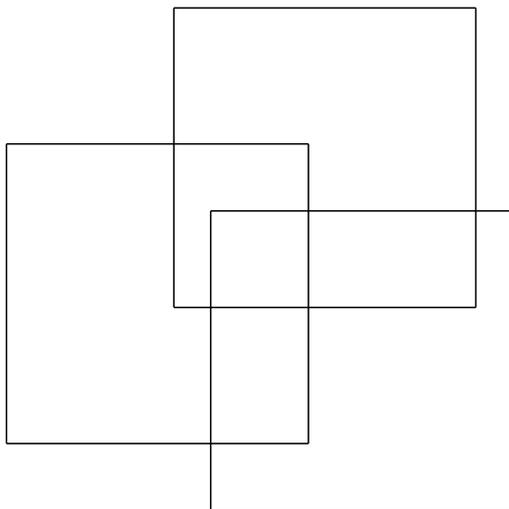




## **Diálogo social transfronterizo**

**Informe para el debate en la Reunión de expertos  
sobre el diálogo social transfronterizo**  
(Ginebra, 12-15 de febrero de 2019)



**MECBSD/2019**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Departamento de Gobernanza y Tripartismo**

## **Diálogo social transfronterizo**

**Informe para el debate en la Reunión de expertos  
sobre el diálogo social transfronterizo**  
(Ginebra, 12-15 de febrero de 2019)

Ginebra, 2019

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Diálogo social transfronterizo*, Informe para el debate en la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo, Ginebra, OIT, 2019.

ISBN: 978-92-2-132834-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-132835-3 (web pdf)

Publicado también en francés: *Le dialogue social transnational*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational (Genève, 12-15 février 2019), ISBN 978-92-2-132832-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-132833-9 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Cross-border social dialogue*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12-15 February 2019), ISBN 978-92-2-132830-8 (print), ISBN 978-92-2-132831-5 (Web pdf), Ginebra, 2019.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Índice

	<i>Página</i>
Abreviaciones y acrónimos .....	vii
Introducción .....	1
Definiciones operativas .....	2
Capítulo 1. Contexto general .....	4
La globalización y el diálogo social transfronterizo .....	4
Normas y procesos multilaterales e intergubernamentales .....	5
Diligencia debida en materia de derechos humanos .....	6
Legislación nacional sobre la diligencia debida .....	6
Responsabilidad social de las empresas e iniciativas privadas de cumplimiento de las normas .....	8
Acuerdos de empresa transnacionales .....	8
Integración regional, acuerdos comerciales y foros multilaterales .....	9
La internacionalización de los sindicatos y de las organizaciones empresariales y de empleadores .....	9
Capítulo 2. Instrumentos multilaterales y diálogo social transfronterizo .....	13
Herramientas e instrumentos sectoriales de la OIT pertinentes para el diálogo social transfronterizo .....	13
Puesta en práctica y resultados .....	13
Declaración sobre las Empresas Multinacionales, de la OIT .....	14
Puesta en práctica y resultados .....	15
El Marco de las Naciones Unidas para las actividades empresariales y los derechos humanos y los Principios Rectores para su puesta en práctica .....	17
Puesta en práctica y resultados .....	17
Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales .....	19
Puesta en práctica y resultados .....	19
El Pacto Mundial de las Naciones Unidas .....	20
Puesta en práctica y resultados .....	21
Capítulo 3. Diálogo social transfronterizo en las comunidades económicas regionales, los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y los arreglos interregionales .....	22
Comunidades económicas regionales .....	22
Europa .....	22
África .....	24
Asia y el Pacífico .....	25
Las Américas .....	25
Arreglos interregionales .....	26

---

Acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales .....	27
Acuerdos de inversión.....	29
Capítulo 4. Diálogo social transfronterizo a través de acuerdos de empresa transnacionales .....	31
Origen.....	31
Objetivos .....	32
Número, contenido y evolución .....	34
Acuerdos marco internacionales .....	35
Acuerdos marco europeos.....	36
Anticipación del cambio y gestión de la reestructuración .....	39
Acuerdos de empresa transnacionales suscritos por varias empresas y otros tipos de acuerdos de empresa transnacionales .....	40
Puesta en práctica y resultados.....	41
Resultados relacionados con las cadenas mundiales de suministro .....	43
La naturaleza jurídica de los acuerdos de empresa transnacionales.....	44
Capítulo 5. Responsabilidad social de las empresas, iniciativas privadas de cumplimiento de las normas y diálogo social transfronterizo .....	46
Objetivos .....	47
Contenido relativo a cuestiones laborales .....	47
La función del diálogo social en la elaboración y la aplicación de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas.....	48
Puesta en práctica y resultados.....	52
Capítulo 6. Observaciones finales .....	55

---

## Abreviaciones y acrónimos

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
BIAC	Comité Consultivo Empresarial e Industrial ante la OCDE
CAO	Comunidad de África Oriental
CARICOM	Comunidad del Caribe
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
COSATE	Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico
CSI	Confederación Sindical Internacional
Declaración de la OIT de 1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Declaración sobre las Empresas Multinacionales	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
IMEC	Consejo Internacional de Empleadores Marítimos
Líneas Directrices de la OCDE	Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
MLC, 2006	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
Principios Rectores de las Naciones Unidas	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar»
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
T-MEC	Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá
TUAC	Comité Consultivo Sindical ante la OCDE
UE	Unión Europea
UEMAO	Unión Económica y Monetaria de África Occidental
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

---

## Introducción

1. En 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social, en la que se instaba a que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) «convocar[a] una reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo para analizar las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales, así como la función de la OIT y el valor añadido que aporta»<sup>1</sup>. Más adelante, en 2016, tras la celebración de una discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, la Conferencia solicitó a la OIT que promoviera un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz y llevara a cabo una investigación sobre su eficacia e impacto. A ese respecto, el Consejo de Administración de la OIT especificó, asimismo, que en la reunión sobre el diálogo social transfronterizo se debería «abordar el tema del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, con inclusión de la debida diligencia en materia de derechos humanos [...]». En junio de 2018, la Conferencia reiteró la importancia del diálogo social transfronterizo en sus *Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*, en las que instó a los Estados Miembros de la OIT a facilitar «un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo», destacando las necesidades de los trabajadores vulnerables en las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, instó a la Oficina a «adquirir mayor protagonismo en el contexto internacional, particularmente a través del diálogo social transfronterizo sobre la base de los conocimientos e investigaciones generados por la OIT»<sup>2</sup>. Finalmente, en junio de 2018, el Consejo de Administración aprobó la celebración de la reunión en el primer trimestre de 2019, con el objetivo de «analizar las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo, así como el papel y el valor añadido de la OIT» y «obtener orientaciones de los mandantes de la OIT respecto de la labor futura de la Organización en este ámbito»<sup>3</sup>.
2. En este contexto, el presente informe tiene por objeto analizar las normas existentes, las prácticas desarrolladas en varios niveles y las instancias que allanan el camino con respecto al diálogo social transfronterizo. En este informe se dedica una atención especial a los «componentes constitutivos» del diálogo social transfronterizo, en particular los instrumentos internacionales relacionados con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>4</sup> y la debida diligencia en materia de derechos humanos; la auto(regulación) pública y privada en forma de diálogo bipartito, tripartito o multilateral; y las políticas o espacios que reservan un papel a los interlocutores sociales en la promoción del trabajo decente a escala transfronteriza, así como en las cadenas mundiales de suministro. En el informe también se describen los resultados, desafíos y tendencias asociados al diálogo social transfronterizo. Dado que «la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente

<sup>1</sup> OIT: *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, párrafo 12, 14).

<sup>2</sup> OIT, 2018a: *Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018, párrafos 3, o) y 5, h).

<sup>3</sup> OIT: *Programa, composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones*, Consejo de Administración, 333.ª reunión, Ginebra, junio de 2018, documento GB.333/INS/9, párrafo 4.

<sup>4</sup> Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los siguientes: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

---

importantes para permitir el logro de los cuatro objetivos estratégicos»<sup>5</sup> (empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo), en el presente informe se dedica una atención especial a la capacidad del diálogo transfronterizo, las normas y los procesos para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A lo largo de todo el informe, también se destaca la función y el valor añadido de la OIT en el diálogo social transfronterizo, ya que la mayoría de normas, procesos e instancias de diálogo social transfronterizo se basan en el programa normativo de la OIT, su modelo de diálogo social bipartito y tripartito y su poder de convocatoria para tratar los desafíos socioeconómicos que trascienden las fronteras nacionales.

3. El informe tiene por objeto facilitar un debate bien documentado en la reunión de expertos y la elaboración de las conclusiones, en respuesta a las solicitudes formuladas por los mandantes de la OIT desde 2013.

## Definiciones operativas

4. Según la OIT, el concepto de diálogo social designa la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de decisiones sobre cuestiones de interés común relacionadas con las políticas económicas y sociales. Ello incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos grupos acerca de los intereses comunes que albergan respecto de las políticas económicas, laborales y sociales. El diálogo social constituye no sólo un medio de progreso social y económico, sino también un objetivo propiamente dicho, toda vez que permite a las personas expresarse y defender sus intereses en la sociedad y en el lugar de trabajo. El diálogo social puede ser bipartito, cuando se mantiene entre trabajadores y empleadores (a quienes la OIT denomina interlocutores sociales) o tripartito, cuando en él intervienen también los gobiernos. El diálogo social bipartito puede adoptar la forma de una negociación colectiva u otras formas de negociación, cooperación y solución y prevención de conflictos<sup>6</sup>. En definitiva, el diálogo social «se manifiesta de diversas formas y en diferentes niveles según las tradiciones y los contextos nacionales, incluido el diálogo social transfronterizo en una economía globalizada cada vez más compleja. No existe un enfoque universal para organizar y reforzar el diálogo social. Sin embargo, la negociación colectiva sigue ocupando un lugar central en el diálogo social. Las consultas, los intercambios de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos también son importantes»<sup>7</sup>.
5. En la actualidad, no existe una definición oficial de la OIT para el concepto de diálogo social *transfronterizo*. A los efectos del presente informe y sobre la base de las descripciones del diálogo social que anteceden y de la bibliografía existente, el concepto de diálogo social transfronterizo designará el diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores o sus representantes que trascienda las fronteras nacionales con objeto de promover el trabajo decente y relaciones laborales armoniosas. Tal diálogo puede centrarse en las oportunidades y los desafíos asociados a un país, sector económico, empresa, región o grupo de países. Puede celebrarse en foros especiales o institucionalizados, mediante mecanismos en los que intervengan dos o más partes o como resultado de iniciativas de auto(regulación) públicas o

<sup>5</sup> OIT: *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, Parte I, A), iv).

<sup>6</sup> OIT: *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, párrafo 16.

<sup>7</sup> OIT, 2018a, *op. cit.*

---

privadas desarrolladas en el contexto de una dinámica de integración económica y la organización de la producción en cadenas mundiales de suministro cada vez más complejas.

6. Cabe señalar que en la bibliografía existente se utilizan términos, a menudo indistintamente, como «diálogo social mundial/internacional», «negociación colectiva transnacional» y «diálogo social supranacional», incluso a pesar de que se refieren a aspectos y resultados distintos. El término «diálogo social transfronterizo» pretende englobar todos esos términos.

---

## Capítulo 1. Contexto general

7. El diálogo social transfronterizo no es algo nuevo. Hace unos cien años, la práctica de reunir a representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en el plano internacional para buscar solución a los problemas socioeconómicos se convirtió, con la creación de la OIT<sup>1</sup>, en un rasgo fundamental del sistema multilateral. Hoy en día, el diálogo social transfronterizo sigue practicándose en los órganos ejecutivos de la OIT, en las reuniones mundiales, sectoriales y regionales y sobre la base de instrumentos pertinentes, como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en lo sucesivo, la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales») de la OIT. El diálogo social transfronterizo también es un elemento intrínseco de importantes proyectos de asistencia técnica, como los proyectos sobre temas que trascienden las fronteras nacionales, por ejemplo, la migración laboral internacional.

### La globalización y el diálogo social transfronterizo

8. A lo largo del último siglo se han multiplicado los espacios para el diálogo social transfronterizo en respuesta a la intensificación de la globalización y de la integración regional. Los sistemas mundiales de producción y comercio cumplen un importante papel como canales del desarrollo económico, el empleo, la generación de ingresos y la transferencia de tecnología.

#### Recuadro 1

##### La globalización, el comercio, la inversión extranjera directa y las empresas multinacionales

La progresiva eliminación de los obstáculos arancelarios, la expansión de las corrientes comerciales mundiales, la organización de la producción en cadenas mundiales de suministro cada vez más complejas y la aparición de una dinámica integración económica regional han tenido como consecuencia, entre otras cosas, que haya aumentado la inversión extranjera directa. Desde los años noventa, el volumen de la inversión extranjera directa ha pasado de ser inferior al 10 por ciento a constituir el 41 por ciento del producto interno bruto mundial en 2017. No obstante, los flujos mundiales de inversión extranjera directa disminuyeron un 23 por ciento en 2017, y las perspectivas de que aumenten son escasas. Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), en 2017 el 49,8 por ciento de los flujos mundiales de inversión extranjera directa se dirigieron a las economías desarrolladas, el 46,9 por ciento a las economías en desarrollo, y el 1,8 por ciento a las economías menos desarrolladas.

Los flujos de inversión extranjera directa vienen determinados por la actividad de las empresas multinacionales, sus filiales y sus proveedores, como parte de los sistemas de producción de ámbito transfronterizo. Los datos más recientes muestran que hay más de 80 000 empresas multinacionales, con más de 800 000 filiales extranjeras, que emplean a más de 75 millones de personas en todo el mundo. Uno de cada cinco empleos creados en todo el mundo es resultado de la actividad de dichas empresas. En 2013, las mujeres ocupaban el 41,9 por ciento del total de empleos en las cadenas mundiales de suministro, si bien la proporción es más elevada en los países en desarrollo. En las economías emergentes, el porcentaje de mujeres que trabajan en empleos relacionados con las cadenas de suministro es mayor que el porcentaje de su participación en el empleo total.

Fuente: <https://data.oecd.org/fdi/fdi-stocks.htm> [consultado el 15 de agosto de 2018]; UNCTAD: *Informes sobre las inversiones en el mundo* (2011, 2015, 2017 y 2018); y OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El empleo en plena mutación*, Ginebra, 2015.

9. Al mismo tiempo, la globalización plantea numerosos desafíos. El hecho de que en muchos países no haya una aplicación efectiva ni un control eficaz del cumplimiento de la legislación laboral nacional podría ralentizar o impedir las mejoras de las condiciones de trabajo que pudieran derivarse de la mayor participación en las cadenas mundiales de suministro. Las deficiencias en la aplicación y el control del cumplimiento de la legislación nacional también

<sup>1</sup> OIT, 2018b: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, 2018.

