



Consejo de Administración

358.ª reunión, Ginebra, 9-19 de noviembre de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 16 de octubre de 2026

Original: inglés

Cuarto punto del orden del día

Cuestiones derivadas de las labores de la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026)

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

Finalidad del documento

El presente documento contiene una propuesta de plan de acción para el periodo 2026-2031, a fin de dar efecto a las conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 114.ª reunión (2026). Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre la propuesta de plan de acción (véase el proyecto de decisión en el párrafo 22).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: El plan de acción orientará la labor de la Oficina en la promoción del diálogo social y el tripartismo inclusivos en el periodo 2026-2031.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Dentro de los recursos presupuestarios existentes y en función de la movilización de recursos adicionales (véase el párrafo 18).

Seguimiento requerido: Aplicación del plan de acción con arreglo a las orientaciones que facilite el Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Gobernanza del Trabajo y Políticas Sectoriales (GOVERNANCE).

Documentos conexos: : ILC.114/Resolución IV; GB.349/POL/2; GB.352/POL/1; GB.356/POL/4.

► Antecedentes y contexto

1. En su 114.^a reunión (2026), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo¹.
2. Las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (en adelante, «las Conclusiones»), establecen un marco de acción que orienta la labor de la Organización y de la Oficina en esta esfera.
3. En la Resolución se solicita al Director General que, entre otras cosas: 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); tenga en cuenta las Conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios, y mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.
4. El presente plan de acción debería entenderse en el marco más amplio de la Oficina para la aplicación de las conclusiones de las discusiones recurrentes y otras prioridades estratégicas refrendadas por el Consejo de Administración. El plan de acción ofrece un marco específico para fortalecer las instituciones, los procesos y las capacidades de los mandantes que posibilitan un diálogo social y un tripartismo efectivos, complementando al mismo tiempo otros planes y estrategias comunes a toda la Oficina. Sumados, estos instrumentos contribuyen, a través de sus respectivas esferas temáticas de interés, a la aplicación integrada del mandato y los objetivos estratégicos de la OIT.
5. 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. El diálogo social y el tripartismo son principios fundacionales de la OIT y medios de gobernanza laboral democrática clave para atravesar transiciones. Deben basarse en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. 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. Las Conclusiones reconocen que 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. La cooperación en el lugar de trabajo puede promover entornos de trabajo seguros, productivos y adaptables, respetando al mismo tiempo la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva.
6. La propuesta de Programa y Presupuesto 2028-2029 reafirma que la OIT continuará apoyando a los Estados Miembros mediante el fortalecimiento de la capacidad institucional y la eficacia de las instituciones del trabajo, así como el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales para participar eficazmente en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, en todos los niveles adecuados y sobre la base de las normas internacionales del trabajo, tomando en cuenta las orientaciones de los órganos de control de la OIT y los resultados de estudios de investigación.

¹ ILC.114/Resolución IV.

7. El plan de acción se basa en los avances realizados en el marco de los anteriores planes de acción (2013-2017 y 2019-2023), durante los cuales la Oficina amplió considerablemente su labor de investigación sobre el diálogo social y la negociación colectiva. Los avances están documentados en el Informe sobre la aplicación del plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para el periodo 2019-2023².
8. A continuación, se presenta el plan de acción para el periodo 2026-2031 que se somete al Consejo de Administración para su examen.

