



► Actas

4A

Conferencia Internacional del Trabajo – 114.^a reunión, Ginebra, 2026

Fecha: 10 de junio de 2026

Resultado de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social y el Tripartismo

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas
a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia.

El *Acta* con las deliberaciones de la Comisión se publicará en el [sitio web de la Conferencia](#) en las *Actas* núm. 4B a partir del 15 de junio de 2026.

► Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 114.^a reunión, 2026,

Habiendo celebrado la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una justicia equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y tomando en debida consideración la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019):

1. Adopta las siguientes Conclusiones;
2. 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;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción para hacer efectivas las Conclusiones, que será sometido a la consideración del Consejo de Administración en su 358.^a reunión (noviembre de 2026);
 - b) comunique las Conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las Conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios;
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

► Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

► I. Contexto y principios rectores

1. El mundo del trabajo está siendo reconfigurado por los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización. Estos factores impactan en los trabajadores, las empresas y las sociedades, y crean oportunidades y desafíos. Pueden mejorar la productividad, la creación de empleo y el crecimiento económico, pero también pueden agravar los déficits en materia de trabajo decente, socavar los derechos, aumentar la desigualdad y generar inestabilidad. Además, las crisis que provocan inestabilidad geopolítica, los conflictos, las perturbaciones en las cadenas de suministro, las presiones del costo de la vida y la incertidumbre económica, así como la pérdida de confianza en las instituciones públicas, han planteado nuevos retos.

2. El diálogo social y el tripartismo son principios fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y medios de gobernanza laboral democrática para atravesar transiciones y lograr la justicia social, tal como establece la Constitución de la OIT, el trabajo decente, la sostenibilidad de las empresas, la productividad, la competitividad, el crecimiento inclusivo y la resiliencia.
3. El diálogo social debe basarse en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes, la seguridad jurídica, la confianza mutua y la buena fe. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en las normas internacionales del trabajo, son particularmente importantes para la plena realización del Programa de Trabajo Decente.
4. Al mismo tiempo, el diálogo social refleja el contexto histórico, cultural, político, económico y de relaciones laborales específico de cada país. En el contexto de una economía globalizada, adopta diversas formas y se desarrolla en distintos niveles en función de las circunstancias nacionales, incluso a través del diálogo social nacional, sectorial, en el lugar de trabajo y transfronterizo. No existe un único enfoque para el diálogo social. Este se ve determinado por las realidades en las que se practica, dando lugar a variaciones, marcos jurídicos, instituciones, mecanismos y procesos específicos de cada país.
5. Todas las formas de diálogo social cumplen funciones importantes. Las consultas oportunas y los intercambios de información a través de la cooperación bipartita y tripartita pueden fortalecer la formulación y la aplicación de políticas, generar confianza, prevenir conflictos y apoyar la creación de consensos entre los Gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Los mecanismos de diálogo social contribuyen colectivamente al establecimiento de relaciones laborales sólidas, a la estabilidad del mercado de trabajo y a una gobernanza eficaz.
6. La negociación colectiva es un pilar fundamental del diálogo social. Es un proceso voluntario entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores conducido de buena fe y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Los Gobiernos también desempeñan un papel al promover el desarrollo de mecanismos para negociaciones voluntarias entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en todos los niveles correspondientes. Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para alentar y promover el desarrollo de negociaciones colectivas deberían someterse a consultas previas y, siempre que sea posible, ser fruto de un acuerdo entre estas autoridades y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
7. Una cooperación eficaz en el lugar de trabajo puede promover la seguridad y salud en el trabajo (SST), entornos de trabajo productivos, el desarrollo de competencias y la adaptación al cambio, y proteger el empleo, la continuidad de la actividad y la creación de empleo, y podría desempeñar un papel en la prevención y solución de conflictos laborales, especialmente en periodos de incertidumbre económica y transformación. La cooperación en el lugar de trabajo debería respetar la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva y sus resultados, y no debería socavar el papel de los sindicatos. Abarca cuestiones de interés mutuo que no se abordan en el ámbito de los mecanismos de negociación colectiva.
8. El objetivo de las presentes Conclusiones es fortalecer la eficacia, la inclusión, la representatividad y el impacto del diálogo social tripartito y bipartito promoviendo un entorno propicio, reforzando las instituciones del trabajo, ampliando el alcance y la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y velando por una acción de la OIT coherente y dotada de recursos suficientes, en pos de resultados prácticos y concretos.