---

pueden disuadir el comercio y la inversión. Por ejemplo, las empresas y las grandes multinacionales podrían estar cada vez menos dispuestas a ejercer su actividad en economías con instituciones frágiles, sobre todo en un contexto de incertidumbre y riesgo de menoscabo de su reputación. El traslado de algunos procesos con un coeficiente de mano de obra particularmente elevado desde países desarrollados a países con menores costos de mano de obra ha intensificado el miedo al «dumping social»<sup>2</sup>. El diálogo social y la colaboración entre las distintas partes interesadas, también en el marco transfronterizo, pueden ayudar a aprovechar las ventajas del comercio y la inversión mundiales y a superar, al mismo tiempo, los desafíos relacionados con el trabajo decente.

10. En este contexto, han surgido algunas iniciativas de (auto)regulación, entre las que se incluyen iniciativas privadas, en los planos transfronterizo, regional, nacional y de empresa a fin de alentar a gobiernos y empresas a que adopten políticas y marcos normativos sostenibles y socialmente responsables, o a que refuercen los existentes. Dichas iniciativas han sido desarrolladas a menudo mediante el diálogo social y los esfuerzos conjuntos de muchas partes interesadas con objeto de contribuir a lograr una globalización más justa y una aplicación y coordinación más adecuadas de las políticas y normas en materia social y de empleo, en un contexto en el que las economías están cada vez más interconectadas.

## **Normas y procesos multilaterales e intergubernamentales**

11. A comienzos de los años setenta, las Naciones Unidas empezaron a discutir la posibilidad de establecer orientaciones para potenciar los efectos sociales y laborales positivos del funcionamiento y la gobernanza de las empresas multinacionales, y minimizar al mismo tiempo sus consecuencias negativas. Esas discusiones propiciaron la adopción de dos importantes instrumentos dirigidos a las empresas multinacionales: las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (en lo sucesivo, las «Líneas Directrices de la OCDE») y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, adoptadas inicialmente en 1976 y 1977 respectivamente.
12. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas se estableció en el 2000, y en él se invita a las empresas a cumplir ciertos principios basados en normas acordadas internacionalmente, incluidos los principios consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en lo sucesivo, la «Declaración de la OIT de 1998»), a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>3</sup>. A fin de impulsar y cumplir la misión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se ha constituido un órgano consultivo permanente formado por múltiples interesados, la Junta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, integrado por representantes de las empresas, la sociedad civil y los trabajadores.
13. En 2008, el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas presentó el Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos «Proteger, Respetar y Remediar» ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que, en 2011, respaldó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar» (en lo sucesivo, los «Principios Rectores de las Naciones Unidas»). Dichos Principios Rectores se

<sup>2</sup> OIT: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004, págs. 37 y 95.

<sup>3</sup> Véase: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour>.

---

aplican por igual a todos los Estados y todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura; y enuncian el deber de los Estados de proteger los derechos humanos (PROTEGER), la responsabilidad de todas las empresas de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos (RESPETAR) y la necesidad de que los derechos y las obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento (REMEDIAR). Con el fin de detectar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que puedan provocar o contribuir a provocar y rendir cuentas al respecto, en los Principios Rectores de las Naciones Unidas se insta a las empresas a proceder con la «diligencia debida» en materia de derechos humanos.

## **Diligencia debida en materia de derechos humanos**

14. El proceso de diligencia debida que se especifica en los Principios Rectores de las Naciones Unidas comprende la evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas <sup>4</sup>. La diligencia debida en materia de derechos humanos debe abarcar las consecuencias negativas que las empresas pueden provocar o contribuir a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. Su complejidad varía en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones, y debe ser un proceso continuo. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas. Para ello, deben recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes, y celebrar consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.
15. Tras la aprobación en 2011 de estos Principios Rectores por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la diligencia debida en materia de derechos humanos en las empresas ha sido incorporada a otros instrumentos multilaterales e intergubernamentales, como las Líneas Directrices de la OCDE (versión revisada aprobada en la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE en 2011) <sup>5</sup> y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (versión revisada adoptada por el Consejo de Administración en 2017).

## **Legislación nacional sobre la diligencia debida**

16. En los últimos años, algunos países europeos, como Francia, han adoptado leyes nacionales en las que se contempla la diligencia debida en materia de derechos humanos, lo que genera nuevas oportunidades que favorecen la consulta y el diálogo de carácter nacional y transfronterizo entre las distintas partes interesadas. En la legislación francesa se establece, entre otras cosas, que los planes de vigilancia de las empresas multinacionales se elaboren en colaboración con las partes interesadas; y también se prevé la posibilidad de interponer una demanda judicial por la vía de la responsabilidad civil, lo que permitiría que una amplia diversidad de partes interesadas pudieran demandar a empresas multinacionales por incumplimiento de la ley.

<sup>4</sup> CIF-OIT: *A guide on CSR and human rights: What does it mean for companies in supply chains?*, Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), Turín, 2015, pág. 2.

<sup>5</sup> Véase: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/2011update.htm>.

**Recuadro 2**  
**La Ley sobre la «Diligencia Debida», adoptada por Francia en 2017**

A principios de 2017, Francia adoptó una Ley sobre la «Diligencia Debida» de las empresas, tras cuatro años de consultas en las que participaron distintas partes interesadas, como organizaciones no gubernamentales, miembros del Parlamento, sindicatos, juristas, miembros del mundo académico y representantes de empresas. Dicha ley se ajusta a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y a las Líneas Directrices de la OCDE, y se inspira en la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California, de 2010, y en la Ley sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud del Reino Unido, de 2015, que tienen en cuenta toda la cadena de valor de las empresas multinacionales y no sólo los proveedores directos de éstas.

La ley francesa insta a las grandes empresas multinacionales a adoptar un «plan de vigilancia» para detectar los riesgos de graves violaciones de los derechos humanos y medioambientales. En el plan se deben señalar, analizar y jerarquizar dichos riesgos, y establecer mecanismos de alerta y de seguimiento. El plan y sus mecanismos de alerta y de seguimiento deben elaborarse en consulta con las partes interesadas, incluidas las organizaciones sindicales representativas, y, en caso de que ello no sea posible, en el marco de iniciativas emprendidas por múltiples partes en el seno de las filiales.

La ley abarca a todas las empresas francesas que empleen como mínimo a 5 000 personas directamente o a través de sus filiales en territorio francés, o como mínimo a 10 000 personas en Francia y en otros países, tanto en la empresa matriz como en sus filiales en el extranjero.

Fuente: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/lo/texte>.

17. Otros Estados, como los Países Bajos, han optado por el diálogo nacional entre los múltiples interesados y por acuerdos sobre la conducta empresarial en las cadenas mundiales de suministro.

**Recuadro 3**  
**Convenios sobre la responsabilidad social de las empresas de carácter internacional en los Países Bajos**

En 2016, el Gobierno de los Países Bajos impulsó convenios sobre la responsabilidad social de las empresas de carácter internacional en sectores considerados de alto riesgo en materia de derechos humanos, derechos laborales y protección medioambiental.

Ese año, diversas empresas, organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones internacionales y el Gobierno de los Países Bajos firmaron un Acuerdo en favor de un sector textil y de la confección sostenible, en el que las partes se comprometieron a colaborar en los países considerados de mayor riesgo a fin de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, un salario vital, la seguridad y salud en el trabajo y la sostenibilidad medioambiental.

Las empresas que forman parte de dicho acuerdo producen más de un tercio de los ingresos generados en el mercado neerlandés.

Éste constituyó el primero de una serie de diálogos y acuerdos entre múltiples interesados sobre la conducta responsable de las empresas en el ámbito internacional en las cadenas mundiales de suministro del sector de la confección y otros sectores.

Fuente: [https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile?sc_lang=en).

18. En el plano internacional, el grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, constituido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ha elaborado un primer proyecto de «instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos

---

humanos», así como un primer proyecto de protocolo facultativo, que se adjuntaría como anexo al proyecto de instrumento jurídicamente vinculante <sup>6</sup>.

## **Responsabilidad social de las empresas e iniciativas privadas de cumplimiento de las normas**

19. Paralelamente a las medidas normativas gubernamentales para asegurar el respeto de los derechos laborales y las líneas directrices intergubernamentales para las empresas multinacionales sobre la conducta responsable de las empresas, desde los años setenta muchas empresas han adoptado políticas empresariales y sistemas de gestión destinados a asegurar el cumplimiento de la legislación y de normas éticas de conducta, así como el respeto de principios internacionales, más allá de sus obligaciones legales. Atendiendo a nociones generales como la «responsabilidad social de las empresas», la «conducta responsable de las empresas», «las empresas y los derechos humanos» y la «sostenibilidad», las empresas han adoptado muchas medidas y han desarrollado diversos instrumentos e iniciativas, entre ellos, códigos de conducta empresarial, códigos de conducta para los proveedores e iniciativas de múltiples interesados.
20. En numerosas iniciativas y medidas empresariales se utilizan, como parámetros o puntos de referencia, reconocidos instrumentos y marcos intergubernamentales, como la Declaración de la OIT de 1998, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, las Líneas Directrices de la OCDE, los Principios Rectores de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El diálogo, como forma de participación de los múltiples interesados, constituye una parte importante de la mayoría de iniciativas de responsabilidad social de las empresas <sup>7</sup>. Muchos programas de responsabilidad social e iniciativas privadas de cumplimiento de las normas comprenden, en sus fases de adopción o de implementación, componentes de diálogo, por ejemplo, para la detección de los riesgos, tarea en la que es necesario celebrar amplias consultas con todas las partes que pueden verse afectadas por las operaciones de las empresas, entre otros (pero no exclusivamente) los trabajadores y los sindicatos.

## **Acuerdos de empresa transnacionales**

21. Como consecuencia de las campañas realizadas por los sindicatos internacionales, algunas empresas y federaciones sindicales internacionales han incrementado su colaboración transfronteriza mediante el establecimiento de acuerdos de empresa transnacionales, como los acuerdos marco internacionales entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales, y los acuerdos marco europeos entre empresas multinacionales y federaciones sindicales europeas y/o comités de empresa europeos.
22. Los acuerdos marco internacionales son distintos de las relaciones laborales de ámbito mundial que se derivan de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas. Ante todo, implican el reconocimiento por parte de las empresas y la participación de las federaciones sindicales internacionales como partes fundamentales en la negociación y aplicación de los acuerdos. Con frecuencia incluyen referencias a convenios de la OIT, dirigidos normalmente a los Estados, y se centran primordialmente en la creación de

<sup>6</sup> Consejo de Derechos Humanos: «Zero draft of a legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises», 2018. Véase: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

<sup>7</sup> R. Mayes, B. Pini y P. McDonald: «Corporate social responsibility and the parameters of dialogue with vulnerable others», en *Organization*, 20(6), 2012, págs. 840 a 859.

condiciones que favorezcan la organización de los trabajadores, la actividad sindical y la negociación colectiva en las cadenas de las empresas multinacionales.

## Integración regional, acuerdos comerciales y foros multilaterales

23. El establecimiento de organizaciones multilaterales y otras entidades supranacionales ha ido acompañado de la aparición de nuevas instituciones y procesos de diálogo social para fortalecer la gobernanza democrática en cuestiones de política socioeconómica. Así, por ejemplo, se ha observado que los interlocutores sociales han adoptado nuevas funciones y se han creado mecanismos institucionalizados de diálogo social en iniciativas de integración subregional (como la Unión Europea (UE), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC)), en acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y en otros acuerdos intergubernamentales (como el G-20).
24. La experiencia interna de diálogo social transfronterizo de la UE sigue siendo, con diferencia, la más profunda si se compara con cualquier otra iniciativa de integración económica multilateral, con resultados a nivel intersectorial, sectorial y de empresa.

## La internacionalización de los sindicatos y de las organizaciones empresariales y de empleadores

25. Con la intensificación del comercio y la globalización, los interlocutores sociales reconocen la importancia de mantener un diálogo social bipartito y/o tripartito más allá de las fronteras nacionales. Por ello, están tratando de reforzar su presencia internacional y tener más voz en foros mundiales, que no se limiten únicamente a la OIT, y participar en la creación de redes internacionales y en el diálogo transfronterizo.

**Cuadro 1. Visión de conjunto de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito transfronterizo**

	Empleadores	Trabajadores
	<b>Mundial</b>	
<b>Intersectorial</b>	Organización Internacional de Empleadores (OIE) Cámara de Comercio Internacional (CCI) Comité Consultivo Empresarial e Industrial ante la OCDE (BIAC)	Confederación Sindical Internacional (CSI) Federación Sindical Mundial (FSM) Organización Mundial de Trabajadores (OMT) Comité Consultivo Sindical ante la OCDE (TUAC)
<b>Sectorial</b>	<i>Algunos ejemplos</i> Confederación Mundial del Empleo Consejo Internacional de Empleadores Marítimos (IMEC) Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) (también integrado por asociaciones subsectoriales) Federación Internacional de la Industria del Medicamento (FIIM)	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) Internacional de la Educación (IE) IndustriALL Global Union Afilación Internacional de Sindicatos de Guionistas (IAWG) Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo (IAEA) Federación Internacional de Periodistas (FIP) Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) Federación Internacional de Actores (FIA) Federación Internacional de Músicos (FIM) Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) Internacional de Servicios Públicos (ISP) UNI Global Union

	Empleadores	Trabajadores
	<b>Regional y subregional</b>	
	<b>África</b>	
	Business Africa	Organización Democrática Sindical de los Trabajadores Africanos (ODSTA) Confederación Sindical Internacional – África (CSI-África) Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) Confederación Sindical de África Oriental (EATUC) Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUUC)
	<b>Américas</b>	
	Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)	Congreso de Trabajadores del Caribe (CTC) Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)
	<b>Estados árabes</b>	
<b>Intersectorial</b>		Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA)
	<b>Asia y el Pacífico</b>	
	Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico Confederación de Empleadores de la ASEAN Foro de Empleadores de Asia Meridional (SAFE)	Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional (SARTUC) CSI-AP Consejo de Sindicatos de Trabajadores del Sector de los Servicios de la ASEAN (ASETUC) Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC)
	<b>Europa</b>	
	Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP)	Confederación Europea de Sindicatos (CES) Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI) Confederación General de Sindicatos (GCTU)
	<b>Europa</b>	
<b>Sectorial</b>	113 organizaciones sectoriales	<b>Federaciones sindicales sectoriales europeas representadas en la CES:</b> Alianza Europea de las Artes y el Espectáculo (EAEA) Confederación Europea de Policía (EUROCOP) Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM) Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) Federación Europea de Sindicatos de Agricultura, Alimentación y Turismo (FESAAT) Federación Europea de Periodistas (FEP) IndustriALL – Sindicato Europeo Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE) Federación Sindical Europea del Textil, del Vestido y del Cuero UNI-EUROPA – UNI Global Union Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI) Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación (ECA) Federación Internacional de Asociaciones de Futbolistas Profesionales – División Europa

Fuente: OIT.

