



Consejo de Administración

353.ª reunión, Ginebra, 10-20 de marzo de 2025

Sección de Formulación de Políticas

POL

Segmento de Diálogo Social

Fecha: 12 de febrero de 2025

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

Informe de situación sobre la Estrategia integrada de la OIT para la promoción y aplicación del derecho de negociación colectiva

Finalidad del documento

En el presente documento se describen los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia integrada de la OIT para la promoción y aplicación del derecho de negociación colectiva, adoptada por el Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023). Se invita al Consejo de Administración a que tome nota del informe y a que solicite al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones en la aplicación futura de la Estrategia (véase el proyecto de decisión, en el párrafo 44).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz (2024-2025).

Repercusiones en materia de políticas: Orientar las intervenciones de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de las orientaciones del Consejo de Administración.

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

Documentos conexos: GB.349/POL/2; Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018; GB.335/INS/3 (Rev.).

► Antecedentes

1. En su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración aprobó la Estrategia integrada de la OIT para la promoción y aplicación del derecho de negociación colectiva¹. La Estrategia se basa, principalmente, en el Plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018² y en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Posteriormente, en su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en las que se observaba que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva afrontan graves amenazas en todo el mundo y se ponía de relieve la necesidad de que los Gobiernos les presten especial atención, en vista de «su particular importancia para la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, y otorguen al mismo tiempo un trato equilibrado a las cinco categorías»³. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración adoptó los mensajes clave de la contribución tripartita a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social preparados por el Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común⁴. Uno de los mensajes es que la promoción de los derechos de los trabajadores, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, es un factor determinante para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible. El Consejo de Administración también identificó «Lograr la justicia social con el poder del diálogo social» como una de las intervenciones esenciales de la Coalición Mundial para la Justicia Social⁵. Esta intervención generará oportunidades para promover el diálogo social, en particular la negociación colectiva, y fomentar la participación de los interlocutores sociales en los procesos de las Naciones Unidas y, de manera más general, en el sistema multilateral.
2. Este informe de situación se presenta en respuesta a la solicitud del Consejo de Administración de que se le mantenga informado de la evolución de la situación y se brinda al Consejo de Administración la oportunidad de facilitar orientaciones respecto de la aplicación futura de la Estrategia. Su estructura refleja los ámbitos de acción prioritarios identificados en la Estrategia.

¹ GB.349/POL/2.

² GB.335/INS/3 (Rev.).

³ OIT, [Resolución y conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 112.^a reunión, 2024.

⁴ GB.352/INS/21/1 (Rev. 2).

⁵ GB.352/INS/4 (Rev. 1).

► Avances registrados en los ámbitos de acción prioritarios

Promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

3. Este ámbito de acción prioritario comprende los convenios fundamentales pertinentes, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), además de otras normas internacionales del trabajo pertinentes para la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en los sectores público y privado, como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).
4. Con el apoyo de la Oficina, se lograron algunos avances importantes respecto de la ratificación de estos Convenios durante el periodo objeto de examen. Por ejemplo, el Congo ratificó los Convenios núms. 151 y 154, y Guinea-Bissau ratificó el Convenio núm. 87. Lesotho ratificó el Convenio núm. 151 y la Oficina prestó servicios técnicos de seguimiento para ayudar en su aplicación (véase *infra*). En Nepal se llevó a cabo un análisis de las lagunas existentes en relación con el Convenio núm. 87 y el Consejo Consultivo Laboral Central tripartito aprobó la ratificación de dicho Convenio.
5. La Oficina continuará realizando análisis de las lagunas existentes y prestando asistencia y cooperación técnicas a los países interesados en la ratificación, de acuerdo con el Programa y Presupuesto para 2024-2025 y para 2026-2027, y con el objetivo de lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales. Además, la Oficina buscará la integración en las actividades a nivel de país de las solicitudes de asistencia derivadas del examen anual efectuado en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, así como de otras solicitudes de asistencia técnica cursadas por los mandantes.