► Propuesta de plan de acción

9. El objetivo general del plan de acción es fortalecer la eficacia, la inclusividad, la representatividad y, por ende, el impacto del diálogo social bipartito y tripartito promoviendo un entorno propicio, reforzando y ampliando las instituciones del trabajo, incrementando el alcance y la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y permitiéndoles defender los intereses de sus miembros sin injerencias, y velando por una acción de la OIT coherente y dotada de recursos suficientes que permita la consecución de logros prácticos, mensurables y orientados a la obtención de resultados. El plan de acción se basa en el reconocimiento de que la negociación colectiva es un pilar fundamental del diálogo social. Además, todas las formas de diálogo social desempeñan funciones importantes. Con el plan de acción se pretende: abordar los obstáculos, en la legislación y en la práctica, a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; reforzar la eficacia y el impacto de las instituciones de diálogo social y de sus resultados; aumentar el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales, en particular mediante el fortalecimiento de su capacidad, y promover la ratificación de los convenios de la OIT y su aplicación efectiva y propiciar que se dé seguimiento de las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Además, en el plan de acción se subraya la necesidad de: promover la igualdad de género a través de los actores y procesos del diálogo social; mejorar la disponibilidad de datos actualizados sobre el diálogo social, en particular, indicadores del cumplimiento, a nivel de los países, de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, y reforzar el seguimiento y la evaluación de los resultados en materia de diálogo social.
10. En el plan de acción también se ofrecen orientaciones sobre política y apoyo técnico sustanciales a los mandantes, prestándoles asistencia para reforzar su capacidad de participar eficazmente en los procesos de diálogo social. La eficacia del diálogo social depende de un entorno propicio caracterizado por el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes, la certidumbre jurídica, la confianza mutua y la buena fe. 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.

² GB.352/POL/1.

11. El diálogo social y el tripartismo efectivos son tanto un objetivo en sí mismos como un medio esencial para que los mandantes puedan promover el trabajo decente, apoyar el desarrollo económico y social sostenible, y abordar los retos del mercado de trabajo. Las actividades propuestas, que se enumeran en el anexo, tienen como objetivo dar efecto a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo. El plan de acción abarca las actividades previstas para fortalecer el diálogo social y el tripartismo en el conjunto de la Oficina. El plan de acción se ha formulado en consonancia con documentos institucionales estratégicos, en particular, el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029, el Programa y Presupuesto para 2026-2027 y los planes de acción y las estrategias adoptados previamente que siguen vigentes³. Se basa específicamente en la sección IV de las Conclusiones, que, en el contexto de la reforma de la OIT, 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 Organización. 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.
12. En el supuesto de que continúen aplicándose medidas de contención de gastos y de contingencia, se procurará que las actividades propuestas sean concretas, es decir que aspiren a lograr resultados tangibles y responder directamente a las necesidades y prioridades expresadas por los mandantes.
13. El plan de acción se estructura en torno a tres componentes que se refuerzan mutuamente, basados en las enseñanzas extraídas, los cuales se corresponden con los medios de acción señalados en las conclusiones:

Componente 1: Fortalecimiento de la acción normativa.

Componente 2: Desarrollo de la capacidad de los mandantes y fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo.

Componente 3: Fomento de la investigación y la generación de datos empíricos.
14. La Oficina reforzará la coordinación entre su acción normativa, las actividades de cooperación técnica y la investigación mediante la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con el diálogo social, incluidas las normas sectoriales pertinentes. Previa solicitud de los mandantes apoyará a los Estados Miembros para que, teniendo en cuenta las orientaciones de los órganos de control de la OIT, 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. Asimismo, la Oficina prestará apoyo a las administraciones del trabajo para facilitar la celebración de consultas tripartitas eficaces sobre los procesos de reforma de la legislación y las políticas laborales, a fin de armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y promover el intercambio de buenas prácticas análogas.

³ En particular, la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva, adoptada en noviembre de 2023 (véase [GB.349/POL/2](#)), el Seguimiento de la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptado en junio de 2024 (véase [GB.352/INS/3/1](#)), y la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2026-2029, adoptada en marzo de 2026 (véase [GB.356/POL/4](#)).

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y las instituciones y refuerzo de la cooperación para el desarrollo

15. A través de los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación para el desarrollo y la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), la Oficina fortalecerá la capacidad de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar eficazmente en el diálogo social, en particular mediante intervenciones relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva y otras formas de diálogo social, como la cooperación en el lugar de trabajo, las aptitudes de negociación y la prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos. La Oficina también apoyará el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y promoverá el diálogo social como herramienta para hacer frente a los nuevos retos económicos y sociales y aprovechar las oportunidades que se presenten. Asimismo, contribuirá a garantizar el acceso de todos los empleadores y trabajadores a las instituciones del trabajo, incluidos los de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria, así como aquellos en situación de vulnerabilidad, y apoyará a los interlocutores sociales en sus esfuerzos por llegar a quienes se encuentran en la economía informal, con miras a facilitar su transición a la economía formal. La Oficina facilitará también el aprendizaje entre pares y el intercambio de buenas prácticas, y elaborará y reforzará herramientas y orientaciones sobre relaciones laborales, así como sobre las conclusiones y recomendaciones acordadas en las reuniones sectoriales de la OIT. Además, promoverá una integración más eficaz del diálogo social y el tripartismo en toda la labor de la OIT, con objeto de fundamentar la formulación de políticas y la adopción de decisiones.