- 
26. Los sindicatos mundiales que representan a los trabajadores a nivel sectorial o intersectorial han consolidado progresivamente sus estructuras y actividades mediante fusiones. En 2006, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres y la Confederación Mundial del Trabajo se fusionaron y pasaron a denominarse Confederación Sindical Internacional (CSI), creando así la mayor entidad sindical del mundo. En 2012 se estableció la confederación sectorial IndustriALL Global Union a partir de la fusión de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC). La nueva entidad, que es con diferencia la mayor federación sindical internacional, representa a 50 millones de trabajadores en 140 países. Ha habido otras fusiones similares de sindicatos sectoriales<sup>8</sup> o plataformas de coordinación de sindicatos de diferentes países<sup>9</sup>.
27. La organización de campañas de solidaridad internacional, la coordinación de negociaciones en diferentes filiales de una misma empresa multinacional y la celebración de «negociaciones integradas» con los directivos de las sedes de las empresas multinacionales constituyen algunas de las principales prioridades estratégicas de las federaciones sindicales internacionales<sup>10</sup>. Por consiguiente, su objetivo es establecer alianzas entre sindicatos de diferentes países por sector y representar a los trabajadores a nivel transnacional en determinadas empresas multinacionales, por ejemplo mediante comités de empresa europeos o comités de empresa mundiales. Para lograr marcos transnacionales de diálogo social y de negociación colectiva en el seno de las empresas multinacionales, las federaciones sindicales internacionales se apoyan en redes sindicales creadas a nivel sectorial.
28. El establecimiento de la representación transnacional de los trabajadores y de acuerdos de empresa transnacionales están interconectados. Algunos comités de empresa mundiales han sido creados en el contexto de un acuerdo marco internacional (como el de Peugeot Société Anonyme en 2010). En algunos se tratan cuestiones concretas, como la seguridad y salud en el trabajo (Solvay 2013 y 2017). No obstante, los comités de empresa europeos siguen constituyendo el principal mecanismo de representación transnacional de los trabajadores en las empresas multinacionales.
29. Las asociaciones empresariales y de empleadores también han ampliado y reforzado su presencia en los planos internacional, regional y subregional. A nivel sectorial mundial, contrariamente a sus homólogas (las federaciones sindicales internacionales), el objetivo primordial de muchas organizaciones empresariales no es la participación en el diálogo social en sentido estricto, sino la prestación de servicios a sus mandantes, la representación de sus intereses y el establecimiento de un «diálogo civil»<sup>11</sup>. El sector marítimo constituye una excepción, ya que el Consejo Internacional de Empleadores Marítimos (IMEC) ha llevado a cabo una negociación colectiva a escala mundial con la Federación Internacional

<sup>8</sup> Por ejemplo, en 2008, Unite, un sindicato con sede en el Reino Unido, y United Steelworkers, un sindicato con sede en los Estados Unidos, se fusionaron y constituyeron el sindicato Workers Uniting.

<sup>9</sup> Por ejemplo, el comité de coordinación de la negociación colectiva de la CES (creado en 1999) o el denominado «Grupo Doorn», que reúne a sindicatos del Benelux y de Alemania.

<sup>10</sup> Una estrategia que ya ideó Charles Levinson en 1972. Véase C. Levinson: *International trade unionism*, Londres, Allen & Unwin, 1972.

<sup>11</sup> K. Papadakis: «Global Framework Agreements: Bridging social dialogue and civil dialogue?» en: J. De Munck, C. Didry, I. Ferreras y A. Jobert (directores de publicación): *Renewing democratic deliberation in Europe: The challenge of social and civil dialogue*, Travail et Société/Work and Society, 73, Peter Lang, Bruselas/Berlín, 2012, págs. 127 a 143.

---

de los Trabajadores del Transporte (ITF), lo que ha dado lugar a un convenio colectivo mundial que se actualiza periódicamente con la facilitación de la OIT.

- 30.** En los siguientes capítulos se describen con más detenimiento los diferentes tipos y resultados del diálogo social transfronterizo.

---

## Capítulo 2. Instrumentos multilaterales y diálogo social transfronterizo

31. Los derechos laborales fundamentales se promueven mediante normas, instrumentos y procesos internacionales bajo los auspicios de organizaciones internacionales. Durante su adopción y aplicación generan numerosas oportunidades de diálogo social transfronterizo.

### Herramientas e instrumentos sectoriales de la OIT pertinentes para el diálogo social transfronterizo

32. Las reuniones de la OIT de ámbito internacional o regional, centradas en sectores, regiones o temas específicos, son foros importantes para el diálogo social transfronterizo. Dichas reuniones contribuyen a definir políticas y normativas a todos los niveles, así como las actividades de la OIT, mediante el fortalecimiento de la capacidad, el asesoramiento en materia de políticas, el establecimiento de alianzas de colaboración y la divulgación de conocimientos. Por ejemplo, la OIT celebra reuniones tripartitas en las que se elaboran repertorios de recomendaciones prácticas, orientaciones, conclusiones y puntos de consenso <sup>1</sup>. El orden del día de dichas reuniones es en sí el resultado del diálogo social. Por ejemplo, las reuniones sectoriales, aprobadas por el Consejo de Administración cada dos años, son el resultado del diálogo social en los «órganos consultivos sectoriales», que están compuestos por coordinadores regionales gubernamentales y otros representantes gubernamentales, coordinadores de la OIE y de la CSI y representantes de los interlocutores sectoriales de las federaciones sindicales internacionales y de la OIE pertinentes. Además, los temas con una marcada dimensión transfronteriza, como la migración laboral internacional, se abordan cada vez más a través del diálogo social transfronterizo, a menudo apoyado por el poder de convocatoria y el mandato de la OIT.

### Puesta en práctica y resultados

33. Los resultados de las reuniones mundiales sectoriales o de expertos sirven como referencia para definir las políticas y los marcos normativos nacionales e internacionales en esferas y sectores clave de la economía mundial. Por ejemplo, en la Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica, que se celebró en 2011, se adoptaron conclusiones en las que se establecieron procedimientos de diálogo social destinados a promover un entorno que propicie unas mejores relaciones laborales en un contexto de reestructuración en esas industrias <sup>2</sup>. De manera análoga, en las conclusiones adoptadas en 2017 por la Reunión tripartita de expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales, se precisaron los principios fundamentales que deberían guiar la participación de los gobiernos y los interlocutores sociales en las relaciones laborales y en el diálogo social en general con el objeto de abordar los desafíos y déficits en materia de derechos fundamentales y trabajo decente en las zonas francas industriales.

<sup>1</sup> La OIT coordina principalmente tres tipos de reuniones: reuniones de expertos, reuniones técnicas y foros de diálogo mundial.

<sup>2</sup> OIT: *Nota sobre las labores: Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica.*

- 
34. Las reuniones sectoriales también han impulsado la elaboración de normas sectoriales. En uno de los sectores más globalizados, el del transporte marítimo, la Comisión Paritaria Marítima, único órgano permanente bipartito de la OIT, allanó el camino de la refundición y actualización de todas las normas relativas al trabajo marítimo en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que ha sido ratificado por 89 Estados Miembros de la OIT, lo que representa más del 90 por ciento de la flota mercante mundial en términos de arqueo bruto.
35. El sector marítimo también está cubierto por el único convenio colectivo completo de alcance mundial entre interlocutores sociales internacionales (representantes de los armadores y de la gente de mar de todo el mundo). Este convenio regula los salarios y otras condiciones de trabajo, incluida la protección de la maternidad, y se basa en gran medida en las normas de la OIT<sup>3</sup>. En el marco de la Comisión Paritaria Marítima, la OIT facilita la negociación y la periódica actualización del convenio. La concertación de este único convenio colectivo de ámbito mundial también pone de manifiesto la singularidad del sector (la mayoría de las operaciones se realiza en aguas internacionales), así como la existencia tanto de una organización mundial de empleadores que representa los intereses del sector desde comienzos de los años noventa, a saber, el IMEC, como de la correspondiente federación sindical internacional, la ITF<sup>4</sup>.
36. La migración laboral internacional es una cuestión transfronteriza que afecta a los mercados de trabajo, por lo que se presta al diálogo social entre los países concernidos por los flujos de migración laboral y las cuestiones conexas. Entre 2013 y 2017, la OIT organizó cuatro reuniones tripartitas mundiales, 55 regionales o subregionales y siete interregionales sobre migración laboral. Por ejemplo, los Gobiernos e interlocutores sociales de Egipto, Marruecos y Túnez, con el apoyo de la OIT, organizaron una serie de diálogos tripartitos sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. En 2016 adoptaron la Declaración y el Programa de Acción de Hammamet sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes con el objeto, entre otros, de fortalecer el diálogo, la coordinación y la cooperación a través del establecimiento de un comité directivo tripartito.

## **Declaración sobre las Empresas Multinacionales, de la OIT**

37. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. A tal efecto, la Declaración contiene recomendaciones para los gobiernos (de los países anfitriones y de origen), para las empresas (multinacionales y nacionales) y para los interlocutores sociales. En la versión revisada más reciente de la Declaración, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2017<sup>5</sup>, se incorporan los Principios Rectores de las Naciones Unidas en el nuevo párrafo 10, donde se subraya lo siguiente:

<sup>3</sup> La [Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 \(núm. 187\)](#) y el [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#).

<sup>4</sup> K. Papadakis, G. Casale y K. Tsotroudi: «Acuerdos marco internacionales como elementos de un marco transfronterizo de las relaciones industriales», en K. Papadakis (director de publicación): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Ginebra, OIT, 2008; edición española: Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

<sup>5</sup> Adoptada por el Consejo de Administración en su 329.<sup>a</sup> reunión, marzo de 2017 (documento [GB.329/POL/7](#)).

---

... a fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas — incluidas las empresas multinacionales — deberían detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. A fin de alcanzar los objetivos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este proceso debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo <sup>6</sup>.

38. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales allana el camino del diálogo transfronterizo alentando a los gobiernos de los países anfitriones y de origen de las empresas multinacionales a celebrar consultas para promover prácticas sociales adecuadas entre las empresas multinacionales que operen en sus territorios y sus empresas multinacionales que operen en el extranjero. En ella se exhorta a los gobiernos a que garanticen que los interlocutores sociales con representación en las empresas multinacionales puedan afiliarse a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes. Asimismo, se alienta a las empresas multinacionales a que celebren consultas con los gobiernos y los representantes de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de facilitar la armonización de las políticas y prácticas empresariales con los objetivos de la política general y con las políticas nacionales de desarrollo social relativas a la promoción del empleo en los países en que realicen o prevean realizar sus operaciones. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales alienta la inclusión de las organizaciones nacionales y locales de empleadores y de trabajadores de los países anfitriones en el diálogo de ámbito empresarial o mundial. También se pide a los gobiernos que no restrinjan la entrada en el país de los representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países que acudan por invitación de las organizaciones locales o nacionales a efectos de mantener consultas sobre cuestiones de interés mutuo.

### ***Puesta en práctica y resultados***

39. A fin de promover la aceptación de los principios de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por todas las partes interesadas, el Consejo de Administración de la OIT aprobó una serie de herramientas prácticas.
40. A nivel regional, se estableció un mecanismo de seguimiento que consiste en informes regionales basados en las aportaciones realizadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la región en respuesta a un cuestionario. Hasta el otoño de 2018 la OIT había publicado cinco de esos informes regionales, cada uno de los cuales se presentó y debatió en una sesión especial de una reunión regional de la OIT, lo que proporciona una plataforma de diálogo tripartito para discutir en mayor profundidad las actividades de promoción a nivel regional. En marzo de 2018 el Consejo de Administración examinó un informe en el que se analizaba el seguimiento regional en las Américas, África, Asia y el Pacífico y Europa <sup>7</sup>.
41. A escala nacional, se alienta a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a designar puntos focales nacionales sobre una base tripartita (con arreglo a las orientaciones contenidas en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)) para

<sup>6</sup> Adoptada por el Consejo de Administración en su 329.ª reunión, marzo de 2017 (documento GB.329/POL/7), párrafo 10, e), del anexo.

<sup>7</sup> OIT: *Examen del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que incluye actividades de promoción y un sistema de recopilación de información*, Consejo de Administración, 332.ª reunión, Ginebra, marzo de 2018, documento GB.332/POL/6.

promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus principios, cuando se considere oportuno y provechoso en el contexto nacional. En los casos en que existan herramientas y procesos similares en relación con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, se alienta a los gobiernos a facilitar la participación de los interlocutores sociales en los mismos. También pueden organizar plataformas de diálogo tripartito ampliado para los mandantes tripartitos y las empresas multinacionales, lo cual podría incluir diálogos entre los países de origen y los países anfitriones. Asimismo, se invita a los puntos focales nacionales a colaborar con sus homólogos en otros países para intercambiar ideas y crear conciencia a nivel mundial en torno a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Hasta septiembre de 2018, se habían designado puntos focales nacionales en tres Estados Miembros (Côte d'Ivoire, Portugal y Senegal). Otros Estados Miembros están estudiando la posibilidad de designarlos, mientras que otros más podrían disponer ya de herramientas y procesos similares para promover el instrumento.

42. A nivel de empresa, se ha adoptado un procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos para apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados. Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones y los servicios de la OIT para reunirse y hablar bajo reserva de derechos, la Oficina les proporciona un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo. A tal fin, la Oficina debe crear y mantener una lista de facilitadores calificados y, de ser necesario, brindar apoyo para asegurar que desempeñen sus funciones de manera eficiente. Los servicios que la Oficina puede proporcionar para la celebración del diálogo incluyen los siguientes: brindar un lugar neutral para que las partes entablen un diálogo; realizar aportaciones de carácter técnico o especializado durante el diálogo; y facilitar el diálogo. Desde su adopción en 2017, este procedimiento se ha aplicado en una ocasión, en la que se contribuyó al logro de un acuerdo entre la empresa multinacional y el sindicato. El procedimiento y sus resultados son confidenciales.
43. En el marco de la asistencia técnica prestada a los distintos países, la OIT proporciona apoyo para la celebración de un diálogo entre los mandantes tripartitos nacionales, los gobiernos de los países anfitriones y de origen y las empresas multinacionales, lo que genera un diálogo social transfronterizo en las cadenas mundiales de suministro concernidas, como en el sector de la electrónica en Viet Nam desde 2015.