Generar un entorno propicio para la negociación colectiva

6. Si bien la negociación colectiva es un proceso de negociación voluntario entre dos partes autónomas, los Gobiernos son esenciales para asegurar un entorno propicio que permita su pleno desarrollo en todos los planos que proceda.
7. En este sentido, la Oficina apoyó las iniciativas de reforma jurídica y normativa en 2024. Por ejemplo, continuó prestando asistencia técnica para apoyar al Gobierno de Bangladesh en la elaboración de enmiendas a la legislación laboral, en particular la Ley del Trabajo de Bangladesh, sobre la base de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto de los Convenios núms. 87 y 98⁶.
8. Asimismo, guiado por los comentarios de la Oficina, el Gobierno de Malasia introdujo enmiendas en la Ley de Relaciones Laborales y los reglamentos conexos, con miras a agilizar el proceso de determinación de un agente de negociación único. En Maldivas y Kenya se adoptó legislación que facilita las prácticas de negociación. En Macedonia del Norte el Tribunal Constitucional derogó una disposición normativa que otorgaba al Ministro de Finanzas el

⁶ Para más información, véase GB.353/INS/9.

derecho de aprobar convenios colectivos ya suscritos por las partes en el sector público. La decisión adoptada por el Tribunal Constitucional obedeció a una de las recomendaciones formuladas por la misión de contactos directos efectuada en el país en octubre de 2023 respecto a la aplicación del Convenio núm. 98.

9. En el Pakistán, donde la mayor parte de la legislación laboral se adopta a nivel provincial, las provincias de Punjab y Sindh están realizando esfuerzos para llevar a cabo reformas jurídicas integrales sobre la base del asesoramiento técnico facilitado por la Oficina. De ser adoptada, la nueva legislación ampliaría la cobertura a todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal. La Oficina también brindó apoyo técnico para la enmienda de la Ley de Relaciones Laborales de Baluchistán, de 2022, sobre la base de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en relación con los Convenios núms. 87 y 98, y para la elaboración de los reglamentos conexos.
10. En Serbia se llevó a cabo un examen exhaustivo de la legislación y la práctica para guiar la ejecución de un proyecto financiado por la Unión Europea para promover el diálogo social y la negociación colectiva. Una de las recomendaciones de dicho examen fue elaborar cartas, protocolos y manuales en los que se describieran buenas prácticas de negociación. El proyecto, que se debe poner en práctica entre marzo de 2024 y febrero de 2027, también coadyuvará a la adhesión de Serbia a la Unión Europea.

Fortalecer las autoridades e instituciones públicas para promover la negociación colectiva

11. Los Gobiernos son responsables de instaurar sistemas de administración del trabajo dotados de suficientes recursos y personal, debidamente formado, y de velar por que las disposiciones de los convenios colectivos se apliquen efectivamente en la práctica y que los casos de incumplimiento se traten con prontitud.
12. En Antigua y Barbuda, los mandantes adoptaron, con el apoyo de la Oficina, un informe y el correlativo plan de acción sobre la aplicación del Convenio núm. 151 en noviembre de 2024. En el Brasil, una nueva iniciativa ayudará a los mandantes a tratar ciertas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), en particular, el estrés térmico, mediante la negociación colectiva. En Chile, la Oficina respondió al pedido del Gobierno de que prestara asesoramiento en materia de políticas con respecto a la introducción de la negociación con múltiples empleadores, al encargar una investigación de base. También apoyó al Gobierno para que convocase diálogos sobre políticas. En Colombia, la Oficina está prestando asistencia técnica a la inspección del trabajo en virtud de una estrategia de cumplimiento integral para asegurar la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En Guatemala, la Oficina está prestando asistencia técnica al Gobierno para la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Ello ha incluido, en el contexto de las consultas tripartitas para la revisión del marco normativo aplicable a la negociación colectiva, la elaboración de un estudio sobre la negociación colectiva en el sector público en Guatemala, con especial hincapié en la aprobación de los convenios colectivos por las autoridades públicas y la identificación de los principales retos y posibles soluciones a la luz de las normas de la OIT y el derecho comparado de América Latina.
13. En Lesotho, se proporcionó capacitación a los mandantes, con miras a la constitución de un consejo de negociación para el sector público, después de que el país ratificara el Convenio núm. 151. En Serbia, se prestó asistencia para actualizar las bases de datos del Gobierno relativas a la inscripción de sindicatos y el registro de acuerdos de negociación colectiva, con objeto de mejorar los procesos de negociación colectiva.

