaron el ámbito y el impacto de los productos derivados de las actividades de investigación.

35. La **formación de los mandantes de la OIT** sobre diálogo social y relaciones laborales siguió siendo una de las principales prioridades, que se atendió, en particular, ampliando la oferta del Centro Internacional de Formación de la OIT. Además de la formación impartida a los interlocutores sociales por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), se llevaron a cabo 78 actividades sobre diálogo social y tripartismo en Turín, en las oficinas exteriores o en línea, y en ellas participaron un total de 2 421 personas (1 143 mujeres y 1 278 hombres). El 40 por ciento consistió en actividades en línea y el 60 por ciento restante en una combinación de actividades presenciales y semipresenciales. En el periodo considerado se organizaron cuatro ediciones de la Academia de diálogo social y relaciones laborales, que durante la pandemia incluyeron eventos digitales que atrajeron a un elevado número de participantes tripartitos. Según una [evaluación de las actividades de formación en línea llevadas a cabo por el Centro Internacional de Formación en 2022](#) (documento no traducido), la mayoría de los participantes preferían el aprendizaje combinado, después el aprendizaje presencial y, en último lugar, los cursos digitales.
36. Se facilitaron herramientas digitales de aprendizaje autónomo en varios idiomas sobre [diálogo social y relaciones laborales](#) (documento no traducido), aspectos de las [relaciones laborales](#) y la [Agenda 2030, el trabajo decente y el diálogo social](#). Se aumentó la oferta de idiomas disponibles para los cursos de certificación sobre conciliación y mediación en conflictos laborales, y la Maestría en Relaciones Laborales y de Empleo se convirtió en un curso totalmente digital. En la formación destinada a promover las buenas prácticas en la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular se destacó la necesidad de recabar la participación de los mandantes tripartitos a través del diálogo social.
37. Varias instituciones de investigación y formación laboral impartieron, junto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, una formación académica sobre diálogo social y relaciones laborales en Bangladesh, Nepal, Sri Lanka y dos estados de la India, con lo cual aumentaron el ámbito de sus actividades y fortalecieron las capacidades nacionales de formación. También se impartió formación a través de proyectos llevados a cabo en países como la Arabia Saudita y la República Unida de Tanzania.
38. La Oficina fortaleció la capacidad de investigación de varias organizaciones empresariales y de empleadores durante la pandemia en países como Colombia, Fiji, Serbia y Seychelles, lo cual redundó en un aumento de la eficacia de la promoción de las políticas y las alianzas con otras organizaciones empresariales, instituciones de investigación y sindicatos.

Componente 3: Actividad normativa

39. Durante el periodo en que se llevó a cabo el plan de acción, se registraron 12 ratificaciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)⁸, una ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de

⁸ El Convenio núm. 144 fue ratificado por Kiribati, Malta, Mauritania, Turkmenistán y Uzbekistán en 2019; Angola, Cabo Verde y Croacia en 2020; Luxemburgo, Somalia y el Sudán en 2021, y Papua Nueva Guinea en 2023. El número total de ratificaciones hasta septiembre de 2024 era de 158.

sindicación, 1948 (núm. 87), una ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), cuatro ratificaciones del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y tres ratificaciones del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) ⁹.

40. La Oficina realizó campañas y otras actividades para propugnar la ratificación y aplicación de los convenios. Algunas actividades resultaron directamente de misiones solicitadas por los órganos de control de la OIT, mientras que otras formaron parte de proyectos de cooperación para el desarrollo, como «Trade for Decent Work» (en Bangladesh, Viet Nam y Filipinas) y «OBSERVAR» (en México). En Bangladesh, a raíz de una queja presentada en 2019 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT ¹⁰, la Oficina ayudó a los mandantes tripartitos a aplicar una hoja de ruta para tratar las cuestiones planteadas, como la reforma de la legislación laboral y el fortalecimiento de las instituciones tripartitas de diálogo social y resolución de conflictos. En la República Bolivariana de Venezuela, la Oficina prestó asistencia técnica para ayudar a los mandantes tripartitos a poner en práctica las recomendaciones de una comisión de encuesta (2019), entre otras cosas sobre la libertad sindical y las consultas tripartitas. La celebración de tres foros de diálogo social dio lugar a un compromiso tripartito de adoptar medidas específicas para fortalecer el diálogo social. El Consejo de Administración ha instado al Gobierno a acelerar la aplicación para lograr resultados tangibles sin demora.
41. Para centrar la atención en los derechos fundamentales de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) se celebró un [foro temático](#) en el que se reunieron, en particular, mandantes tripartitos nacionales e internacionales, relatores especiales de las Naciones Unidas, así como el Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Presidente del Comité de Libertad Sindical. Los participantes destacaron la función primordial que estos principios y derechos desempeñaron en el último siglo y sus perspectivas de futuro.