II. Fortalecimiento de la eficacia y el impacto

9. El diálogo social es más que un proceso o institución. Su impacto se mide por su capacidad de lograr resultados prácticos: políticas equilibradas y basadas en datos empíricos, mayor confianza, mejores resultados para el mercado de trabajo y beneficios medibles para los trabajadores, los empleadores, las empresas, las unidades económicas y las sociedades. Para conservar su pertinencia, el diálogo social debería poder adaptarse y ser capaz de generar soluciones que respondan a las realidades socioeconómicas y los retos emergentes.
10. En todo el mundo, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han recurrido al diálogo social para promover el trabajo decente, hacer frente a las transformaciones del mundo del trabajo y generar resiliencia y confianza. En algunos países, estos esfuerzos han contribuido a lograr resultados concretos en una amplia variedad de ámbitos, como los de salarios y condiciones de trabajo, SST, protección social, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, igualdad de género y no discriminación, derecho del trabajo y reforma de políticas, acceso a la justicia laboral, formalización, migración laboral, trabajo doméstico y trabajo del cuidado, prevención de crisis y respuesta a ellas, productividad, y transición digital y transición justa.
11. Se ha recurrido a mecanismos tripartitos para abordar cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT. En algunos casos, sus observaciones y recomendaciones se han tomado en cuenta y aplicado, lo que ha permitido lograr resultados tangibles y apoyar la formulación de medidas e iniciativas jurídicas, institucionales y en materia de políticas a nivel nacional.
12. El diálogo social, en particular la negociación colectiva y las consultas tripartitas para la fijación de salarios, ha contribuido a la obtención de resultados equitativos y sostenibles en materia de salarios. Ha ayudado a la reducción de las desigualdades salariales y la pobreza, así como a la atenuación de los efectos del costo de la vida y otras perturbaciones económicas. También ha permitido regular la duración del trabajo y los periodos de descanso, así como la ordenación del tiempo de trabajo y las modalidades de organización del trabajo y otras condiciones en función de las realidades económicas y sociales.
13. El diálogo social, incluidas la negociación colectiva y las consultas tripartitas, ha desempeñado una función primordial en la promoción de la igualdad de género, ya que contribuye a la reducción de la brecha salarial de género, la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal, la obtención de reconocimiento de la economía del cuidado y la formulación de disposiciones, como las relativas a la licencia parental y la licencia de maternidad, a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como a la prevención de la discriminación y de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
14. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, ha propiciado una mayor productividad y competitividad y ha apoyado la distribución equitativa de los beneficios mediante la reducción de los costos de las transacciones, la generación de confianza, la cooperación y la adaptabilidad, mejorando al mismo tiempo la seguridad jurídica, el cumplimiento y la estabilidad de los mercados de trabajo.
15. El diálogo social ha ayudado a los mandantes a prever y gestionar los efectos de la digitalización, la inteligencia artificial y otros avances tecnológicos al velar por que las tecnologías y las infraestructuras digitales sean accesibles y se introduzcan y se utilicen de forma justa, inclusiva, centrada en las personas y responsable, al tiempo que ha apoyado la innovación, la sostenibilidad de las empresas y la adaptación al cambio.
16. El diálogo social ha demostrado ser especialmente valioso como mecanismo de prevención y respuesta en periodos de crisis, transición y perturbaciones graves. Las instituciones de

diálogo social han permitido identificar los riesgos en una fase temprana, prevenir la aparición y la intensificación de conflictos laborales, generar confianza entre las partes, fomentar la adaptabilidad y la inclusión, apoyar políticas públicas equilibradas y facilitar las transiciones complejas de tal manera que protejan a los trabajadores, apoyen la resiliencia de las empresas, mantengan la continuidad económica y social, y promuevan el desarrollo sostenible y la paz.

17. Al mismo tiempo, persisten desafíos.
18. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva están sometidos a una gran presión en muchos países. Las restricciones a las libertades civiles y el espacio cívico, las instituciones de gobernanza del trabajo débiles o sin recursos suficientes, los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales inadecuados o ineficaces, la injerencia indebida en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la exclusión de las instituciones representativas, y los obstáculos jurídicos o prácticos a la representación efectiva impiden el diálogo social significativo.
19. Los trabajadores y los empleadores de la economía informal afrontan desafíos persistentes y barreras estructurales para realizar la transición hacia la economía formal y ejercer su derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. La consecución del trabajo decente y de la sostenibilidad de las empresas requiere de políticas activas del mercado de trabajo y de medidas eficaces para impulsar la transición hacia la economía formal.