14. En Sri Lanka, el Gobierno está creando, con el apoyo de la Oficina, un foro sectorial bipartito experimental para el sector del transporte público, que incluye la negociación colectiva entre sus funciones clave. El Gobierno ha creado un comité bipartito para terminar de definir el mandato del foro. Además, unos 30 funcionarios del Departamento de Trabajo, en particular, la Unidad de Diálogo Social y Cooperación en el Lugar de Trabajo, recibieron formación sobre la negociación colectiva. Una función clave del Departamento de Trabajo es apoyar la negociación colectiva en el sector privado.
15. En la República Unida de Tanzania, los mandantes adoptaron en octubre de 2024, con el apoyo de la Oficina, un informe y el correlativo plan de acción para promover la negociación colectiva en el sector público. Se seguirá brindando apoyo para respaldar la ejecución del plan de acción.
16. Además, durante el periodo objeto de examen, el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) impartió formación sobre la negociación colectiva a unos 1 500 participantes mediante academias, cursos de diplomado y módulos de formación en línea. Se crearon módulos de formación autónoma sobre negociación colectiva, gestión de reclamaciones y cooperación en el lugar de trabajo. Estos módulos han suscitado un gran interés entre los mandantes de todas las regiones.
17. En América Latina y el Caribe, mediante una iniciativa regional destinada a fortalecer el diálogo social y las relaciones laborales, se prepararon los perfiles nacionales relativos a la negociación colectiva en el sector público para el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, el Ecuador y el Perú. Se elaboró una nota técnica sobre el sistema de registro de convenios colectivos en el Brasil, a fin de documentar buenas prácticas. Además, los mandantes tripartitos de varios países de América Latina participaron en un curso de certificación impartido por el Centro de Turín sobre competencias de conciliación para dirimir los conflictos laborales colectivos. Se celebró una conferencia subregional tripartita para las Américas con el objeto de examinar, en particular, el papel que desempeña la negociación colectiva en la prevención de los conflictos.

Fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales

18. Las organizaciones empresariales y de empleadores y los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la negociación colectiva para la solidez de las relaciones de trabajo y la buena coordinación de la negociación. Ese papel varía según los contextos nacionales. En algunos casos, dichas organizaciones participan directamente en procesos de negociación con múltiples empleadores, o bien a nivel sectorial o interprofesional. Además, pueden facilitar información importante a sus afiliados, participar en discusiones de políticas sobre negociación colectiva, prestar asesoramiento jurídico e impartir la formación pertinente.
19. Entre septiembre y noviembre de 2024, el Centro de Turín celebró la primera Academia Mundial de Interlocutores Sociales, que se centró en el diálogo social y la negociación colectiva. Este curso, que dirigieron la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), tuvo un formato híbrido, es decir que se impartió tanto en línea como en régimen presencial, y contó con la participación de unos 90 representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo. El objetivo era preparar a los empleadores y los trabajadores para analizar e implementar medidas y soluciones a los problemas actuales y emergentes en el lugar de trabajo, mediante relaciones laborales constructivas, un diálogo social significativo y la negociación colectiva. ACT/EMP y ACTRAV han indicado su compromiso de celebrar la academia anualmente, reuniendo a interlocutores sociales de todo el mundo para centrarse en las cuestiones y tendencias actuales y emergentes.