Componente 4: mejora de la coherencia de las políticas

42. El plan de acción se refiere a la coherencia en la realización de las actividades sobre diálogo social y tripartismo por parte de la Oficina, y a la coherencia en la colaboración de la Organización con el sistema de las Naciones Unidas y con los organismos de desarrollo para promover estos valores a una escala más amplia.
43. El lugar del diálogo social y el tripartismo en el Programa y Presupuesto de la OIT evolucionó durante el periodo considerado. En 2018-2019, el diálogo social y el tripartismo conformaron un eje de política transversal, y un indicador captó el desarrollo o el fortalecimiento de las instituciones de diálogo social tripartito, la negociación colectiva y las relaciones laborales. En 2020-2021 y 2022-2023, el lema «Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo» se convirtió en un resultado en materia de políticas, al que se asociaron productos relativos a la administración del trabajo, las instituciones de diálogo social y la negociación colectiva, y la cooperación en el lugar de trabajo. Ello confirió mayor visibilidad y atención al

⁹ El Convenio núm. 87 fue ratificado por Guinea Bissau en 2023 y el Convenio núm. 98 por la República de Corea en 2021. El Convenio núm. 151 fue ratificado por Madagascar y Montenegro en 2019 y por el Congo y Lesotho en 2023, y el Convenio núm. 154 fue ratificado por Madagascar en 2019, El Salvador en 2022 y el Congo en 2023. Así, el número total de ratificaciones hasta septiembre de 2024 era de 158 para el Convenio núm. 87, 168 para el Convenio núm. 98, 59 para el Convenio núm. 151 y 51 para el Convenio núm. 154.

¹⁰ [GB.337/INS/13/1](#). La queja se refería al presunto incumplimiento del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98.

diálogo social, facilitó la coordinación interna y contribuyó a una presentación más transparente de la información relativa a los resultados mundiales y nacionales en las memorias sobre la aplicación del programa.

44. El diálogo social y el tripartismo **se integraron sistemáticamente en todas las demás esferas de política, en los proyectos de cooperación para el desarrollo y en los Programas de Trabajo Decente por País**. Se está elaborando un conjunto de herramientas para que los funcionarios de la OIT sigan intensificando estos esfuerzos. Entre las herramientas existentes cabe mencionar un documento de preguntas y respuestas sobre las repercusiones de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible para la OIT y los Programas de Trabajo Decente por País, un modelo de mandato para un comité de dirección tripartito de los Programas de Trabajo Decente por País, además de podcasts y una infografía sobre cómo recabar la participación de los interlocutores sociales e incorporar el diálogo social al diseño de proyectos.
45. Entre las muchas **iniciativas llevadas a cabo en todo el sistema de las Naciones Unidas**, la participación de la Oficina en un grupo de trabajo interinstitucional sobre el espacio cívico brindó la oportunidad de promover el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en el contexto más amplio de las Naciones Unidas. Hoy se propugnan, tanto en el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas como en las descripciones de los puestos de los coordinadores residentes, la colaboración y la celebración de consultas con los interlocutores sociales de la OIT en cuanto grupos diferenciados de la sociedad civil. La Oficina promovió la integración del Programa de Trabajo Decente y el diálogo social y el tripartismo en los procesos de las Naciones Unidas —por ejemplo, por conducto de la Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible— en el programa de formación conjunto de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, las listas de verificación de las Naciones Unidas sobre la integración de los derechos humanos en los análisis comunes sobre los países y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, y el Marco de las Naciones Unidas para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19. También se reforzó la colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, como el Fondo para la Consolidación de la Paz.
46. Se fomentó la participación de los sindicatos en los procesos del sistema de las Naciones Unidas mediante el Manual de referencia sindical titulado *Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y Programas de Trabajo Decente por País* (2020), la realización de una serie de actividades de capacitación en más de 20 países y la impartición de un curso de aprendizaje digital. La participación de las organizaciones empresariales y de empleadores se respaldó mediante un informe sobre «[El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo: Qué deben saber las organizaciones empresariales y de qué forma pueden participar](#)» (2020) y un manual sobre «[Las organizaciones de empleadores y empresariales y los objetivos de desarrollo sostenible](#)» (2019). En Bangladesh y el Pakistán, una coalición empresarial conjunta promovió los ODS.
47. **Las alianzas de la OIT**, por ejemplo, con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS), han promovido el diálogo social y el tripartismo en el ámbito internacional. Las conferencias internacionales conjuntas de la OIT y la AICESIS sobre la función que el diálogo social cumple en la gobernanza de la economía digital (2019) y sobre la lucha contra las desigualdades en el mundo del trabajo (2023) permitieron a los mandantes de la OIT interactuar con representantes de alto nivel de organizaciones internacionales como el Banco Mundial, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), para lograr mayor coherencia programática. Las alianzas vigentes con la Internacional Francófona del Diálogo