**Recuadro 4**  
**Diálogo social transfronterizo en aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: el caso de Viet Nam**

En 2015 se puso en marcha un proyecto titulado «*More and Better Jobs through Socially Responsible Labour Practices in Viet Nam*» (Más y mejores empleos mediante prácticas laborales socialmente responsables en Viet Nam) en el sector de la electrónica de dicho país, a fin de subsanar los déficits de trabajo decente en un sector dominado por las empresas multinacionales japonesas y coreanas que operan en zonas francas industriales.

El proyecto, financiado por el Gobierno del Japón, promovió la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam, la Confederación General del Trabajo de Viet Nam, el Ministerio de Trabajo, Inválidos de Guerra y Asuntos Sociales, empresas nacionales, empresas multinacionales y sus proveedores directos.

El diálogo sobre políticas en todos los niveles y entre los países anfitriones y de origen de las empresas multinacionales dio lugar en 2017 a un plan de acción sobre más y mejores empleos, al establecimiento de un grupo de trabajo tripartito ampliado para la promoción de prácticas laborales socialmente responsables en el sector de la electrónica y a una Coalición de Empresas de Electrónica destinada a promover prácticas laborales socialmente responsables como plataforma permanente para que las empresas multinacionales, las empresas locales y las asociaciones empresariales intercambien buenas prácticas conformes con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

La Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y otras partes interesadas estudian actualmente la posibilidad de reproducir esta iniciativa en otros sectores.

Fuente: OIT.

---

## El Marco de las Naciones Unidas para las actividades empresariales y los derechos humanos y los Principios Rectores para su puesta en práctica

44. En el Marco de las Naciones Unidas para las actividades empresariales y los derechos humanos <sup>8</sup> y en los Principios Rectores <sup>9</sup> para su puesta en práctica, se establece que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios contenidos en la Declaración de la OIT de 1998. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas comprenden el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación, lo que incluye el deber del Estado de asegurar el acceso a mecanismos de reparación eficaces en su territorio y/o jurisdicción, a través de procesos judiciales o extrajudiciales, y la responsabilidad de las empresas de establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que puedan sufrir las consecuencias negativas de sus operaciones.
45. En los Principios Rectores de las Naciones Unidas se dispone que todas las empresas deben contar con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos «para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos» <sup>10</sup>. Este proceso debe incluir «una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas» <sup>11</sup>. En los Principios Rectores de las Naciones Unidas también se dispone que todas las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas y que, para llevar a cabo ese proceso, deben recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes y celebrar consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

### **Puesta en práctica y resultados**

46. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas están ampliamente reconocidos como pautas de referencia internacional e intergubernamental para las actividades empresariales y los derechos humanos. Poco después de su aprobación, se modificaron iniciativas, marcos y normas internacionales para armonizarlos con dichos principios. Las nuevas normas de la OIT, como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), así como las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales

<sup>8</sup> Consejo de Derechos Humanos: *Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo: Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, Nueva York, 2008 (documento [A/HRC/8/5](#)).

<sup>9</sup> Naciones Unidas: *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*, Nueva York y Ginebra, 2011.

<sup>10</sup> *Ibid.*, Principio 15, b).

<sup>11</sup> *Ibid.*, Principio 17.

---

de suministro, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, y la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, contienen referencias al Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar» y a los Principios Rectores para su puesta en práctica.

47. A través de su seguimiento y aplicación, los Principios Rectores de las Naciones Unidas han generado nuevas posibilidades de diálogo social transfronterizo. En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció un Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (también conocido como Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos). Este Grupo de Trabajo, integrado por cinco expertos independientes, tiene el mandato de consultar a todos los interesados, incluso mediante visitas a los países, en lo que respecta a la situación de las empresas y los derechos humanos. En 2011 el Consejo de Derechos Humanos estableció, con carácter anual, el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, con objeto de proporcionar una plataforma mundial en la que las partes interesadas puedan «examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos, así como para definir las buenas prácticas». De conformidad con las Resoluciones 17/4 y 35/7 del Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos guía y preside el Foro, que congrega a unos 2 000 representantes de gobiernos, empresas, grupos comunitarios y organizaciones de la sociedad civil, bufetes de abogados, inversores, organismos de las Naciones Unidas, instituciones nacionales de derechos humanos, sindicatos, instituciones académicas y medios de comunicación <sup>12</sup>.
48. En el ámbito nacional, desde 2012 los gobiernos han impulsado procesos para establecer planes de acción nacionales con miras a la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, a menudo mediante consultas con múltiples partes interesadas, entre las que figuran representantes de empresas y sindicatos. Hasta el otoño de 2018, se habían adoptado 21 planes de acción nacionales; 23 Estados estaban elaborando un plan de acción nacional o se habían comprometido a hacerlo; y, en nueve Estados, instituciones de derechos humanos u organizaciones de la sociedad civil de ámbito nacional habían adoptado medidas para elaborar un plan de acción nacional <sup>13</sup>. En el marco de los planes de acción nacionales, algunos gobiernos han adoptado leyes sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos, que incluyen medidas para ampliar y extender las responsabilidades de las cadenas de suministro (por ejemplo, Francia), mientras que otros gobiernos han decidido adoptar enfoques diferentes, por ejemplo, proporcionando a las empresas herramientas para aplicar los principios de diligencia debida en materia de derechos humanos. En una evaluación de los primeros planes de acción nacionales, se puso de relieve la necesidad de que los Estados aumenten la transparencia durante el proceso de redacción de los planes y procuren establecer plazos y mandatos claramente definidos para dichos procesos <sup>14</sup>.

<sup>12</sup> [Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>13</sup> [Planes de acción nacionales](#) [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>14</sup> Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR) y Coalición Europea por la Justicia (ECCJ): *Assessments of existing national action plans (NAPs) on business and human rights*, agosto de 2017, pág. 4.

- 
49. A nivel de empresa, los Principios Rectores de las Naciones Unidas se han incorporado a numerosos códigos de conducta empresarial, iniciativas sectoriales e iniciativas de múltiples partes interesadas. Sin embargo, según constató recientemente el Grupo de Trabajo al evaluar la situación de aplicación de los principios de diligencia debida, parece que se ha avanzado menos en el establecimiento de una colaboración sustantiva con las partes interesadas potencialmente afectadas, en particular las comunidades y los trabajadores, en las empresas multinacionales <sup>15</sup>.

## **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**

50. Las Líneas Directrices de la OCDE son un conjunto de recomendaciones sobre la conducta responsable de las empresas que los gobiernos dirigen a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos <sup>16</sup>. Enuncian principios y normas voluntarios de buenas prácticas compatibles con las legislaciones aplicables. La versión revisada más reciente de las Líneas Directrices de la OCDE, adoptada en 2011, ahora contiene un capítulo sobre derechos humanos que es acorde con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y que hace referencia a la Declaración de la OIT de 1998. Las Líneas Directrices de la OCDE contienen también un capítulo sobre empleo y relaciones laborales y un comentario relativo a dicho capítulo en el que se hace referencia a las normas de la OIT y a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
51. En las Líneas Directrices de la OCDE se alienta a las empresas a promover las consultas y la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes respectivos sobre cuestiones de interés común. Un aspecto importante es que dos comités consultivos que representan a las empresas y a las organizaciones de trabajadores en la OCDE, a saber, el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC) y el Comité Consultivo Sindical (TUAC), brindan oportunidades de diálogo transfronterizo sobre la aplicación de las Líneas Directrices. El Comité de Inversión de la OCDE y el Grupo de Trabajo sobre la conducta responsable de las empresas invitan periódicamente al BIAC, al TUAC y a otros interlocutores internacionales a que expresen sus opiniones sobre los asuntos tratados en las Líneas Directrices de la OCDE.

## **Puesta en práctica y resultados**

52. Los gobiernos que han suscrito las Líneas Directrices de la OCDE tienen la obligación de constituir un punto nacional de contacto encargado de velar por la aplicación de esos principios, realizando actividades de promoción y sensibilización, respondiendo a las solicitudes de información y contribuyendo a la resolución de los problemas relacionados con un supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices. Los puntos nacionales de contacto deben facilitar el diálogo entre las partes con respecto a cuestiones o quejas relativas a la conducta de las empresas, tanto en los países de la OCDE como en los demás. El BIAC y el TUAC se reúnen con los puntos nacionales de contacto cada dos años para compartir experiencias sobre la aplicación de las Líneas Directrices, e informan de ello al Comité de Inversión de la OCDE.

<sup>15</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: «Corporate human rights due diligence: Identifying and leveraging emerging practice», Nota informativa, 2018, pág. 5.

<sup>16</sup> OCDE: *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: La importancia de una conducta responsable por parte de las empresas*, París, 2018.

- 
53. Desde su constitución en el año 2000, los puntos nacionales de contacto han tramitado más de 400 instancias específicas, de las cuales el 55 por ciento se relaciona con el capítulo sobre empleo y relaciones laborales, aunque en los últimos años se ha observado un aumento considerable de las instancias relativas al capítulo sobre derechos humanos. A través de su mediación en casos específicos, los puntos nacionales de contacto han facilitado el diálogo social transfronterizo entre los sindicatos nacionales y/o las federaciones sindicales internacionales y las empresas multinacionales. Los comunicados e informes finales sobre las instancias específicas han servido de base para los compromisos futuros entre las partes. Por ejemplo, el resultado de la mediación de los puntos nacionales de contacto en Alemania, Colombia y Turquía ayudó a aclarar las principales cuestiones objeto de controversia entre una empresa multinacional y dos federaciones sindicales internacionales, lo que les permitió tratar y finalmente resolver sus diferencias en diálogos ulteriores <sup>17</sup>.
54. El Grupo de Trabajo intergubernamental de la OCDE sobre la conducta responsable de las empresas ha establecido un corpus cada vez más amplio de orientaciones para las empresas multinacionales y otras empresas, mediante procesos en los que participan las múltiples partes interesadas que son un ejemplo de diálogo social transfronterizo. En la Guía de la OCDE sobre la diligencia debida para una conducta responsable de las empresas, se proporciona un apoyo práctico a las empresas para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE, con sencillas explicaciones acerca de sus recomendaciones en materia de diligencia debida y las disposiciones conexas. La aplicación de estas recomendaciones puede ayudar a que las empresas eviten y aborden los efectos adversos que puedan derivarse de sus operaciones, cadenas de suministro y demás relaciones comerciales en relación con los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, la corrupción, los consumidores y la gobernanza de las empresas. Esta guía general sobre la diligencia debida complementa las guías sectoriales sobre la diligencia debida en sectores tales como el sector extractivo, los minerales, la agricultura, la confección y el sector financiero, elaboradas anteriormente a través de los mismos procesos, así como otras guías sobre el trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales, la minería aurífera artesanal y en pequeña escala, los deportes y la corrupción, y la explotación ilícita de los recursos <sup>18</sup>.

## El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

55. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, puesta en marcha en 2000, que invita a las empresas a adecuar sus políticas y prácticas a diez principios derivados de normas acordadas a nivel internacional en la esfera de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Con más de 12 000 signatarios (principalmente empresas) que representan a casi todos los sectores en más de 160 países, el Pacto Mundial es actualmente la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial. Los cuatro principios en materia laboral del Pacto Mundial se basan en los principios relativos a los derechos fundamentales contenidos en la Declaración de la OIT de 1998. El Consejo del Pacto Mundial está formado por representantes de las

<sup>17</sup> Comunicado final conjunto del punto nacional de contacto en Alemania para las Líneas Directrices de la OCDE, UNI Global Union, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y Deutsche Post DHL (DP-DHL) sobre la queja presentada por UNI Global Union e ITF contra DP-DHL/Bonn (2014).

<sup>18</sup> Véase: <http://mneguidelines.oecd.org/duo-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm> [consultado el 5 de octubre de 2018].

---

empresas (como la OIE y la CCI), la sociedad civil y los trabajadores (la CSI y una federación sindical internacional) <sup>19</sup>.

56. Los signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas están obligados a informar sobre sus progresos en la defensa de los principios del Pacto a través de una «Comunicación de progreso» anual, de dominio público y sujeta a su revisión por homólogos y a las observaciones de los interesados <sup>20</sup>. Además, las «medidas de integridad» del Pacto Mundial permiten que los interesados planteen sus inquietudes en relación con la conducta de una empresa participante y con su aplicación del Pacto Mundial. Las cuestiones que se planteen deberían referirse a una vulneración notoria o sistemática de los principios del Pacto Mundial. En ese caso, la Oficina del Pacto Mundial promueve un diálogo, que puede ser transfronterizo, entre la empresa y las partes que han planteado la inquietud <sup>21</sup>.

### ***Puesta en práctica y resultados***

57. En un informe de 2017 sobre los progresos realizados, se indica que el porcentaje de participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que aplican sus principios va en aumento. Más del 90 por ciento de los participantes informan de que han establecido políticas y prácticas que abarcan los diez principios del Pacto Mundial. Aunque el 61 por ciento de las empresas fija metas cuantificables, sólo el 55 por ciento hace un seguimiento de los resultados y sólo una de cada tres concierta alianzas de colaboración y realiza evaluaciones de impacto. La celebración de consultas entre las múltiples partes interesadas parece una de las prácticas menos utilizadas por las empresas participantes en las estrategias y operaciones pertinentes <sup>22</sup>. Además, el porcentaje de empresas que cuentan con convenios colectivos ha permanecido invariable desde 2008 <sup>23</sup>.
58. Con miras a mejorar la contribución de las empresas a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial ha constituido «plataformas de acción» en esferas específicas asociadas a los ODS, entre ellas una plataforma de acción sobre el «trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» <sup>24</sup>.

<sup>19</sup> Véase el sitio web en inglés: <https://www.unglobalcompact.org/about/governance/board> [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>20</sup> Véase: [https://www.unglobalcompact.org/docs/about\\_the\\_gc/Integrity\\_measures/FAQ\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Integrity_measures/FAQ_ES.pdf) [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>21</sup> Por ejemplo, se inició un proceso de facilitación de un diálogo entre Vigeo Eiris y un tercero el 16 de marzo de 2017. Véase el documento en inglés: [https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN\\_Global\\_Compact\\_Statement\\_16%20May\\_2017.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN_Global_Compact_Statement_16%20May_2017.pdf).

<sup>22</sup> Naciones Unidas: *United Nations Global Compact Progress Report: Business solutions to sustainable development*, Nueva York, 2017, pág. 31.

<sup>23</sup> *Ibid.*, pág. 47.

<sup>24</sup> Véase el sitio web en inglés: <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/action-platforms> [consultado el 5 de octubre de 2018].