20. Se están elaborando materiales para el fortalecimiento de la capacidad a fin de apoyar a las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores a tratar las cuestiones relacionadas con la SST mediante acuerdos de negociación colectiva, de conformidad con la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación⁷.
21. ACTRAV ha ayudado a los sindicatos a mejorar su representación, inclusividad y diversidad a través del programa Sindicatos en transformación. En el periodo objeto de examen, ACTRAV organizó una serie de talleres de previsión y sesiones de formación, y posteriormente publicó materiales centrados en el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para sobrellevar las transiciones múltiples en el mundo del trabajo y elaborar estrategias para representar a una fuerza de trabajo diversa. Además, ACTRAV está ayudando a los sindicatos de varios países a sindicarse a los trabajadores de la economía informal, incluido en zonas rurales. La Academia global para trabajadores sobre cómo abordar las transiciones, que el Centro de Turín comenzará a impartir en febrero de 2025 en formato híbrido, se centrará específicamente en la transición a la formalidad y tiene el objetivo de mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para adoptar estrategias innovadoras a fin de proteger a los trabajadores e influir en las estrategias de formalización nacionales. Próximamente, se investigará sobre las buenas prácticas y los enfoques innovadores de las organizaciones de trabajadores con respecto a la organización y representación de los trabajadores de la economía informal, así como la prestación de servicios destinados a estos últimos.
22. Durante el periodo objeto de examen, ACT/EMP ha seguido centrándose en mejorar la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores en un entorno caracterizado por cambios políticos y crecientes retos a la libertad de asociación y la libertad sindical. Se ha impartido una serie de cursos sobre el desarrollo de la afiliación en Asia Central y América Latina, con el fin de aumentar la representatividad de las organizaciones empresariales y de empleadores, y esta serie se ampliará a organizaciones con sede en África en 2025. Se prestaron servicios de asesoramiento para apoyar la elaboración y validación de los planes estratégicos de las organizaciones empresariales y de empleadores en Namibia, las Islas Salomón y Timor-Leste, entre otros, lo cual ha permitido a estas organizaciones posicionarse mejor para responder a los desafíos actuales y las necesidades de sus afiliados. Además, ACT/EMP está elaborando un compendio de mejores prácticas sobre el desarrollo de la afiliación con el fin de ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a llegar hasta los segmentos empresariales insuficientemente representados.
23. En la República Centroafricana y el Gabón, la Oficina prestó asistencia a los mandantes en la firma de nuevos acuerdos nacionales y sectoriales, lo cual fortaleció el marco para las relaciones laborales. En Côte d'Ivoire, la Oficina está apoyando a los interlocutores sociales en la renegociación del acuerdo nacional intersectorial, firmado en 1977. Los interlocutores sociales del país han reconocido la necesidad de modernizar ese acuerdo a la luz de los cambios recientes introducidos en el Código del Trabajo.

⁷ GB.349/INS/8.

24. En Etiopía, se está aportando capacitación a los interlocutores sociales en los sectores hortícola, textil y de la confección, lo cual contribuye a orientar los procesos de negociación colectiva. En Ghana, se está prestando apoyo a los sindicatos, especialmente para mejorar la capacidad de los trabajadores jóvenes para participar en el diálogo sobre la política social y los procesos de negociación colectiva.
25. En Indonesia, se ha prestado apoyo a empleadores y trabajadores para facilitar la firma de convenios colectivos en 31 empresas del sector del aceite de palma en cinco provincias de Sumatra y Kalimantan, que reúnen a unos 20 000 trabajadores. En Maldivas, se impartió un curso para formadores sobre relaciones laborales y negociación colectiva para acompañar la nueva legislación del trabajo.
26. En México, la Oficina ayudó a supervisar varias elecciones sindicales y prestó asistencia en la ratificación de convenios colectivos en virtud del proyecto de cooperación para el desarrollo titulado «Observación y Compromiso para la Realización de los derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva (OBSERVAR)». La Oficina también está apoyando el proyecto titulado «Construir un enfoque integral de gobierno para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en México» (AccioNNar), con el objeto de promover acuerdos de negociación colectiva que contengan cláusulas sobre la prevención y la eliminación del trabajo infantil en diversos sectores.
27. En Namibia, determinados interlocutores sociales recibieron formación que los ayudó a negociar tres nuevos convenios colectivos, lo que significó un avance importante en la promoción de relaciones laborales eficaces. En la República de Moldova, la Oficina apoyó una actividad de formación sobre la negociación por ramas de actividad, organizada por la Confederación Sindical Nacional, a la que fueron invitados representantes gubernamentales y de los empleadores. En Santo Tomé y Príncipe, los mandantes, con el apoyo de la Oficina, adoptaron una nueva hoja de ruta para promover la negociación colectiva, a fin de ayudar a los interlocutores sociales a ultimar un convenio colectivo nacional. En Uganda, se está capacitando a los interlocutores sociales en el sector cafetero, lo cual contribuye a orientar los procesos de negociación colectiva. Por ejemplo, en el marco del proyecto titulado «Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro: Abordar las causas profundas del trabajo infantil en las cadenas de suministro mediante un enfoque basado en áreas» (CLEAR Supply Chains), y en colaboración con ACTRAV y ACT/EMP, se impartió formación sobre negociación colectiva a sindicatos y organizaciones de empleadores en el contexto de los esfuerzos para eliminar el trabajo infantil en la cadena de suministro del café.