Social y el sector de empleo y trabajo de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo fortalecieron el diálogo social en estas subregiones.

48. Se movilizó a representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores para que participaran en el proceso de negociación del Marco Mundial sobre los Productos Químicos y la Declaración de Bonn entre 2019 y 2023, lo cual permitió incorporar cuestiones relativas al mundo del trabajo a dichos instrumentos. También se facilitó la participación de los interlocutores sociales en varias iniciativas regionales dedicados a las políticas de migración laboral, como el Foro de la ASEAN sobre trabajadores migrantes, el Proceso de Colombo interregional y la elaboración de la política de migración de la Comunidad del Caribe para la región del Caribe.

► Conclusiones

49. Si bien las enseñanzas derivadas de la aplicación del plan de acción son necesariamente provisionales por el momento, ya cabe adelantar algunas conclusiones sobre la función del diálogo social en cuanto herramienta de gobernanza esencial en el mundo del trabajo y sobre cómo la Oficina presta apoyo a los mandantes de la OIT en este ámbito.

La función del diálogo social en el mundo del trabajo

50. La pandemia de COVID-19 causó alteraciones masivas en el mundo del trabajo. En muchos países, el diálogo social demostró ser una herramienta valiosa para dar respuestas eficaces a la crisis, en particular respecto a la protección social, la SST y la continuidad de las actividades empresariales. Ello fue a menudo posible gracias a mecanismos de diálogo social *ad hoc* en lugar de las instituciones formales. En otros casos, sin embargo, los interlocutores sociales quedaron excluidos o marginados de los procesos decisorios dirigidos por los Gobiernos, por falta adhesión política al diálogo social o porque se percibieron carencias en las instituciones. Las políticas elaboradas mediante el diálogo social se concibieron y aplicaron mejor que aquellas elaboradas sin él. Los investigadores deberían documentar plenamente la naturaleza y el impacto del diálogo social en la formulación de políticas y explorar cómo el mantenimiento de instituciones de diálogo social eficaces en tiempos «normales» permite que estas respondan de manera rápida y eficaz cuando surgen crisis.
51. El diálogo social solo puede prosperar si existen el pleno respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La vulneración de estos derechos ha seguido cercenando la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para proteger los derechos e intereses de sus afiliados, en particular mediante el diálogo social. Es necesario intensificar los esfuerzos para promover la plena realización de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para seguir mejorando la representatividad de los interlocutores sociales y el carácter inclusivo del diálogo social. Ello es indispensable para que amplios segmentos de la población laboral, incluidos los trabajadores de las economías informal, rural y de plataformas, las microempresas y pequeñas y medianas empresas, los trabajadores migrantes y los jóvenes, puedan estar plenamente representados en el diálogo social.
52. La negociación colectiva es un proceso de negociación voluntario entre dos partes autónomas. Los Gobiernos son esenciales para asegurar un entorno jurídico y normativo que permita el desenvolvimiento pleno de este proceso en todos los planos pertinentes.