Fomento de la investigación y la generación de datos empíricos

16. La Oficina reforzará la investigación, la generación de datos empíricos y los conocimientos prácticos sobre el diálogo social, la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva —incluidos la negociación sectorial y los mecanismos de extensión—, la cooperación en el lugar de trabajo, el diálogo social tripartito, el acceso a la justicia laboral —incluidos la tramitación de quejas y el acceso a mecanismos de reparación—, la productividad, la representatividad, la democracia, la desigualdad, las políticas comerciales y de inversión y el trabajo decente en las cadenas de suministro. Con el nuevo informe de referencia anual sobre el mundo del trabajo, la Oficina destacará sistemáticamente los principales logros en el ámbito del diálogo social, dedicándole un capítulo específico. Creará y mantendrá bases de datos e indicadores que permitan, entre otras cosas, medir el cumplimiento a nivel nacional de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, así como analizar el diálogo social y sus resultados. Ampliará asimismo la base de conocimientos sobre prácticas innovadoras de diálogo social y relaciones laborales en los planos nacional, sectorial, del lugar de trabajo y transfronterizo, así como sobre 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. Se llevarán a cabo nuevos trabajos de investigación sobre la función que puede desempeñar el diálogo social para hacer frente a las principales transiciones del mercado de trabajo, entre ellas la digitalización y la inteligencia artificial (IA). Estos trabajos se realizarán, entre otras vías, a través del Observatorio de la OIT sobre Inteligencia Artificial y Trabajo en la Economía Digital y en el marco de otras investigaciones emprendidas por la Oficina. Sobre la base de esta labor de investigación ampliada, se preparará una propuesta que se someterá al Consejo de Administración para su examen con miras a convocar una reunión tripartita de expertos sobre IA y diálogo social. Se estudiarán también otros temas, como la transición justa, la paz, la prevención de conflictos, la resiliencia

y la cohesión social, los cambios demográficos y los retos vinculados a los procesos de formalización y la informalización. Además, la investigación debería examinar las transiciones en materia de competencias a lo largo de la vida, prestando especial atención a la transición de la escuela al trabajo y al empleo de los jóvenes.

Aumento de la coherencia

17. La aplicación de este plan de acción en el conjunto de la Oficina requiere adoptar el enfoque de «Una OIT». La Oficina velará por que su labor sea equilibrada, esté orientada a los resultados y se mantenga anclada en su mandato fundamental, respondiendo a las necesidades y prioridades de los mandantes y centrándose en los ámbitos con mayor potencial de impacto. Fomentará intervenciones integradas y transversales, impulsadas desde el terreno, que favorezcan 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. La Oficina dará seguimiento a los resultados acordados en las reuniones sectoriales mediante su aplicación efectiva. Asimismo, reforzará la colaboración y fomentará una mayor coherencia en el contexto del sistema multilateral 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. Además, la Oficina incorporará las Conclusiones en el desarrollo, la dotación de recursos, cuando corresponda, y la aplicación ulterior 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), así como de 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). También se tendrán en cuenta los resultados de las reuniones tripartitas, como las conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales (2025), refrendadas por el Consejo de Administración en su 355.^a reunión (noviembre de 2025). Debe entenderse que estas complementariedades reflejan el carácter integrado de la labor de la Oficina.
18. Podrían lograrse mejoras adicionales en términos de coherencia mediante la aplicación de medidas internas y externas. A nivel interno, se elaborarán una teoría del cambio general y una propuesta de valor de la OIT para intervenciones integradas en materia de diálogo social, negociación colectiva y otras formas de diálogo social, como la cooperación en el lugar de trabajo y las instituciones de gobernanza laboral. A tal fin, se definirán vías de actuación adaptables a diferentes ámbitos temáticos, contextos nacionales y asociados en la financiación, a fin de favorecer que el diseño de programas y la movilización de recursos se impulsen desde el terreno. Además, se examinarán la aplicación y la eficacia del marcador de diálogo social y tripartismo en las intervenciones de cooperación para el desarrollo y en la ejecución de los programas, con objeto de lograr una integración más sistemática y efectiva del diálogo social y el tripartismo. En el plano externo, se promoverá una mayor coherencia respecto de las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las instituciones financieras internacionales, integrando el diálogo social en las políticas, los programas y los marcos de cooperación pertinentes. Iniciativas como el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 pueden contribuir a promover el diálogo social y el tripartismo en el sistema multilateral.