---

## Capítulo 3. Diálogo social transfronterizo en las comunidades económicas regionales, los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y los arreglos interregionales

59. La participación de los interlocutores sociales en los procesos de diálogo y de formulación de políticas a escala transfronteriza se ha institucionalizado, en mayor o menor medida, en las comunidades económicas regionales, los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y los arreglos interregionales. Las modalidades y los resultados de ese diálogo difieren. La UE tiene la experiencia más profunda y longeva con respecto al diálogo social transfronterizo (también denominado «diálogo social supranacional»).

### Comunidades económicas regionales

#### Europa

60. El diálogo social se ha desarrollado en el ámbito de la UE, como reflejo de su amplia presencia en los Estados miembros de la Unión. Si bien empezó a surgir en los años setenta, cobró impulso en los años ochenta y noventa. La finalidad inicial era dar respuesta a la recesión económica de aquel momento y alcanzar acuerdos a nivel europeo que abordaran las cuestiones sociales y económicas surgidas en el contexto del mercado interno europeo <sup>1</sup>. En 1991, los interlocutores sociales europeos definieron el papel que deberían desempeñar en el desarrollo de la gobernanza socioeconómica de la UE. El Tratado de Maastricht (y, desde 2012, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)) proporciona(n) una base jurídica para el diálogo social en el ámbito de la UE y establece(n) un papel institucional para los interlocutores sociales <sup>2</sup>.
61. En el artículo 154 del TFUE se establece que, antes de presentar propuestas legislativas en el ámbito de la política social, la Comisión Europea consultará a los representantes en la UE de los empleadores y de los trabajadores. Los interlocutores sociales podrán entonces escoger de forma conjunta detener la iniciativa de la Comisión y negociar un acuerdo entre ellos, que en determinadas circunstancias podrá adquirir validez jurídica mediante una directiva de la UE.
62. Desde principios de la década del 2000, el diálogo social en el seno de la UE se volvió más independiente con respecto a los programas de la Comisión Europea, ya que los interlocutores sociales en la UE empezaron a elaborar sus propios programas de trabajo plurianuales de forma autónoma. Los interlocutores sociales también han aumentado progresivamente su participación en los aspectos sociales y de empleo del «Semestre Europeo», un proceso de coordinación de las políticas y reformas nacionales en el marco de la UE.
63. El diálogo social intersectorial europeo ha dado lugar a tres acuerdos marco que se han transformado en directivas de la UE (sobre el permiso parental, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada), así como varios «acuerdos marco» autónomos (por ejemplo, el acuerdo sobre el envejecimiento activo y el enfoque intergeneracional de 2017, el acuerdo sobre mercados de trabajo inclusivos de 2010 y el acuerdo sobre teletrabajo de 2002), que los

<sup>1</sup> Véase: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en>.

<sup>2</sup> Los trabajadores están representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), mientras que los empleadores están representados por la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP) y la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME).

---

propios interlocutores sociales han puesto en práctica. El diálogo intersectorial también ha facilitado una serie de acciones marco, así como declaraciones y dictámenes conjuntos destinados a influir en las políticas e iniciativas de la UE.

64. A nivel sectorial, hay 43 comités de diálogo social sectorial, en los que participan los interlocutores sociales sectoriales. En la medida de lo posible, las organizaciones deberían ser representativas de todos los Estados miembros de la UE, mientras que sus miembros nacionales deben estar reconocidos como interlocutores sociales en sus respectivos países. Se han adoptado más de 600 textos conjuntos relativos a sectores específicos en forma de pronunciamientos, dictámenes, orientaciones sobre políticas, declaraciones y acuerdos marco. Algunos de ellos han dado lugar a medidas legislativas. Por ejemplo, un acuerdo concertado entre la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea y la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte sirvió de base para la transposición del MLC, 2006, a la legislación de la UE. Incluso en sectores como la administración central y los gobiernos locales, a los que raramente se les atribuye un carácter transfronterizo, los interlocutores sociales en la UE han negociado y firmado acuerdos y otras declaraciones conjuntas <sup>3</sup>.
65. A nivel de empresa, el diálogo social transfronterizo se efectúa en los comités de empresa europeos, que son un foro para la representación de los trabajadores a escala transnacional destinado a compartir información y mantener consultas en las empresas multinacionales que operan en los Estados miembros de la UE <sup>4</sup>. Hasta agosto de 2018, las empresas multinacionales habían concertado 1 532 acuerdos para la constitución de comités de empresa europeos, de los cuales 1 153 todavía están en vigor, lo que abarca una fuerza de trabajo estimada de 17 millones de trabajadores <sup>5</sup>. El alcance de los procedimientos de información y consulta en los comités de empresa europeos se limita a las cuestiones de carácter transnacional <sup>6</sup>, por ejemplo, la situación y las posibles perspectivas del empleo en la empresa, las inversiones, los cambios organizativos sustanciales, la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción, la transferencia de producción, las fusiones, los recortes o los cierres y los despidos colectivos <sup>7</sup>. En consecuencia, muchos comités de empresa europeos han abordado cuestiones relacionadas con la reestructuración de la empresa, así como otras cuestiones, por ejemplo, el aprendizaje permanente y la igualdad de género, e incluso han concertado acuerdos de empresa transnacionales sobre dichas cuestiones. Según los resultados de una evaluación de la Directiva relativa a los comités de empresa europeos realizada en 2018, todas las partes interesadas consideran que dichos comités han contribuido sustancialmente a asegurar un diálogo social transnacional

<sup>3</sup> L. Bordogna: *Social dialogue in the public service in selected countries of the European Union*, documento de trabajo núm. 318, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2018, pág. 12.

<sup>4</sup> En la [Directiva 2009/38/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009 sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria](#), se exige la constitución de un comité de empresa europeo a toda empresa que emplee a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros de la UE y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, emplee a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos.

<sup>5</sup> De acuerdo con la información extraída de la [base de datos sobre comités de empresa europeos del Instituto Sindical Europeo](#).

<sup>6</sup> Artículo 1, 3), de la Directiva 2009/38/EC, *op. cit.*

<sup>7</sup> Comisión Europea: [Informe de la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/EC, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria \(versión refundida\)](#), COM(2018) 292 final, Bruselas, 2018.

---

a nivel de empresa <sup>8</sup>. Los comités de empresa europeos son los principales órganos que se ocupan de hacer un seguimiento de la aplicación de los acuerdos de empresa transnacionales concertados entre sindicatos europeos o internacionales y empresas multinacionales concretas.

66. Los interlocutores sociales europeos también están representados en muchos órganos de la UE que se ocupan de las políticas socioeconómicas, como el Comité Económico y Social Europeo, que es un órgano consultivo oficial que somete dictámenes de carácter preceptivo o facultativo al Consejo, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo.

## África

67. En el Protocolo sobre el empleo y el trabajo (2014) de la **Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC)**, se establece el compromiso de promover «estructuras de diálogo social inclusivas, participativas e institucionalizadas» <sup>9</sup>. El sector del empleo y el trabajo de la SADC incluye varios comités en los que participan los interlocutores sociales, en particular el Grupo de los Empleadores de la SADC y el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral. No obstante, se reconoce la necesidad de seguir fortaleciendo las estructuras de diálogo social tripartito de la SADC para lograr una coordinación y un seguimiento eficaces del plan de aplicación del Protocolo sobre el empleo y el trabajo 2017-2020 <sup>10</sup>.
68. La **Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO)** estableció un foro de diálogo social tripartito en 2010 con miras a la aplicación de la política de trabajo y empleo de la CEDEAO y su Plan de acción. En octubre de 2017, el foro adoptó un proyecto de guía para los responsables de la formulación de políticas sobre la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes en la región, así como la «Declaración de Conakry», en la que se pide la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes <sup>11</sup>. También adoptó un proyecto de directiva sobre la armonización de las legislaciones laborales en la región.
69. El Consejo de Trabajo y de Diálogo Social de la **Unión Económica y Monetaria de África Occidental (UEMAO)**, que entró en funcionamiento en 2010, incluye la representación de la sociedad civil. Dicho Consejo examina todas las cuestiones que pueden tener una repercusión social en la región y promueve mecanismos de diálogo tripartito en los países miembros. Entre sus logros hasta la fecha, cabe destacar la adopción en 2013 de una declaración sobre la crisis social en los Estados miembros de la UEMAO, que contiene una serie de recomendaciones para los gobiernos y los interlocutores sociales, y varios dictámenes de alto nivel sobre cuestiones de importancia crucial.
70. En 2012, el Consejo de Ministros de la **Comunidad de África Oriental (CAO)** estableció el Marco de Diálogo Consultivo como un foro para la participación inclusiva y consultiva de la sociedad civil, las organizaciones del sector privado y otros grupos de interés. A nivel regional,

<sup>8</sup> *Commission evaluation confirms the importance of European Works Councils* [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>9</sup> SADC: *Protocolo sobre el empleo y el trabajo*, 2014, Victoria Falls (Zimbabwe) [texto íntegro sólo disponible en [inglés](#)].

<sup>10</sup> SADC: *Proyecto de plan de aplicación del Protocolo sobre el empleo y el trabajo de la SADC 2017-2020*, 2017 [texto íntegro sólo disponible en [inglés](#)].

<sup>11</sup> Comunicado de prensa de la OIT: *Promoting Social Dialogue and Decent Work in the ECOWAS Sub-Region*, 2017 [consultado el 5 de octubre de 2018].

---

dicho marco requiere que la sociedad civil y los grupos de interés se organicen a través de organismos de coordinación regionales. El Consejo Empresarial de África Oriental y el Foro de Organizaciones de la Sociedad Civil de África Oriental están actualmente reconocidos como órganos de coordinación para el sector privado y la sociedad civil, respectivamente <sup>12</sup>.

## **Asia y el Pacífico**

71. El proceso de integración de los países miembros de la **Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)** en los ámbitos del comercio, las inversiones y la libre circulación de mano de obra calificada comenzó en 2015. La ASEAN no cuenta con ningún mecanismo institucional para la consulta o el diálogo tripartito. Sin embargo, los sindicatos han creado un Consejo Sindical regional que goza de la condición de observador en la zona de libre comercio de la ASEAN; y seis federaciones nacionales de empleadores de países de la ASEAN han creado la Confederación de Empleadores de la ASEAN. En su programa de trabajo para 2016-2020, los Ministros de Trabajo de la ASEAN se comprometieron a asegurar el diálogo social y la cooperación tripartita en el seno de la ASEAN como meta intermedia para 2020.
72. Habida cuenta de la importancia de los movimientos de trabajadores migrantes en la región de la ASEAN, donde hay unos 9,5 millones de migrantes internacionales, esta cuestión se discute cada año desde el primer Foro tripartito de la ASEAN sobre los trabajadores migrantes en 2008, tras la adopción de la Declaración de la ASEAN sobre la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes (Cebú, 2007) <sup>13</sup>. En 2016, la Confederación de Empleadores de la ASEAN y el Consejo Sindical de la ASEAN celebraron su primer diálogo bipartito regional y acordaron una declaración conjunta en la que definieron como prioridad común el reconocimiento mutuo de las calificaciones para los trabajadores con calificaciones medias y bajas, la protección social de los trabajadores migrantes y la contratación ética y la protección de los trabajadores a lo largo de todo el ciclo migratorio <sup>14</sup>.

## **Las Américas**

73. El diálogo social transfronterizo se efectúa en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), que es una de las conferencias sectoriales más antiguas de la **Organización de los Estados Americanos (OEA)**. El Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) son órganos consultivos permanentes de la CIMT. La OEA reconoce el diálogo social como un mecanismo fundamental para prevenir y resolver cuestiones laborales y alcanzar acuerdos entre los interlocutores sociales a nivel de empresa, a nivel sectorial y a nivel nacional. En 2014, la Asamblea General de la OEA refrendó los Principios Rectores de las Naciones Unidas y solicitó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que «continúe apoyando a los Estados en la promoción y aplicación de los compromisos estatales y empresariales en materia de derechos humanos y empresas» <sup>15</sup>. En 2016, la Asamblea General de la OEA solicitó asimismo a la CIDH que colabore con los

<sup>12</sup> CAO: *Marco de Diálogo Consultivo* [texto íntegro sólo disponible en [inglés](#)] [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>13</sup> OIT: *International Migration in ASEAN at a Glance*, Proyecto TRIANGLE-ASEAN de la OIT, 2015.

<sup>14</sup> [https://www.ilo.org/asia/events/WCMS\\_445049/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/events/WCMS_445049/lang--en/index.htm).

<sup>15</sup> OEA: *Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial*, documento AG/RES. 2840 4 (XLIV-O/14), 4 de junio de 2014.

---

Estados miembros y les brinde apoyo en el desarrollo de planes nacionales de acción sobre derechos humanos y empresas <sup>16</sup>.

74. El **MERCOSUR** incluye, entre sus órganos permanentes, un Foro Consultivo Económico-Social, en el que los interlocutores sociales están representados. La función de dicho foro se limita al intercambio de opiniones sobre los planes de negociación y la formulación de recomendaciones no vinculantes <sup>17</sup>. También se han creado comisiones tripartitas, grupos de trabajo y subgrupos, en los que participan los interlocutores sociales, con objeto de prestar asistencia a los órganos decisorios del MERCOSUR a la hora de debatir las cuestiones relacionadas con los mercados de trabajo, el empleo y la protección social <sup>18</sup>. En 2015, los Presidentes de los Estados parte del MERCOSUR firmaron una versión revisada de la Declaración Sociolaboral, en la que se insta a los Estados a promover el diálogo social y el tripartismo en la formulación de políticas activas de trabajo decente y mecanismos efectivos de consulta permanente entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores <sup>19</sup>.
75. En 1995 se adoptó la Declaración sobre Principios Laborales y Relaciones Industriales de la **Comunidad del Caribe (CARICOM)**, seguida por la adopción en 1997 de la Carta de la Sociedad Civil. En dicha Carta se prevé, entre otras cosas, una función para los interlocutores sociales en los procesos de adopción de decisiones. Asimismo, en 2016 se celebró una consulta regional sobre el establecimiento de un mecanismo de diálogo social tripartito regional y de un piso de protección social regional; y en 2018 se organizó una reunión tripartita sobre el papel del diálogo social regional en la configuración del futuro del trabajo en el Caribe.