III. Un entorno propicio para el diálogo social

20. Para que el diálogo social sea eficaz, es necesario un entorno propicio basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes, la seguridad jurídica, la confianza mutua y la buena fe. El debilitamiento de estos derechos fundamentales y condiciones indispensables socava tanto el diálogo social como los procesos democráticos. Unas organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes contribuyen a crear sociedades más resilientes, a reducir los niveles de desigualdad y a fortalecer la confianza en las instituciones públicas. Los esfuerzos tendientes a reforzar el diálogo social deberían respetar la autonomía y la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y tener en cuenta la diversidad de los sistemas y prácticas nacionales de relaciones laborales.

A. Función de los Gobiernos

21. Los Gobiernos tienen la responsabilidad principal de establecer y mantener un marco jurídico e institucional propicio que facilite el diálogo social sin imponer sus resultados. Las normas internacionales del trabajo, su ratificación, la armonización de la legislación y la práctica nacionales con su contenido, la colaboración con el sistema de control de la OIT y la asistencia técnica refuerzan los fundamentos jurídicos del diálogo social. Los Gobiernos deberían asegurarse de que las instituciones del trabajo cuenten con recursos suficientes. Son los principales responsables de crear condiciones económicas estables, instituciones del mercado de trabajo eficaces y entornos propicios para la inversión y el desarrollo empresarial que promuevan el trabajo decente.
22. Los Estados Miembros, con el apoyo de la OIT, deberían:
 - a) respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

- b) ratificar y aplicar efectivamente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- c) establecer disposiciones jurídicas e institucionales claras en la legislación y en la práctica y hacerlas cumplir, con miras a promover un diálogo social eficaz;
- d) proteger a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a sus miembros de toda injerencia, violencia, intimidación y represalias, en particular a través de salvaguardias jurídicas adecuadas y de sanciones disuasivas;
- e) dar apoyo a mecanismos que promuevan el diálogo social inclusivo sobre políticas relativas a las transformaciones en el mundo del trabajo, incluidas la formalización, la migración laboral, la prevención de crisis y la respuesta a ellas, y la transición digital y la transición justa;
- f) promover el desarrollo y el uso de mecanismos de negociación colectiva en todos los niveles que corresponda, en función de las circunstancias nacionales y de los sistemas de relaciones laborales, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores;
- g) apoyar la celebración de negociaciones significativas, poniendo en práctica sus resultados y ofreciendo mecanismos de solución de conflictos que ayuden a las partes a alcanzar acuerdos de forma voluntaria;
- h) alentar la cooperación eficaz en el lugar de trabajo para propiciar entornos de trabajo seguros y productivos, respetando al mismo tiempo la negociación colectiva y sus resultados y sin socavar el papel de los sindicatos;
- i) recurrir al diálogo social tripartito para considerar las medidas que han de adoptarse a fin de promover la ratificación y la aplicación de los convenios y los protocolos internacionales del trabajo y tomar en consideración las observaciones de los órganos de control de la OIT, en particular a través de reformas de la legislación laboral y de la adopción de otras medidas para armonizar la legislación y la práctica nacionales con los instrumentos ratificados;
- j) asegurarse de que las instituciones del trabajo, en especial los sistemas de administración del trabajo, incluidos la inspección del trabajo y los mecanismos de control del cumplimiento, así como los sistemas eficaces de justicia laboral, cuenten con los recursos suficientes y sean accesibles a todos los empleadores y trabajadores, incluidos los de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y
- k) apoyar el plan de acción de la OIT relativo al diálogo social y el tripartismo, en el marco del Programa y Presupuesto de la OIT y de los recursos extrapresupuestarios, y a través de la cooperación Sur-Sur y triangular y de otras alianzas.