► Coordinación, seguimiento y examen de la aplicación

19. Habida cuenta del carácter transversal del diálogo social, se establecerá un equipo de coordinación para toda la Oficina, integrado por personal de la sede y del terreno, con participación de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el CIF-OIT, con el fin de poner en práctica el plan de acción, coordinar y apoyar su aplicación, hacer un seguimiento de esta y examinar periódicamente los avances mediante los mecanismos de gobernanza establecidos y sobre la base de indicadores mensurables por definir. Además, se contempla realizar una evaluación de alto nivel de la acción de la OIT en materia de diálogo social y tripartismo antes de la cuarta discusión recurrente sobre diálogo social y tripartismo, dependiendo de su inclusión en el plan de trabajo sobre evaluaciones de alto nivel que ultimaré el Consejo de Administración. Las conclusiones y recomendaciones de dicha evaluación servirían de base para la elaboración del informe de referencia de la cuarta discusión recurrente.

► Riesgos y supuestos

20. En el contexto actual de reducción de costos y aplicación de medidas de contingencia, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó 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 y que ello debería reflejarse en la asignación de recursos humanos y financieros adecuados.
21. La ejecución del plan de acción utilizará los recursos disponibles en el Programa y Presupuesto para 2026-2027, considerando las restricciones presupuestarias. El plan de acción será tenido en cuenta al preparar el Programa y Presupuesto para 2028-2029 y las propuestas de Programa y Presupuesto subsiguientes. Se prestará atención a que se provean los recursos humanos y financieros adecuados a fin de contar con los conocimientos especializados y la capacidad institucional suficientes para apoyar su aplicación en toda la Oficina y su facilitación a los mandantes. Los recursos del presupuesto ordinario disponibles se complementarán, según corresponda, con la movilización de recursos extrapresupuestarios.

► Proyecto de decisión

22. El Consejo de Administración solicita al Director General que:
- a) tome en consideración sus orientaciones al aplicar el plan de acción que figura en el documento GB.358/INS/4/1, con el fin de dar efecto a las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo;
 - b) se base en el plan de acción al preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, procurando atender, en la medida de lo posible, las necesidades de financiación correspondientes mediante la redefinición de prioridades dentro de los presupuestos existentes y la renovación de los esfuerzos de movilización de recursos extrapresupuestarios.