## Arreglos interregionales

76. El G-20 cuenta con dos estructuras oficiales en las que participan los interlocutores sociales: el grupo L20, que reúne a las organizaciones sindicales de los países del G-20 y a los sindicatos internacionales, y el B20, que representa a los empleadores y a la comunidad empresarial. El B20 y el L20 celebran consultas con los líderes y Ministros de Finanzas y de Trabajo y Empleo de los países del G-20, que han dado lugar a declaraciones conjuntas de ambos grupos, por ejemplo, en respuesta a la crisis económica mundial (2011), sobre empleo, crecimiento y trabajo decente (2015), sobre crecimiento sostenible, trabajo decente y cohesión en la economía digital (2017), y sobre las competencias y la protección social para un crecimiento inclusivo (2018). En todas las declaraciones conjuntas se afirma un compromiso común con el diálogo social como principio central del proceso del G-20. En la Declaración de Líderes del G-20 de 2017, se destacó la responsabilidad que tienen las empresas de ejercer la debida diligencia, informar sobre los resultados y proporcionar acceso a acciones jurídicas y de reparación en las cadenas mundiales de suministro <sup>20</sup>.

<sup>16</sup> OEA: *Promoción y protección de derechos humanos*, documento AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), de 14 de junio de 2016.

<sup>17</sup> I. da Costa: *Cross border social dialogue and industrial relations: Recent trends and issues*, documento de trabajo de la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo de la OIT (inédito).

<sup>18</sup> F. C. Ebert y A. Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, Ginebra, OIT, 2011.

<sup>19</sup> MERCOSUR: [Declaración sociolaboral del MERCOSUR](#), 2015.

<sup>20</sup> Ministros de Trabajo y Empleo del G-20: *Towards an inclusive future: Shaping the world of work*, declaración ministerial, 19 de mayo de 2017, Bad Neunahr, Alemania.

- 
77. Del mismo modo, los líderes del G-7 han destacado la necesidad de promover lugares de trabajo más seguros y sostenibles en las cadenas mundiales de suministro y la responsabilidad que comparten todas las partes interesadas a ese respecto. En 2015, la OIT y el G-7 acordaron una serie de medidas, como la creación del «Fondo Visión Cero» de donantes múltiples para llevar a cabo iniciativas en los países productores a fin de apoyar la aplicación de las normas de la OIT relativas a la seguridad y salud en el trabajo en los sectores relacionados con las cadenas mundiales de suministro <sup>21</sup>.

## Acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales

78. La negociación y aplicación de acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales brinda oportunidades de entablar un diálogo nacional y transfronterizo, en particular cuando los acuerdos contienen cláusulas de trabajo o de sostenibilidad, lo que ocurre cada vez más a menudo <sup>22</sup>. Hasta septiembre de 2018, 84 acuerdos comerciales incluían disposiciones laborales relacionadas con el comercio (de un total de 287 acuerdos comerciales regionales en vigor y notificados a la Organización Mundial del Comercio) <sup>23</sup>. Aproximadamente el 72 por ciento de esas disposiciones se refieren a instrumentos de la OIT; y la mayoría incluye compromisos jurídicamente vinculantes con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En las cláusulas se incluyen disposiciones que exigen o permiten el diálogo social en distintas formas a fin de promover el cumplimiento y el seguimiento eficaces de los compromisos contraídos.
79. Los enfoques adoptados en los acuerdos comerciales con respecto al diálogo social varían. En los acuerdos suscritos por el Canadá y los Estados Unidos se prevé la celebración de consultas con cualquiera de las entidades concernidas, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales, acerca de la aplicación de sus disposiciones laborales y del posible incumplimiento por las partes de sus compromisos en materia laboral. En algunos acuerdos comerciales recientes de la UE, se establece la constitución de comités consultivos especiales, con la participación de los interlocutores sociales, para examinar cuestiones económicas, sociales y medioambientales.
80. Al controlar el cumplimiento de las disposiciones laborales o investigar una petición pública, los gobiernos se apoyan a menudo en el diálogo social para obtener información, recabar las opiniones de los interlocutores sociales y hallar una solución conjunta. Esas peticiones y el consiguiente diálogo pueden dar lugar a planes de acción acordados que contengan cláusulas sobre el fortalecimiento de la legislación laboral, la administración del trabajo y la libertad de asociación y la libertad sindical. En relación con el Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Canadá y Colombia, se presentó una petición pública en 2016 que fue el fruto de la colaboración entre los sindicatos de ambos países. Las autoridades canadienses examinaron la petición y publicaron un informe con varias recomendaciones en 2017, que dio lugar a la firma de un Plan de acción (2018-2021) para reforzar los derechos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva en Colombia y celebrar reuniones con los grupos de la sociedad civil, incluidos los interlocutores sociales.

<sup>21</sup> Ministros de Empleo y Desarrollo del G-7: *Action for fair production*, declaración ministerial, 13 de octubre de 2015, Berlín.

<sup>22</sup> OIT, 2016a: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Estudios sobre el crecimiento con equidad, Ginebra, 2016, capítulo 3 [texto íntegro sólo disponible en inglés, pero puede consultarse un [resumen en español](#)].

<sup>23</sup> Cálculos de la OIT basados en los datos del [Sistema de Información sobre los Acuerdos Comerciales Regionales \(SI-ACR\)](#) de la Organización Mundial del Comercio en septiembre de 2018.

81. Pese a la existencia de mecanismos para promover el diálogo social en los acuerdos comerciales, en un estudio reciente de la OIT se concluye que el uso de disposiciones y mecanismos destinados a promover la participación de las partes interesadas todavía es muy limitado en la práctica. Fortalecer la rendición de cuentas, por ejemplo, informando a las partes interesadas sobre cómo se han tenido en cuenta sus contribuciones en el proceso de toma de decisiones, constituye un desafío fundamental<sup>24</sup>. La colaboración transfronteriza también sigue siendo un desafío, debido a la falta de capacidad de las instituciones homólogas en algunos países y los insuficientes recursos asignados a las actividades transfronterizas<sup>25</sup>. Sin embargo, en varios estudios se destaca cómo los procedimientos para la presentación de peticiones públicas han facilitado la promoción de relaciones sólidas a largo plazo entre los sindicatos de los distintos países, el incremento de la concienciación sobre las cuestiones relacionadas con los derechos laborales y el fomento del diálogo<sup>26</sup>.
82. El Acuerdo bilateral sobre el comercio de productos textiles entre los Estados Unidos y Camboya de 1999 es un ejemplo de cómo los acuerdos comerciales pueden impulsar mejoras en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las cadenas de las multinacionales a través del diálogo social, tal como ha quedado patente a través del programa *Better Work* de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI).

**Recuadro 5**  
**El proyecto Mejores Fábricas para Camboya de la OIT**  
**y el programa *Better Work* de la OIT y la CFI**

En el marco del Acuerdo bilateral sobre el comercio de productos textiles entre los Estados Unidos y Camboya (1999), los Estados Unidos prometieron a Camboya un mejor acceso a los mercados estadounidenses aumentando sus contingentes de importación a cambio de que dicho país mejorara las condiciones de trabajo en el sector de la confección. Con objeto de asegurar un ciclo de mejoras continuo y riguroso, se puso en marcha en 2001 el proyecto Mejores Fábricas para Camboya de la OIT. Dicho proyecto combinaba medidas de seguimiento, de reparación y de formación, concebidas para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas del sector de la confección que formaban parte de las cadenas de multinacionales; y seguía las orientaciones de un comité consultivo tripartito.

Basándose en esa experiencia, en 2006 la OIT y la CFI establecieron conjuntamente el programa *Better Work*, en el que el diálogo social desempeña un papel central. En el plano mundial, el programa cuenta con un comité asesor, en el que la OIE y la CSI desempeñan un papel asesor clave. En los planos nacional y sectorial, el programa cuenta con comités tripartitos que hacen las veces de mecanismos de diálogo social tripartito para prestar asesoramiento sobre el programa y fortalecer las relaciones de trabajo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En las fábricas, el programa supervisa la aplicación de las normas y ofrece evaluaciones y servicios de asesoramiento y formación. Para solucionar los conflictos se recurre a unos comités de empresa bipartitos en los que los trabajadores y la dirección buscan maneras de mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas del trabajo.

En una evaluación independiente del impacto del programa *Better Work* en las fábricas, realizada en 2016, se concluyó que el programa había tenido notables efectos positivos en el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y de la legislación nacional, en el nivel de bienestar declarado por los propios trabajadores, en los resultados comerciales de las empresas y en los indicadores más generales de desarrollo social y humano.

Fuente: OIT y CFI: *Progress and potential: How better work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness, summary of an independent assessment of the Better Work Programme*, Ginebra, 2016.

<sup>24</sup> OIT, 2016a, *op. cit.*, págs. 125 a 126.

<sup>25</sup> OIT: *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión*, Estudios sobre el crecimiento con equidad, Ginebra, 2017.

<sup>26</sup> R. Buchanan y R. M. Chaparro: *International institutions and transnational advocacy: The case of the North American Agreement on Labour Cooperation*, CLPE Research Paper No. 22, 2008; J. Graubart: «Unexpected power: Conflict and change among transnational activists – by Shareen Hertel», en *Peace & Change*, 33(2), abril de 2008, págs. 313 a 315.

- 
- 83.** El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), firmado en 1993 por el Canadá, los Estados Unidos y México, fue el primer acuerdo comercial en el que se dispuso la constitución de una comisión ministerial para la cooperación laboral y comités consultivos nacionales encargados de prestar asesoramiento sobre su aplicación, con la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, miembros del mundo académico y representantes de la sociedad civil. La libertad de asociación y la libertad sindical y, en particular, los obstáculos a la inscripción de sindicatos, constituyen el grueso de las denuncias laborales por incumplimiento del TLCAN en los tres países. Con arreglo a los actuales acuerdos de solución de controversias, esos casos se someten a consultas ministeriales y no se recurre a procesos de arbitraje ni a sanciones <sup>27</sup>.
- 84.** A finales de 2018, se alcanzó un consenso sobre un nuevo acuerdo comercial que sustituirá al TLCAN y que ahora se llamará Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Una diferencia fundamental con respecto al antiguo TLCAN se observa en la protección de los trabajadores en los tres países que se recoge en un capítulo dedicado específicamente a las cuestiones laborales <sup>28</sup>. EL T-MEC contiene compromisos para proteger y promover los principios y derechos laborales internacionalmente reconocidos que figuran en la Declaración de la OIT de 1998, los cuales estarán plenamente sujetos a las disposiciones del acuerdo relativas a la solución de controversias. El nuevo acuerdo contiene compromisos específicos, como el compromiso de México de adoptar medidas legislativas para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, ampliar la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y proteger a las mujeres de toda discriminación (anexo 23-A). A diferencia del TLCAN, el nuevo acuerdo permite que cada país sancione a los demás por infracciones laborales que tengan repercusiones en el comercio, mediante un proceso que consta de varias etapas destinado a implementar y controlar el cumplimiento de los compromisos y el establecimiento de un mecanismo en cada Estado parte del T-MEC para que el público pueda plantear sus inquietudes con respecto a las cuestiones laborales incluidas en el capítulo correspondiente.

## Acuerdos de inversión

- 85.** En diciembre de 2016, el número de acuerdos internacionales de inversión de carácter bilateral ascendían a 3 324 <sup>29</sup>. Tradicionalmente, esos acuerdos solían centrarse en la protección de la inversión extranjera directa, pero no trataban las cuestiones laborales y sociales <sup>30</sup>. Sin embargo, una nueva generación de acuerdos de inversión está incorporando las cuestiones sociales para fomentar la inversión responsable: de los 18 acuerdos celebrados en 2016, 12 hacen referencia a la protección de los derechos laborales <sup>31</sup>. En algunos acuerdos se prohíbe expresamente la reducción del nivel de exigencia de las normas en materia laboral con el objetivo de alentar, atraer o retener las inversiones. Esas cláusulas también están incluidas en los acuerdos tipo de Bélgica (2002), Estados Unidos (2004) y Austria (2008), así como en el proyecto de acuerdo tipo de Noruega de 2007, mientras que

<sup>27</sup> K. A. Nolan García: «Labor rights under NAFTA: A potential renegotiation», en *Forbes*, 8 de mayo de 2017.

<sup>28</sup> [Capítulo 23](#) (Laboral) del T-MEC.

<sup>29</sup> UNCTAD: *Informe sobre las inversiones en el mundo, 2017: La inversión y la economía digital*, Ginebra, 2017.

<sup>30</sup> OIT, 2016a, *op. cit.*, págs. 26 a 27.

<sup>31</sup> OIT, 2016a, *op. cit.*, pág. 119.

---

al menos un acuerdo tipo (Bélgica) se refiere directamente a las normas de la OIT <sup>32</sup>. No obstante, actualmente no se dispone de información alguna sobre el impacto de los acuerdos de inversión en el diálogo social, la participación de los interlocutores sociales en ningún nivel o en el contexto de las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, los mecanismos de arreglo de diferencias relativas a inversiones se han puesto en cuestión, ya que pueden generar conflictos entre la protección de las inversiones y el espacio en materia de políticas del país anfitrión, incluido el espacio relativo a la legislación y las políticas laborales nacionales <sup>33</sup>.

<sup>32</sup> B. Boie: *Labour related provisions in international investment agreements*, documento de trabajo sobre el empleo núm. 126, OIT, Ginebra, 2012.

<sup>33</sup> Para más información, véase: OIT, 2016a, *op. cit.*

---

## Capítulo 4. Diálogo social transfronterizo a través de acuerdos de empresa transnacionales

86. La Comisión Europea define el acuerdo de empresa transnacional como aquél que contiene compromisos recíprocos cuyo ámbito de aplicación abarca el territorio de varios Estados, que ha sido concertado por uno o varios representantes de una empresa o de un grupo de empresas, por una parte, y por una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, y que aborda las condiciones de trabajo y de empleo y/o las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes <sup>1</sup>.
87. Estos acuerdos suelen adoptar dos formas: acuerdos marco internacionales (o mundiales) y acuerdos marco regionales, entre los que cabe destacar los acuerdos marco europeos. Los acuerdos marco internacionales son acuerdos concertados entre una o más federaciones sindicales internacionales y la dirección central de una empresa multinacional <sup>2</sup>. Los acuerdos marco europeos son acuerdos concertados entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales europeas, así como con los comités de empresa europeos y, a veces, con los sindicatos nacionales <sup>3</sup>. El alcance de estos últimos acuerdos se limita fundamentalmente a Europa, mientras que los acuerdos marco internacionales son de carácter mundial.
88. Los acuerdos de empresa transnacionales se diferencian de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas en que entrañan el reconocimiento y la participación de los sindicatos como parte principal en las negociaciones con las empresas multinacionales. Al igual que ocurre con muchas iniciativas de responsabilidad social de las empresas, las partes de un acuerdo marco internacional se comprometen a respetar las normas del trabajo y, a menudo, hacen referencia expresa a los convenios de la OIT. Los acuerdos de empresa transnacionales tienen por objeto crear condiciones que favorezcan el respeto de los derechos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales, sus filiales y, con menos frecuencia, los subcontratistas y proveedores.