B. Representatividad e inclusión

- 23.** Un diálogo social eficaz requiere el fortalecimiento de la calidad, la legitimidad y la inclusión de las instituciones de gobernanza laboral, propiciando al mismo tiempo un entorno en el que

las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ampliar su afiliación y alcance con plena autonomía. Recordando la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.^a reunión (junio de 2002), que reafirma la función de las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de empleadores y de trabajadores, los Estados Miembros, con el apoyo de la OIT, deberían:

- a) asegurar a todos los trabajadores y empleadores el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) propiciar la participación significativa de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en los procesos de diálogo social;
- c) establecer procedimientos y criterios objetivos para el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, a efectos del diálogo social o la negociación colectiva;
- d) ayudar a los interlocutores sociales, inclusive a través de actividades de fortalecimiento de la capacidad, cuando sea necesario, a participar eficazmente en la negociación colectiva en todos los niveles, así como en otros procesos de diálogo social bipartito o tripartito;
- e) apoyar los esfuerzos de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para ampliar su función de representación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en los procesos e instituciones de diálogo social;
- f) reforzar la representación y la participación de las mujeres, de los jóvenes y de los grupos que se ven afectados de manera desproporcionada por la informalidad o corren el riesgo de caer en ella —inclusive en determinados sectores y tipos de unidades económicas, como las microempresas y las pequeñas empresas— y de los trabajadores por cuenta propia, a través de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de los marcos institucionales existentes, y
- g) fortalecer las estructuras de diálogo social de tal manera que mejoren la eficacia, eviten la fragmentación y la incoherencia en los sistemas nacionales de relaciones laborales y mejoren su representatividad.

IV. Fortalecimiento de la acción y medidas de seguimiento de la OIT en materia de diálogo social

24. En el contexto de la reforma de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirma con determinación que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, y el apoyo a las instituciones de gobernanza democrática del trabajo siguen ocupando un lugar central en el mandato de la OIT. Ello debería reflejarse en la asignación de recursos humanos y financieros adecuados y específicos en las propuestas de Programa y Presupuesto, asegurando al mismo tiempo la coherencia, evitando la duplicación y generando resultados para los mandantes.
25. Por lo tanto, se insta a la OIT a que dé pleno efecto a estas Conclusiones en función de los recursos disponibles y ayude a los Miembros a fortalecer el diálogo social en todas sus formas y en todos los niveles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, a través de los siguientes medios de acción:

A. Medios de acción

Acción normativa

- 26.** Para mejorar la coordinación entre su labor normativa, las actividades de cooperación técnica y la investigación, la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) debería:
- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios internacionales del trabajo relacionados con el diálogo social;
 - b) previa solicitud de los mandantes, apoyar a los Estados Miembros para que tengan en consideración las orientaciones de los órganos de control de la OIT y eliminen los obstáculos en la legislación y en la práctica que impiden la plena realización de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y
 - c) apoyar a las administraciones del trabajo para promover la celebración de consultas tripartitas eficaces sobre procesos de reforma de la legislación laboral a fin de velar por la armonización de las legislaciones nacionales con las normas internacionales del trabajo y de facilitar buenas prácticas análogas.

Fortalecimiento de la capacidad y refuerzo de la cooperación para el desarrollo

- 27.** La Oficina, con el apoyo de los mandantes, en el marco de su programa de cooperación para el desarrollo, especialmente a través de los Programas de Trabajo Decente por País y de una mayor colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín), debería:
- a) fortalecer la capacidad de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar eficazmente en el diálogo social en todos los niveles, en particular a través de capacitación y apoyo en materia de libertad de asociación y libertad sindical, negociación colectiva y otras formas de diálogo social, incluida la cooperación en el lugar de trabajo, y aptitudes de negociación y prevención y solución de conflictos laborales, incluidas la tramitación de quejas, la mediación y la conciliación;
 - b) fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de las instituciones del trabajo, incluidos los sistemas de administración del trabajo, la inspección del trabajo, los sistemas de justicia laboral, las instituciones de diálogo social tripartito y otros mecanismos de apoyo al diálogo social y a la aplicación de los derechos laborales;
 - c) apoyar a los mandantes en el uso del diálogo social para abordar los retos sociales y económicos y las oportunidades, entre ellos los que plantean la no discriminación, los salarios y las condiciones de trabajo, la digitalización, la transición justa, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, la SST, el trabajo decente en las cadenas de suministro, y desafíos relacionados con sectores específicos;
 - d) apoyar la participación de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y de las unidades económicas en los procesos de diálogo social;
 - e) promover el aprendizaje entre pares y el intercambio de buenas prácticas;
 - f) promover el intercambio y la difusión de buenas prácticas en materia de diálogo social a fin de fundamentar las políticas y la toma de decisiones;

- g) apoyar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus esfuerzos por contactar, organizar y representar a trabajadores y unidades económicas de la economía informal, inclusive, cuando sea viable y con el correspondiente fortalecimiento de la capacidad, a través de estrategias de divulgación específicas, programas de capacitación y servicios adaptados a las necesidades, con el fin de que se incorporen en la economía formal y puedan disfrutar efectivamente de los beneficios del diálogo social;
- h) reforzar su apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la Caja de Herramientas de la OIT sobre Relaciones Laborales, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de capacidades y la actualización de la guía de la OIT sobre cooperación en el lugar de trabajo (1997) y de la guía de políticas de la OIT sobre negociación colectiva (2015), teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo, y
- i) apoyar al personal de la OIT para integrar de una manera más eficaz el diálogo social y el tripartismo en la labor de la OIT.