► Anexo

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
1) Fortalecimiento de la acción normativa						
Se elabora y aplica una estrategia de divulgación y comunicación para promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas relacionadas con el diálogo social, prestando especial atención a los Convenios núms. 87, 98 y 144, incluidas las normas laborales sectoriales pertinentes que contengan disposiciones sobre consulta y gobernanza tripartita. Esta labor se complementa con asistencia técnica, que incluye actividades periódicas para dar a conocer buenas prácticas, análisis de deficiencias y actividades de divulgación y comunicación destinadas a promover la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios y a aportar datos empíricos sobre su impacto en los ámbitos del diálogo social, la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva.	26 a), 27 e), f), 28 b), c)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4, 6.3	8.8	LABGOV, FUNDAMENTALS, NORMES	DCOMM, SECTOR, ETD	2027-2031
Prevía solicitud, se apoya 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.	26, b)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4	8.8	NORMES, LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031
Se presta apoyo a los Estados Miembros mediante asistencia técnica y asesoramiento sobre políticas para establecer salvaguardias jurídicas e institucionales contra la injerencia, la discriminación antisindical, la violencia, la intimidación y las represalias, incluidas sanciones disuasivas y mecanismos de reparación seguros y eficaces.	22, d)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4	8.8	NORMES, LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, SECTOR, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
Se apoya a las administraciones del trabajo para promover la celebración de consultas tripartitas eficaces sobre procesos de reforma de la legislación laboral y de las políticas laborales, a fin de velar por la armonización de las legislaciones nacionales con las normas internacionales del trabajo y de facilitar buenas prácticas análogas.	26, c)	2.4	8.5, 8.8	LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, NORMES	2026-2031
2) Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y las instituciones y refuerzo de la cooperación para el desarrollo						
Se elabora una recopilación de los enfoques y modalidades existentes en relación con los 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.	23, c)	2.1	8.8	LABGOV	ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031
Se fortalece 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. Esto incluye capacitación y apoyo, a fin de asegurar que todos los trabajadores y empleadores puedan ejercer la libertad de asociación y la libertad sindical y obtener el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y otras formas de diálogo social, incluida la cooperación en el lugar de trabajo. También se fortalece la capacidad en aptitudes de negociación y de prevención y solución de conflictos laborales, incluidas la tramitación de quejas, la mediación y la conciliación. Las actividades también incluirán la promoción del desarrollo y el uso de mecanismos de negociación colectiva en todos los niveles que corresponda y la participación eficaz de los interlocutores sociales en ellos; la promoción y ampliación del material de formación en relaciones laborales de la Caja de Herramientas de la OIT sobre Relaciones Laborales, entre otras cosas mediante una mayor difusión, la facilitación del acceso de los mandantes y el posible desarrollo de nuevos módulos. Otras medidas comprenderán la actualización de la guía de políticas sobre negociación colectiva y de la guía sobre cooperación en el lugar de trabajo, así como la elaboración de manuales, módulos, materiales de orientación y recursos para el	27, a)	2.1, 2.2, 2.3	8.8	LABGOV, ACTRAV, ACT/EMP, ETD	NORMES, FUNDAMENTALS, SECTOR, CIF-OIT, BETTERWORK, OSHE, EMPLOYMENT, ENTERPRISES, RESTAT, APSD&TI, ETD	2026-2031

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
fortalecimiento de la capacidad específicos para cada sector, concebidos para reforzar el diálogo social, la negociación colectiva y las consultas tripartitas como mecanismos fundamentales de gobernanza del mercado de trabajo y de mejora de las condiciones de trabajo. Se apoya 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 seguridad y salud en el trabajo; el trabajo decente en las cadenas de suministro y desafíos relacionados con sectores específicos. Se convocan las reuniones sectoriales mundiales que determine el Consejo de Administración y se elaboran módulos específicos para cada sector a fin de dar seguimiento a las conclusiones y recomendaciones de las reuniones sectoriales de la OIT en las que se solicita a la Oficina que fortalezca la capacidad de los mandantes para promover el diálogo social, la negociación colectiva y otras formas de diálogo social, incluida la cooperación en el lugar de trabajo. Se promueven el aprendizaje entre pares y el intercambio y la difusión de buenas prácticas análogas mediante el establecimiento y la promoción de un repositorio que reúna datos empíricos sobre mecanismos, procesos y resultados eficaces de diálogo social, a fin de fundamentar las políticas y la toma de decisiones; asimismo, se facilita el intercambio de experiencias entre los mandantes mediante una serie de foros de intercambio de conocimientos y comunidades de práctica, incluidas, como fuentes pertinentes de ejemplos, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y el Portal de Políticas sobre una Transición Justa.	27, c) 27, e), f) 28, c), b)	2.3, 3, 4, 5.1, 5.2, 6.2, 8, 9.3 2.3	1.5, 2.4, 4.4, 8.5, 10.3, 10.4, 13.1, 13.2, 13.3 8.3, 8.8	LABGOV, ETD, EMPLOYMENT LABGOV	FAIWORK, GEDI, APSD&TI, SECTOR, OSHE, SKILLS, EMPENT, ENTERPRISES, ACTRAV, ACT/EMP, Polo de Coherencia de las Políticas, CIF-OIT GOVERNANCE, Polo de Coherencia de las Políticas, APSD&TI, ENTERPRISES, DCOMM, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031 2026-2031