### Origen

89. Los acuerdos de empresa transnacionales tienen su origen en las movilizaciones sindicales que tuvieron lugar en los años sesenta y setenta en protesta por los cierres de fábricas de empresas multinacionales con objeto de relocalizar la producción en otros países. Los sindicatos adquirieron una creciente conciencia de que los instrumentos y estrategias nacionales tenían que ir respaldados por acciones transnacionales <sup>4</sup>. Por consiguiente, los secretariados profesionales internacionales (actualmente, las federaciones sindicales internacionales) optaron por negociar directamente con las empresas multinacionales.

<sup>1</sup> Comisión Europea: *Transnational company agreements: Realising the potential of social dialogue*, documento de trabajo de los Servicios de la Comisión, SWD(2012) 264 final, Bruselas, 2012.

<sup>2</sup> K. Papadakis (director de publicación): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*, OIT y Palgrave Macmillan, Ginebra, Basingstoke y Nueva York, 2011.

<sup>3</sup> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: «European Framework Agreement», en: *European Industrial Relations Dictionary*, Dublín, 2013.

<sup>4</sup> C. Levinson, 1972, *op. cit.*

---

90. Durante los años ochenta, el diálogo social transnacional ganó impulso en el marco de un debate a nivel europeo sobre un proyecto de directiva que la Comisión Europea presentó en 1980 — la Directiva Vredeling — y que aspiraba a establecer la obligación de que se entablaran negociaciones entre la dirección central de las empresas multinacionales y los trabajadores en caso de reestructuración transnacional <sup>5</sup>. En este contexto, varias empresas multinacionales, en particular de Francia, negociaron voluntariamente acuerdos de carácter transnacional. La mayoría de los acuerdos iniciales de empresas multinacionales francesas fueron el resultado de iniciativas emprendidas por la dirección de dichas empresas <sup>6</sup>. En 1988, se firmó un primer acuerdo marco internacional entre la dirección del grupo francés BSN (ahora Danone) y la UITA. Desde 1994, las empresas multinacionales de otros países han firmado acuerdos de esa índole, en particular en Alemania.

## Objetivos

91. Las federaciones sindicales internacionales adoptan distintos criterios con respecto a la negociación de acuerdos marco internacionales en función de las características del sector. En sectores como el textil o los productos agrícolas, caracterizados por bajos índices de afiliación sindical, la prioridad de dichas federaciones ha sido concertar acuerdos relativos a la sindicación de los trabajadores (también denominados «acuerdos sobre derechos»). En sectores como el de la automoción o la aviación, que tienen una fuerte representación sindical, las federaciones se han centrado en el establecimiento de relaciones permanentes con la dirección central de las empresas multinacionales mediante la creación de instituciones en el marco de comisiones de seguimiento bipartitas, así como en las (re)negociaciones para mejorar gradualmente los acuerdos (también denominados «convenios colectivos») <sup>7</sup>. Dicha creación de instituciones comprende el establecimiento de una red internacional de sindicatos de las empresas multinacionales o un «comité de empresa mundial». Muchas federaciones sindicales internacionales también han llevado a cabo campañas mundiales para presionar a las empresas multinacionales para que firmen acuerdos marco internacionales.

92. Durante los años noventa, las federaciones sindicales internacionales trataron de suscribir el mayor número posible de acuerdos marco internacionales con las empresas multinacionales a fin de generar una masa crítica que incentivara a otras empresas multinacionales a hacer lo propio. Sin embargo, con el tiempo estas federaciones decidieron pasar a centrarse en mejorar la calidad de los acuerdos y su aplicación, de manera que la mayor parte de ellas endurecieron las condiciones para la suscripción de ese tipo de acuerdos. En este contexto, UNI Global Union e IndustriALL Global Union han insistido en la necesidad de incorporar disposiciones detalladas en materia de sindicación (concretamente en lo que respecta a la adopción de una postura neutral por parte de la dirección, de manera que ésta se comprometa a que la empresa permanezca neutral durante las campañas de sindicación), así como sobre mecanismos eficaces de arbitraje, mediación y solución de conflictos <sup>8</sup>.

<sup>5</sup> I. da Costa y U. Rehfeldt: «Transnational collective bargaining at company level: Historical developments», en K. Papadakis 2008, *op. cit.*, págs. 43 a 64.

<sup>6</sup> U. Rehfeldt: «European Works Councils: An assessment of French initiatives», en W. Lecher y H.-W. Platzer (directores de publicación): *European Union: European Industrial Relations? Global challenge, national development and transitional dynamics*, Londres y Nueva York, Routledge, 1998.

<sup>7</sup> N. Hammer: «International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining», en *Transfer*, 11(4), 2005, págs. 511 a 530.

<sup>8</sup> Véase, por ejemplo, IndustriALL: *IndustriALL Global Union's guidelines for Global Framework Agreements (GFAs)*, Ginebra, 2014.

- 
93. Los estudios de investigación realizados ponen de manifiesto que los acuerdos marco internacionales pueden servir de herramienta de comunicación para mejorar el estatus de las empresas multinacionales como empresas socialmente responsables que cumplen las normas sociales <sup>9</sup>. Algunas empresas multinacionales no europeas (por ejemplo, empresas rusas y japonesas) también han firmado este tipo de acuerdos para adquirir el estatus de empresas socialmente responsables cuando entran en mercados específicos <sup>10</sup>. Un acuerdo de empresa transnacional también puede servir de herramienta para comparar internamente las prácticas de recursos humanos <sup>11</sup> o para coordinar y armonizar las políticas de recursos humanos a escala transnacional u objetivos similares <sup>12</sup>, que tradicionalmente figuran en los principios y compromisos de responsabilidad social incluidos en las políticas de las empresas.
94. En informes de la OIT y de la OIE también se han destacado las razones por las que algunas empresas no están interesadas en negociar acuerdos de empresa transnacionales <sup>13</sup>. Algunas dudan del valor añadido que pueden aportar dichos acuerdos como complemento de las políticas activas de responsabilidad social o de conducta responsable de las empresas que ya se aplican en la mayoría de las empresas en cuestión. Otras no tienen claro el alcance de los compromisos que generan esos acuerdos para las empresas multinacionales signatarias ni las consecuencias que entraña mencionar expresamente el cumplimiento de los convenios de la OIT, por ejemplo, en caso de incompatibilidades entre los convenios de la OIT y la legislación nacional. A otras les preocupa el reducido margen de acción en situaciones en que la empresa ya no tiene un control total, como con los subcontratistas y proveedores, o temen que se puedan utilizar los acuerdos de empresa transnacionales para presionar a la empresa. Algunas prefieren simplemente abordar las cuestiones sociales a nivel local. Otras empresas no pueden aceptar que algunas federaciones sindicales internacionales incluyan cláusulas de «neutralidad», en particular en los acuerdos de empresa transnacionales de nueva generación, y consideran que dichas cláusulas son incompatibles con la libertad de expresión de la dirección, que es una libertad civil básica, cuya protección es esencial para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y de asociación de conformidad, por ejemplo, con la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 19), la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (párrafo 8) y la jurisprudencia de la OIT <sup>14</sup>.

<sup>9</sup> F. Hadwiger: *Acuerdos marco internacionales: Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, documento de referencia, Ginebra, OIT, 2015; y *Contracting international employee participation: Global Framework Agreements*, Springer, 2018.

<sup>10</sup> K. Papadakis: «Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan», documento de trabajo núm. 4, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, Ginebra, OIT, 2009.

<sup>11</sup> M. Frapard: *Les accords d'entreprise transnationaux: Les firmes peuvent-elles s'autoréguler en matière sociale ?*, Presses des Mines/La Fabrique de l'Industrie, París, 2018.

<sup>12</sup> CIF-OIT: *Transnational company agreements: Issues, approaches and practices. A guide for employers' organizations and companies*, Turín, 2018.

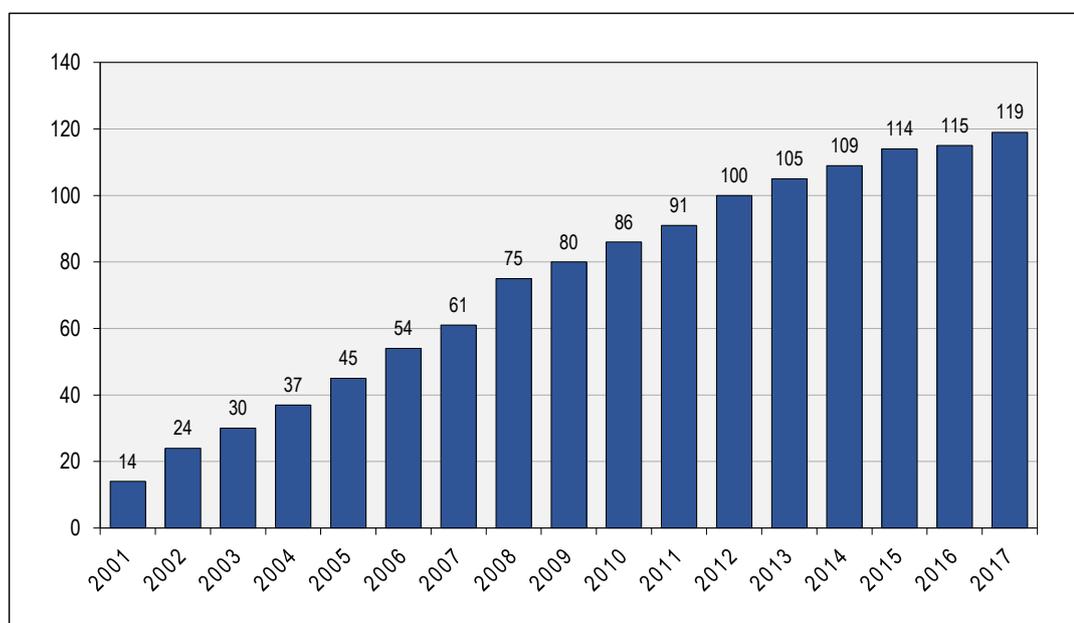
<sup>13</sup> OIE: *International framework agreements: An employers' guide*, versión actualizada, Ginebra, agosto de 2007; CIF-OIT, 2018, *op. cit.*

<sup>14</sup> El Comité de Libertad Sindical ha declarado a este respecto lo siguiente: «Al tiempo que destaca la importancia que concede a la libertad de expresión como un corolario fundamental de la libertad sindical y del ejercicio de los derechos sindicales [...], el Comité considera también que no deben convertirse en derechos contrapuestos, estando el uno destinado a eliminar cualquier logro significativo del otro», 357.º informe, caso núm. 2683 (Estados Unidos), párrafo 584, OIT, Ginebra, 2010.

## Número, contenido y evolución

95. Entre 1988 y 2017, se firmaron un total de 336 acuerdos de empresa transnacionales, de los cuales 183 son acuerdos marco internacionales, suscritos por 131 empresas, y 153 son acuerdos marco europeos, suscritos por 72 empresas <sup>15</sup>. De los 183 acuerdos marco internacionales <sup>16</sup>, 36 son renovaciones. Estos dos tipos de acuerdos marco (los internacionales y los europeos) tienen su propia dinámica. Muy pocas empresas multinacionales han suscrito ambos tipos de acuerdos (la mayoría de ellas son francesas). Las empresas multinacionales de los países escandinavos (Dinamarca, Noruega y Suecia) y de los Países Bajos sólo han firmado acuerdos marco internacionales, pero no europeos. No todos los acuerdos de empresa transnacionales siguen en vigor, ya que muchos de ellos ya vencieron y no se renovaron. En algunos casos, las empresas signatarias desaparecieron a raíz de fusiones o adquisiciones, por ejemplo, GM Europa, GDF Suez y Rhodia. En ocasiones, estos cambios no tienen una incidencia real en la validez del acuerdo, que se transmite a la nueva entidad (por ejemplo, de «GDF Suez» a «Engie» y de «France Telecom» a «Orange»). En un estudio de la OIT se contabilizaron 119 acuerdos marco internacionales en 2017 (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución de los acuerdos marco internacionales \*



\* Acuerdos activos, con exclusión de las renovaciones.

Fuente: OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 16, datos actualizados a los efectos del presente informe.

<sup>15</sup> U. Rehfeldt: «A mapping of the transnational company agreements: Inventory and dynamic», en F. Guarriello y C. Stanzani (directores de publicación): *Trade union and collective bargaining in multinationals: From international legal framework to empirical research*, Franco Angeli Ed., Milán, 2018.

<sup>16</sup> Información extraída de la base de datos sobre acuerdos de empresa transnacionales de la Comisión Europea y la OIT y de sitios web de federaciones sindicales internacionales.