Investigación y datos empíricos

28. La Oficina debería:

- a) fortalecer la investigación basada en datos empíricos y los conocimientos prácticos sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, incluida la negociación sectorial, los mecanismos de extensión, el diálogo social tripartito, la cooperación en los lugares de trabajo, el acceso a la justicia laboral, la tramitación de quejas y el acceso a mecanismos de reparación, el diálogo social, incluida la negociación colectiva, la productividad, los marcos de representatividad, la democracia y la desigualdad;
- b) crear y mantener bases de datos relacionadas con el diálogo social que incluyan indicadores sobre el cumplimiento de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, y el seguimiento y la evaluación de los resultados en materia de diálogo social en los países;
- c) ampliar la base de conocimientos sobre prácticas innovadoras de diálogo social y relaciones laborales, inclusive en relación con el diálogo social nacional, sectorial, en el lugar de trabajo y transfronterizo, la formalización, el trabajo doméstico y el trabajo del cuidado, la organización de grupos de trabajadores y unidades económicas difíciles de organizar, y la igualdad de género, y
- d) llevar a cabo nuevos trabajos de investigación sobre la función del diálogo social para afrontar las importantes transiciones que afectan al mundo del trabajo, entre ellas:
 - i. la digitalización y la inteligencia artificial, a través del Observatorio sobre Inteligencia Artificial y Trabajo en la Economía Digital, y —basándose en nuevas investigaciones— someter una propuesta al Consejo de Administración para su examen con miras a convocar una reunión de expertos sobre diálogo social e inteligencia artificial;
 - ii. la transición justa;
 - iii. la paz, la prevención de conflictos, la resiliencia y la cohesión social;
 - iv. los cambios demográficos;

- v. los retos persistentes que plantea la transición hacia la formalidad, y
- vi. el empleo de los jóvenes y la transición de la escuela al trabajo.

B. Coherencia

29. La Oficina debería:

- a) garantizar que su labor sea equilibrada, se concentre en su mandato fundamental, esté orientada a los resultados, responda a las necesidades y las prioridades de sus mandantes y se centre en los ámbitos con mayor potencial de impacto;
- b) fomentar intervenciones integradas y transversales, impulsadas desde el terreno, estratégicas y que respondan a las solicitudes de los mandantes, y promover un entorno propicio para la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como la inversión en las instituciones del trabajo;
- c) en consonancia con su mandato fundamental, reforzar la colaboración y promover una mayor coherencia en relación con las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el contexto del sistema multilateral, incluidas las entidades de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales, a fin de promover el diálogo social como motor de un crecimiento económico inclusivo, la productividad, la resiliencia social y la paz, evitando al mismo tiempo duplicaciones con otras organizaciones, y
- d) reflejar los resultados de las presentes Conclusiones en el desarrollo, la dotación de recursos, cuando corresponda, y la aplicación ulteriores de la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva, refrendada por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023) y la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la OIT 2026-2029, refrendada por el Consejo de Administración en su 356.^a reunión (marzo-abril de 2026).

C. Programa y Presupuesto y seguimiento en materia de gobernanza

- 30. Las futuras propuestas de Programa y Presupuesto deberían reflejar estas Conclusiones en los marcos de gobernanza y los procesos presupuestarios existentes para apoyar la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y el diálogo social en todas sus formas.
- 31. La Oficina debería comprometerse a movilizar recursos extrapresupuestarios para apoyar la aplicación de estas Conclusiones, en consonancia con las prioridades de los mandantes, la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la OIT 2026-2029 y los Programas de Trabajo Decente por País, evitando al mismo tiempo las duplicaciones.
- 32. El seguimiento debería comprender indicadores medibles, instancias de supervisión y evaluación, y la presentación periódica de informes a través de los mecanismos de gobernanza establecidos, con inclusión de una evaluación de alto nivel de la acción de la OIT en materia de diálogo social y tripartismo.