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
El personal de la OIT integra el diálogo social y el tripartismo en la labor de la OIT mediante el uso de las herramientas de aprendizaje de la OIT sobre la integración del diálogo social y el tripartismo y sobre la integración de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluido el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo en la formación inicial de los nuevos funcionarios. En el plano externo, se refuerza la colaboración con los Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas, las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones con miras a integrar en sus políticas, programas y marcos de cooperación el diálogo social en los planos nacional y sectorial, también en contextos frágiles, así como mediante alianzas multilaterales, entre otras cosas a través de la elaboración de un nuevo curso en línea masivo y abierto (MOOC) sobre la promoción del diálogo social y el tripartismo en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas.	27, i), 29, a), b), c)	2.3	8.5, 8.8	LABGOV, SKILLS	ACTRAV, ACT/EMP, PROGRAM, PARTNERSHIPS, Polo de Coherencia de las Políticas	2026-2031
Se apoya la participación de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y de las unidades económicas en los procesos de diálogo social mediante herramientas y actividades específicas, entre otras cosas para evaluar el impacto de las políticas y la reglamentación en la productividad y promover el trabajo decente.	27, d)	4.3	8.3, 8.8	MSME	LABGOV, ENTERPRISES, APSD&TI	2026-2031
Se apoya 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, en materia de libertad de asociación y libertad sindical y de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, a través de estrategias de divulgación específicas y servicios adaptados a las necesidades, con miras a facilitar su transición a la economía formal para que puedan disfrutar efectivamente de los beneficios del diálogo social y de la formalidad.	23, a), 27, g)	2.1, 2.2, 2.3, 5.2, 6.3, 9.2	8.3, 8.8	AP/FORMALIZATION ACTRAV, ACT/EMP, ETD	LABGOV, FAIRWORK	2026-2031

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
Se documentan y difunden estudios de caso y buenas prácticas sobre la organización de trabajadores y unidades económicas de la economía informal, incluidas las alianzas entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones basadas en la afiliación de la economía informal, cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, al tiempo que distintos foros mundiales y regionales recurrentes de intercambio de conocimientos, eventos de análisis de datos empíricos y actividades de cooperación Sur-Sur, organizados con el Centro Internacional de Formación de la OIT, promueven el intercambio de experiencias y de enfoques eficaces para la transición a la formalidad.	27, g)	2.1, 2.2, 2.3, 6.3, 9.2	8.3, 8.8	Polo de Coherencia de las Políticas	ACTRAV, ACT/EMP, ENTERPRISES, LABGOV, FAIRWORK, CIF-OIT	2026-2031
Se fortalecen 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 a través del método de autoevaluación para las instituciones de diálogo social, y otros mecanismos de apoyo al diálogo social y a la aplicación de los derechos laborales.	27, b)	2.3, 2.4	8.8, 16.3, 16.7	LABGOV, ETD	ACTRAV, ACT/EMP, OSHE, FUNDAMENTALS, PARTNERSHIPS	2026-2031
Se apoya el acceso a la justicia laboral por vías judiciales y extrajudiciales sobre la base de los principios de la OIT relativos a la eficacia de las instituciones de prevención y solución de conflictos laborales, entre otras cosas mediante la herramienta de diagnóstico de autoevaluación conexa; una plataforma mundial de aprendizaje sobre soluciones innovadoras y prácticas comparadas relativas al acceso a la justicia laboral, y un sistema digital de gestión de casos para las instituciones de prevención y solución de conflictos laborales («sistema LIFT+»).	27, b)	2.3, 2.4	8.5, 8.8, 16.3	LABGOV	CIF-OIT, APSD&TI, ETD	2026-2031