Desarrollo de conocimientos y actividades de promoción

Productos de investigación sobre los resultados de la negociación colectiva

28. Se ha desarrollado una línea de investigación nueva e importante sobre el impacto que los derechos de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el derecho de negociación colectiva, tienen en toda una serie de resultados, como los flujos comerciales y de inversión, la desigualdad salarial y de ingresos, la participación del ingreso del trabajo y la práctica frecuente del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Los resultados de esta investigación se publicarán en 2025.
29. Además, en la edición de 2024 del informe de referencia titulado Informe sobre el Diálogo Social se destacan las condiciones necesarias para garantizar un diálogo social significativo, que incluye la negociación colectiva. Entre esas condiciones cabe señalar las siguientes: el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad de

asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; un Estado favorable y un marco jurídico y normativo propicio; un entorno favorable al fomento de la participación representativa, y un compromiso institucional con el pluralismo⁸. Según una de las conclusiones del informe, la negociación colectiva sobre las cuestiones referentes a las transiciones múltiples se limita a un número relativamente pequeño de países debido a las complejidades técnicas de las cuestiones y a la necesidad de que los interlocutores sociales dispongan de conocimientos pertinentes. Sin embargo, el diálogo social, que incluye la negociación colectiva, es esencial para garantizar que las transiciones sean justas.

30. La Oficina ha realizado una investigación sobre la negociación colectiva y las transiciones ambientales justas, que se presentará en un documento de trabajo de próxima publicación. Se ha publicado un estudio sobre las relaciones laborales en las microempresas y las empresas pequeñas⁹.
31. En el informe de la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos se subraya cómo la negociación colectiva desempeña un papel fundamental en el acceso a la justicia laboral, no solo por su función preventiva, sino también porque proporciona procesos y mecanismos para la solución de conflictos, tanto en el sector público como en el privado¹⁰.
32. Se está encargando la realización de un estudio de viabilidad para determinar cómo la OIT puede crear una base de datos con una selección de convenios colectivos de todo el mundo y ponerla a disposición de los mandantes. También se están realizando investigaciones acerca de prácticas comparativas sobre la inclusión de la SST en los convenios colectivos en varias regiones.
33. En una reunión mundial organizada al amparo de la iniciativa Laboratorio de Aceleración 8.7, se presentó al personal de la OIT un análisis de cláusulas salariales extraídas de convenios colectivos del sector pesquero de diferentes regiones y países, con miras a un intercambio de buenas prácticas.

Actividades de promoción

34. Es fundamental seguir construyendo la base de datos empíricos destinada a promocionar los beneficios de la negociación colectiva. Los productos de conocimiento mencionados anteriormente se convertirán en herramientas concretas para la generación de datos empíricos, la promoción y el cambio, tanto dentro de la OIT como entre los responsables de la formulación de políticas y otros actores externos.

Cuestiones transversales, incluido el fortalecimiento de la capacidad en el seno de la Oficina

35. En 2024 se creó, en el Departamento de Gobernanza y Tripartismo, el Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo (LABGOV), que reúne varios campos de trabajo relacionados con la gobernanza del mercado laboral. Este servicio tiene por objeto liderar los esfuerzos mundiales con miras a impulsar la buena gobernanza y hacer realidad los

⁸ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social* (resumen ejecutivo) 2024.

⁹ Melisa R. Serrano y Edlira Xhafa, «Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects», documento de trabajo de la OIT núm. 129, 2024.