53. Los éxitos estratégicos logrados gracias al diálogo social deben celebrarse y hacerse más visibles mediante una comunicación más eficaz en los planos nacional e internacional. Ello es indispensable para restaurar la confianza pública en la democracia en el trabajo y en otros ámbitos, y también para subsanar las numerosas y persistentes desigualdades, superar la crisis del costo de vida, paliar el desempleo juvenil y colmar las lagunas persistentes en la cobertura de la protección social. La función del diálogo social ha evolucionado a lo largo de los años en términos de forma, profundidad y alcance. Se ha extendido más allá de las cuestiones tradicionales, como los salarios, las pensiones y la reforma de la legislación laboral, de forma que abarca preocupaciones socioeconómicas más amplias e implica la participación de ministerios como los de Economía, Hacienda o Planificación en un esfuerzo gubernamental común. Es necesario que las autoridades públicas y los interlocutores sociales adquieran nuevos conocimientos y competencias para tratar eficazmente los problemas emergentes, que son a menudo complejos, y que puedan acceder a datos y pruebas fiables para fundamentar sus debates y decisiones.

Apoyo prestado por la Oficina para el diálogo social

54. El desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos sigue siendo indispensable para que la Oficina apoye el diálogo social. Durante la pandemia, la Oficina y el Centro Internacional de Formación de la OIT adaptaron rápidamente su modalidad de enseñanza al ámbito virtual y ajustaron el contenido de las formaciones a las necesidades de los mandantes en el contexto de la pandemia. Esta experiencia trajo consigo enseñanzas valiosas y se han conservado elementos de los métodos de formación virtual e híbrida cuando ello se ha juzgado oportuno. Sin embargo, en muchos casos se agradece que el desarrollo de la capacidad vuelva a efectuarse de manera presencial.
55. Los mandantes apreciaron la utilidad de las herramientas de autoevaluación para las instituciones de diálogo social y los órganos de resolución de conflictos. La Oficina debería prestar un apoyo continuo con miras a la aplicación de los planes de acción resultantes, pero para ello es esencial que se movilicen recursos extrapresupuestarios adicionales.
56. Los continuos esfuerzos de la Oficina y de los mandantes de la OIT, en particular la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), por promover la participación de los representantes de los interlocutores sociales junto con los Gobiernos en los procesos más amplios del sistema de las Naciones Unidas han propiciado algunos avances, que sin embargo no resultan suficientes. La Oficina debe esforzarse más en demostrar el valor añadido del diálogo social y el tripartismo a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y otras entidades competentes.
57. El limitado número de especialistas en diálogo social y relaciones laborales en las oficinas exteriores sigue constituyendo una cortapisa grave en ciertas regiones, en particular los Estados Árabes y América Latina. Aprovechando la estrecha cooperación entre los especialistas técnicos que integran los Equipos de Trabajo Decente, se debe seguir mejorando la cooperación entre las oficinas exteriores y la sede, y entre áreas políticas y departamentos técnicos. Para ello, en fechas recientes se adoptaron iniciativas como la elaboración de un marco de acción de la Oficina en materia de libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y al diálogo social en 2023; una estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva (aprobada en la 349.^a reunión del Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2023), y la creación del Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo (LABGOV) del Departamento de Gobernanza y Tripartismo en 2024, que reunirá equipos de diálogo social, negociación colectiva, administración e inspección del trabajo, derecho del trabajo y prevención y

resolución de conflictos. Estas iniciativas conforman una base sólida para incrementar la coherencia de la labor que la Oficina dedica a estos temas interrelacionados.

58. Es necesario hacer mayor hincapié en la medición del impacto del diálogo social. Es esencial demostrar el impacto positivo del diálogo social para que la OIT pueda promoverlo y defenderlo con éxito en los Estados Miembros, en el sistema de las Naciones Unidas y en otros ámbitos.

► Proyecto de decisión

59. **El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las opiniones expresadas durante la discusión en la ejecución del Programa y Presupuesto para 2024-2025, en la elaboración del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y en la preparación de la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, que se mantendrá en la 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2026.**