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
3) Fomento de la investigación y la generación de datos empíricos						
Se fortalecen la investigación basada en datos empíricos y los conocimientos prácticos sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, incluidos el cumplimiento de esos derechos, la negociación sectorial —inclusive en los sectores del trabajo doméstico y del trabajo del cuidado— y los mecanismos de extensión, el diálogo social, la cooperación en el lugar de trabajo, el acceso a la justicia laboral —incluidos la tramitación de quejas y el acceso a mecanismos de reparación—, la función de los interlocutores sociales en la prevención y solución de conflictos laborales, los vínculos del diálogo social y la negociación colectiva con la productividad, los marcos de representatividad y los vínculos con la democracia y la desigualdad.	28, a)	2.1, 2.2, 2.3	8.5, 8.8, 10.3, 16.3	LABGOV, RESTAT	SECTOR, NORMES, ACTRAV, ACT/EMP, ETD, BETTERWORK, FUNDAMENTALS, ENTERPRISES, APSD&TI, GEDI, EVAL	2026-2031
Se llevan a cabo trabajos de investigación sobre la justicia social en relación con la transición justa, la paz, la prevención de conflictos, la resiliencia y la cohesión social, los cambios demográficos, los retos persistentes que plantea la transición hacia la formalidad, la informalización y las transiciones en materia de competencias, haciendo especial hincapié en la transición de la escuela al trabajo y el empleo de los jóvenes.	28, a), d)	2.3, 3.5, 6.3, 8.6, 9.2, 9.3	4.4, 8.5, 8.8, 10.3, 16.3	LABGOV	FUNDAMENTALS, NORMES, GEDI, ACT/EMP, ACTRAV, Polo de Coherencia de las Políticas, SKILLS, EMPLOYMENT, FAIRWORK	2026-2031
Se conceptualiza, desarrolla y amplía la investigación sobre el diálogo social en relación con la IA y la digitalización con miras a preparar una propuesta de reunión tripartita de expertos sobre IA y diálogo social para someterla a la consideración del Consejo de Administración. A reserva de la aprobación del Consejo de Administración, se organiza una reunión tripartita de expertos sobre IA y diálogo social.	28, d)	8.1, 8.2, 8.3, 5.2	8.5, 8.8	LABGOV	FAIRWORK, SECTOR, RESEARCH, EMPENT, SOCPRO	2027-2029

Productos de alto nivel	Prioridades temáticas correspondientes	Productos del Programa y Presupuesto (2026-2027)	Metas de los ODS	Unidades/ entidades principales	Unidades/ entidades colaboradoras	Plazo
Se conceptualiza y elabora un capítulo sobre diálogo social para el informe de referencia a anual de la serie El Mundo del Trabajo (a partir de 2027), con informes y análisis anuales de las estadísticas sobre relaciones laborales (incluido el indicador sobre el cumplimiento a nivel nacional de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva en los países, según se comunica en el marco del indicador 8.8.2 de los ODS).	28, a)	7.1, 2.3, A2	8.5, 8.8	LABGOV, STATISTICS	OCE, RESEARCH	2026-2031
Se mejora la creación y el intercambio de conocimientos, entre otras cosas mediante la creación y el mantenimiento de bases de datos relacionadas con el diálogo social. Esto incluye indicadores sobre el cumplimiento de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva en los países y el seguimiento y la evaluación del diálogo social y sus resultados (el componente de relaciones laborales de ILOSTAT y la base de datos jurídicos sobre relaciones laborales de la OIT (IRLex), incluidas las fichas informativas conexas), así como el diseño y desarrollo de una base de datos de la OIT sobre convenios colectivos. Se mantienen la base de datos dedicada a las instituciones nacionales de diálogo social y el repositorio de conocimientos de la OIT sobre el diálogo social transfronterizo como herramientas para los mandantes y como base para el asesoramiento sobre políticas, la investigación y el aprendizaje entre pares. También se realizan trabajos preparatorios para el establecimiento de normas estadísticas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y para la elaboración de herramientas armonizadas de recopilación de datos sobre indicadores de relaciones laborales.	28, b)	A1, 2.3	8.8	STATISTICS, LABGOV	NORMES	2026-2031
Se amplía 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, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, la formalización, la economía social y solidaria, la organización de grupos de trabajadores y unidades económicas difíciles de organizar y la igualdad de género.	28, c)	2.1, 2.2, 2.3, 9.2	5.1, 5.2, 5.4, 8.3, 8.8	LABGOV	RESTAT, SECTOR, FAIRWORK, GEDI, FUNDAMENTALS, BETTERWORK, APSD&TI, SECTOR, ENTERPRISES	2026-2028