¹⁰ OIT, *Acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales – Informe para la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos*, 2025.

derechos en el mundo del trabajo mediante un diálogo social efectivo, instituciones de mercado laboral inclusivas y enfoques políticos integrados. Asimismo, presta apoyo a los mandantes en la promoción de un diálogo social y de unas relaciones laborales sólidas; en el desarrollo y la aplicación de reformas de la legislación del trabajo y el fomento del acceso a la justicia laboral, y en el fortalecimiento de los sistemas de administración laboral e inspección del trabajo.

36. La Oficina ha adoptado medidas para integrar la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en los proyectos de cooperación para el desarrollo hoy dedicados a la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, a fin de probar la hipótesis de que esos derechos guardan relación entre sí y se refuerzan mutuamente. En este sentido se registraron avances, especialmente en varios países de África, como Côte d'Ivoire, Ghana, Malí, Túnez y Uganda. Esas medidas incluyen, por ejemplo, el apoyo a los sindicatos para que se organicen en sectores donde el trabajo infantil es frecuente; el apoyo a los trabajadores y empleadores para que en los convenios colectivos incluyan cláusulas sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para identificar y remediar los casos de trabajo forzoso en el lugar de trabajo.
37. El programa Better Work ha entablado un proceso interno y exhaustivo de fortalecimiento de la capacidad a fin de que todo el personal de fábrica haya recibido formación acerca de los principios de la OIT sobre la libertad de asociación y la libertad sindical, así como sobre la negociación colectiva, en colaboración con el Centro de Turín y con LABGOV.
38. La Oficina ha celebrado una serie de webinarios para cada región a la atención del personal de más de 150 proyectos con miras a fortalecer la capacidad en materia de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. Su objetivo es garantizar que el personal que trabaje en los proyectos de cooperación para el desarrollo tenga una comprensión cabal de los Convenios núms. 87 y 98 en particular, y de cómo garantizar la aplicación efectiva de los mismos en su trabajo con los interlocutores sociales.
39. En febrero de 2024, la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, adoptó una serie de conclusiones en las que se esboza un concepto de salario vital con la perspectiva de la OIT y se definen los principios aplicables para la estimación de ese salario. Dichas conclusiones también contienen pautas de orientación sobre la implantación del salario vital, que implica el fortalecimiento del diálogo social y las instituciones de fijación de salarios, en particular la negociación colectiva e instituciones de fijación de salarios mínimos¹¹.

Seguimiento y presentación de informes, y consideraciones de cara al futuro

40. Los resultados comunicados en relación con el indicador de impacto 2.3.2 del Programa y Presupuesto para 2024-2025¹² contribuirán al seguimiento de los avances realizados en la aplicación de la Estrategia. El indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también servirá para observar los cambios registrados en los países¹³.

¹¹ GB.350/POL/1.

¹² Indicador de impacto 2.3.2: Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado políticas o prácticas para promover: a) la negociación colectiva y b) la cooperación en el lugar de trabajo.

¹³ Indicador de los ODS 8.8.2: Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la OIT y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

41. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrará su próxima discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social en su 114.^a reunión (2026), y en esa ocasión facilitará pautas de orientación adicionales sobre la Estrategia.
42. Las oportunidades que la negociación colectiva brinda para ayudar a los interlocutores sociales a gestionar las transiciones ecológica y tecnológica están en gran medida infrautilizadas. Para aprovechar estas oportunidades se necesitaría, entre otras cosas, la adopción de medidas que permitan dotar a los interlocutores sociales de las competencias y los conocimientos adecuados para articular soluciones adaptadas y equilibradas. La negociación colectiva también brinda mayores oportunidades de utilizar el renovado énfasis en la SST y el acceso a la justicia laboral para ampliar las actividades de la OIT en estos ámbitos.
43. La Estrategia sirve de brújula constante para guiar a la OIT en el fortalecimiento de la coherencia y la eficacia de su enfoque de la negociación colectiva, especialmente dentro de la Oficina, así como en el desarrollo de su capacidad para fomentar la coherencia de las políticas sobre este tema dentro del sistema multilateral.

► Proyecto de decisión

44. **El Consejo de Administración toma nota del informe de situación sobre la Estrategia integrada de la OIT para la promoción y aplicación del derecho de negociación colectiva y solicita al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones en la aplicación futura de la Estrategia.**