---

## Acuerdos marco internacionales

96. Los acuerdos marco internacionales versan principalmente sobre derechos laborales fundamentales y cuestiones relativas a la responsabilidad social. Casi todos ellos hacen mención explícita a la Declaración de la OIT de 1998 o enumeran los ocho convenios fundamentales de la OIT e instrumentos conexos<sup>17</sup>. Estos acuerdos también se refieren cada vez más a otras normas y directrices internacionales. Una gran mayoría de ellos citan ahora las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Desde la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, en 2011, algunos de estos acuerdos también los mencionan. Un pequeño — pero creciente — número de acuerdos también se refieren a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales<sup>18</sup>. Otros temas que se han incluido recientemente en los acuerdos marco internacionales son el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y, con menos frecuencia, la anticipación del cambio y la reestructuración. Un estudio de la OIT de 104 acuerdos marco internacionales pone de manifiesto que en los acuerdos recientes las disposiciones medioambientales se han vuelto más prominentes y precisas, en consonancia con el Acuerdo de París de 2015<sup>19</sup>. En unos cuantos casos, las empresas que ya habían suscrito un acuerdo marco internacional sobre derechos laborales fundamentales suscribieron otro sobre temas más específicos, en especial sobre seguridad y salud en el trabajo (17 acuerdos). En un informe de la OIT sobre acuerdos de este tipo firmados por empresas multinacionales francesas se señala la tendencia a incorporar cláusulas sobre políticas de recursos humanos, en particular en relación con la gestión responsable del empleo y las competencias y las condiciones de empleo y de trabajo óptimas<sup>20</sup>. Algunos acuerdos abarcan exclusivamente el establecimiento de una representación transnacional de los trabajadores<sup>21</sup>.
97. Los acuerdos marco internacionales tienen una fuerte dimensión europea. El 85 por ciento (156 de 183) están suscritos por 104 empresas multinacionales europeas, 101 de ellas de Europa continental, principalmente de Francia y Alemania (véase el gráfico 2). Sólo 26 empresas multinacionales no europeas han firmado acuerdos de esta índole, a saber, seis del Brasil; cinco de los Estados Unidos; tres de Indonesia, Japón y Sudáfrica; y una de Australia, Canadá, Malasia, Nueva Zelanda, Qatar y Federación de Rusia. Algunos acuerdos marco internacionales son sólo de alcance regional, circunscribiéndose a América Latina o Asia. Varios han sido firmados asimismo por sindicatos nacionales y federaciones sindicales europeas. Veinticuatro acuerdos marco internacionales también han sido firmados por un comité de empresa europeo, un comité de empresa de una compañía europea o un comité de empresa mundial, la mayoría en empresas multinacionales del sector metalúrgico de Alemania. Desde 2006, los comités de empresa europeos prácticamente ya no constan como

<sup>17</sup> El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); 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); el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

<sup>18</sup> F. Hadwiger, 2015, *op. cit.*

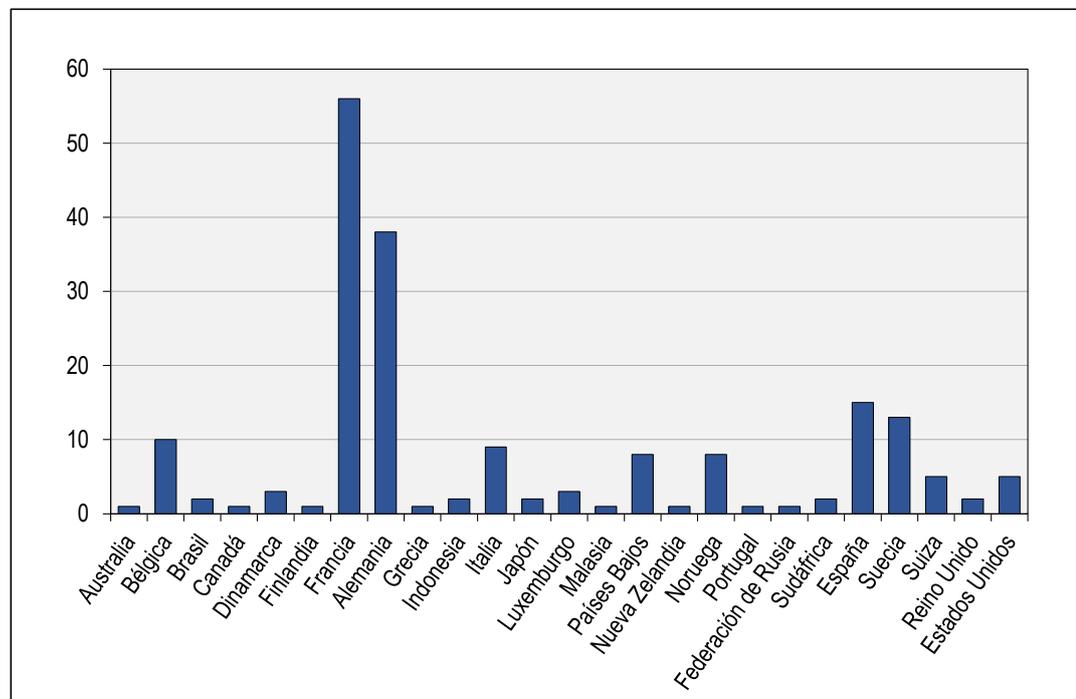
<sup>19</sup> OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Ginebra, 2018, págs. 100 y 101.

<sup>20</sup> R. Bourguignon y A. Mias: *Les accords-cadres internationaux: Etude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, París, OIT, 2017.

<sup>21</sup> Falck (2005); Skandia (2004); Nordea (2001), y Barclays Africa (1999).

firmantes de este tipo de acuerdos, lo que ha coincidido con la disminución del número de nuevos acuerdos marco internacionales firmados por empresas alemanas. Los comités de empresa europeos participan a menudo en la preparación y el seguimiento de los acuerdos marco internacionales. La gran mayoría de estos acuerdos han sido firmados por empresas multinacionales que habían establecido con anterioridad un comité de empresa europeo.

**Gráfico 2. Acuerdos marco internacionales por país de origen de la empresa, 2018**



Fuente: Información extraída de la base de datos sobre acuerdos de empresa transnacionales de la Comisión Europea y la OIT.

98. Las empresas que han suscrito acuerdos marco internacionales están concentradas en un número limitado de sectores, en particular en el sector manufacturero y, más concretamente, en el metalúrgico (30 empresas multinacionales) y el de la construcción (18 empresas multinacionales). En el sector de los servicios, hay una concentración de este tipo de acuerdos en las comunicaciones (11 empresas multinacionales) y el comercio (ocho empresas multinacionales). Cabe destacar que se han firmado muy pocos acuerdos de este tipo en el sector de la confección (dos empresas multinacionales) y en el sector del transporte (cuatro). Tres federaciones sindicales internacionales han desempeñado un papel de primera línea en la negociación de estos acuerdos, a saber: IndustriALL (con 53 empresas multinacionales), UNI Global Union (con 25) y BWI (con 25).

### **Acuerdos marco europeos**

99. Si bien se sabe que 72 empresas multinacionales han firmado 153 acuerdos marco europeos, se desconoce el número total de acuerdos marco europeos existentes, en particular los firmados por comités de empresa europeos. Según un estudio sobre empresas multinacionales alemanas en el sector metalúrgico, un tercio de los acuerdos suscritos en este sector son informales y ni el comité de empresa europeo ni la dirección de la empresa los hacen públicos<sup>22</sup>. Los acuerdos marco europeos, en comparación con los de ámbito internacional, abarcan una mayor diversidad de temas, como la reestructuración empresarial,

<sup>22</sup> T. Müller, H.-W. Platzer y S. Rüb: *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations*, informe 127 del Instituto Sindical Europeo, Bruselas, 2013.

---

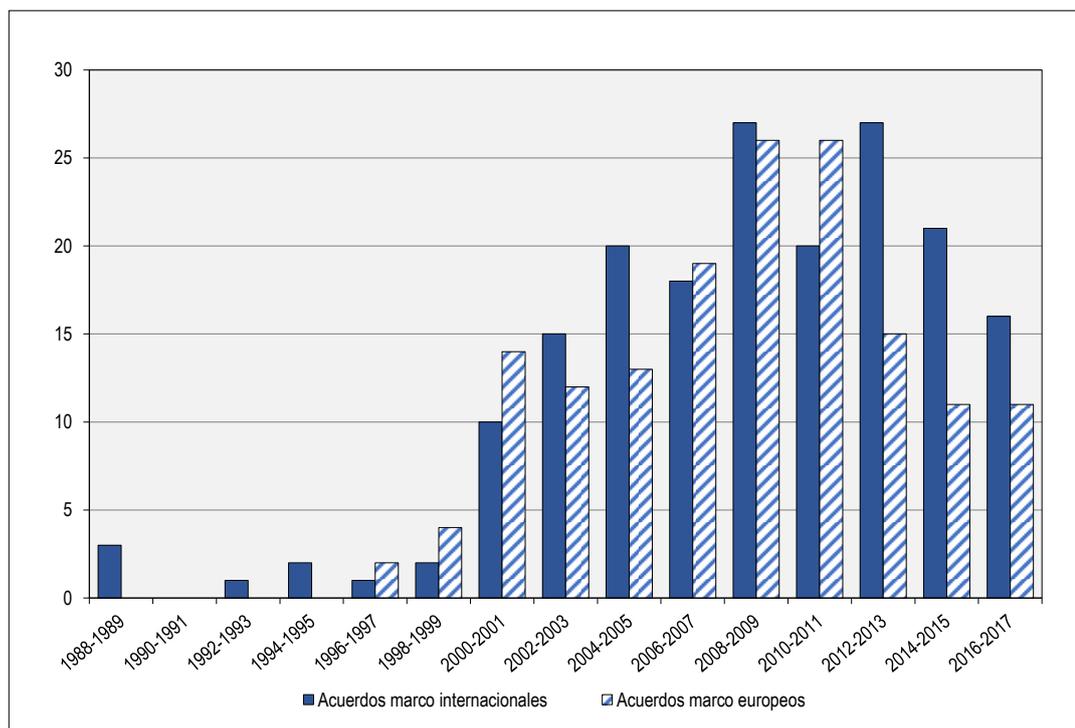
la responsabilidad social de las empresas, la formación, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y el diálogo social. La reestructuración es el tema central de la mayoría de los acuerdos marco europeos, en particular los suscritos por las empresas multinacionales francesas (33 empresas francesas han firmado más de la mitad de estos acuerdos, en concreto, 81 de 153; y 15 empresas alemanas han firmado 26). Dos filiales de empresas estadounidenses han firmado también un número elevado de acuerdos marco europeos (GM Europa firmó diez y Ford Europa cinco). Ambas empresas tienen su sede en Alemania, en donde se concentra su fuerza de trabajo europea, y parte de la dirección de recursos humanos es alemana.

- 100.** Los signatarios de acuerdos marco europeos son de naturaleza más diversa que los de acuerdos marco internacionales (110 de 153 acuerdos de ámbito europeo han sido firmados por comités de empresa europeos u órganos similares, y casi la mitad (75) por un solo comité de empresa europeo). Ello tiene distintas repercusiones en función del país de origen: las empresas multinacionales francesas prefieren negociar con representantes sindicales, y las alemanas con un comité de empresa europeo <sup>23</sup>. En 2006, la Federación Europea de Metalúrgicos adoptó un procedimiento de procuración y de delegación a fin de poder negociar y firmar acuerdos marco europeos en nombre de sus afiliados en empresas multinacionales <sup>24</sup>, y otras federaciones sindicales europeas han adoptado procedimientos similares. Desde 2006, estas federaciones han firmado solas un número creciente de acuerdos marco europeos (de 24 acuerdos, 23 fueron firmados por nueve empresas multinacionales francesas). Sin embargo, la mayoría de estos acuerdos de ámbito europeo están suscritos exclusivamente por comités de empresa europeos.
- 101.** Desde 2012, ha ido disminuyendo el número de acuerdos de empresa transnacionales que se firman cada año (véase el gráfico 3). Si excluimos las renovaciones, el descenso ha sido mayor en el caso de los acuerdos marco internacionales, aunque menos brusco que en los de ámbito europeo (véase el gráfico 4). Varios factores pueden explicar esta situación. En el caso de los acuerdos marco internacionales, la disminución parece inevitable desde que las federaciones sindicales internacionales decidieron priorizar la mejora de la calidad y la aplicación efectiva de los acuerdos. Dado que también han decidido añadir nuevas disposiciones mínimas para los acuerdos marco internacionales, las negociaciones se han vuelto más difíciles.

<sup>23</sup> U. Rehfeldt: «L'enjeu des canaux multiples de représentation pour la négociation collective d'entreprise transnationale», en I. Daugareilh (director de publicación): *Le dialogue social dans les instances transnationales d'entreprises européennes*, Presses universitaires de Bordeaux, 2013, págs. 141 a 163; H.-W. Platzer y S. Rüb: «It takes two to tango: Management and European company agreements», en *Transfer*, 20(2), 2014, págs. 255 a 270.

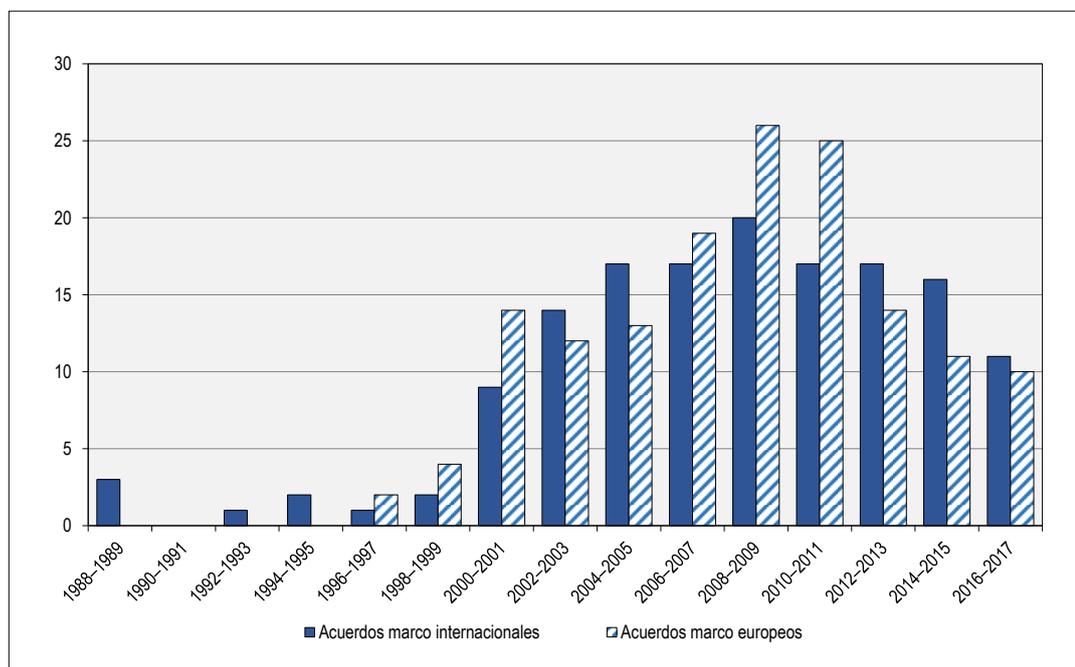
<sup>24</sup> Federación Europea de Metalúrgicos: *Internal EMF procedure for negotiations at multinational company level*, Bruselas, Federación Europea de Metalúrgicos, junio de 2006.

**Gráfico 3. Número de acuerdos de empresa transnacionales, 1988-2017**



Fuente: OIT.

**Gráfico 4. Número de acuerdos de empresa transnacionales con exclusión de las renovaciones, 1988-2017**



Fuente: OIT.

**102.** Se ha reducido sustancialmente el número de acuerdos de empresa transnacionales comunicados, tanto de acuerdos marco internacionales como de acuerdos marco europeos, suscritos por empresas alemanas. Esto podría explicarse por la confidencialidad que suele caracterizar las negociaciones y los acuerdos entre los comités de empresa europeos y las

---

empresas multinacionales alemanas <sup>25</sup>. Puede que las partes sigan negociando, pero prefieren no hacer públicos sus acuerdos. Son casi exclusivamente las empresas multinacionales francesas las que están impulsando la dinámica actual de los acuerdos marco europeos, pues suscribieron 28 de los 37 acuerdos marco europeos concertados en el período 2012-2017.

### **Anticipación del cambio y gestión de la reestructuración**

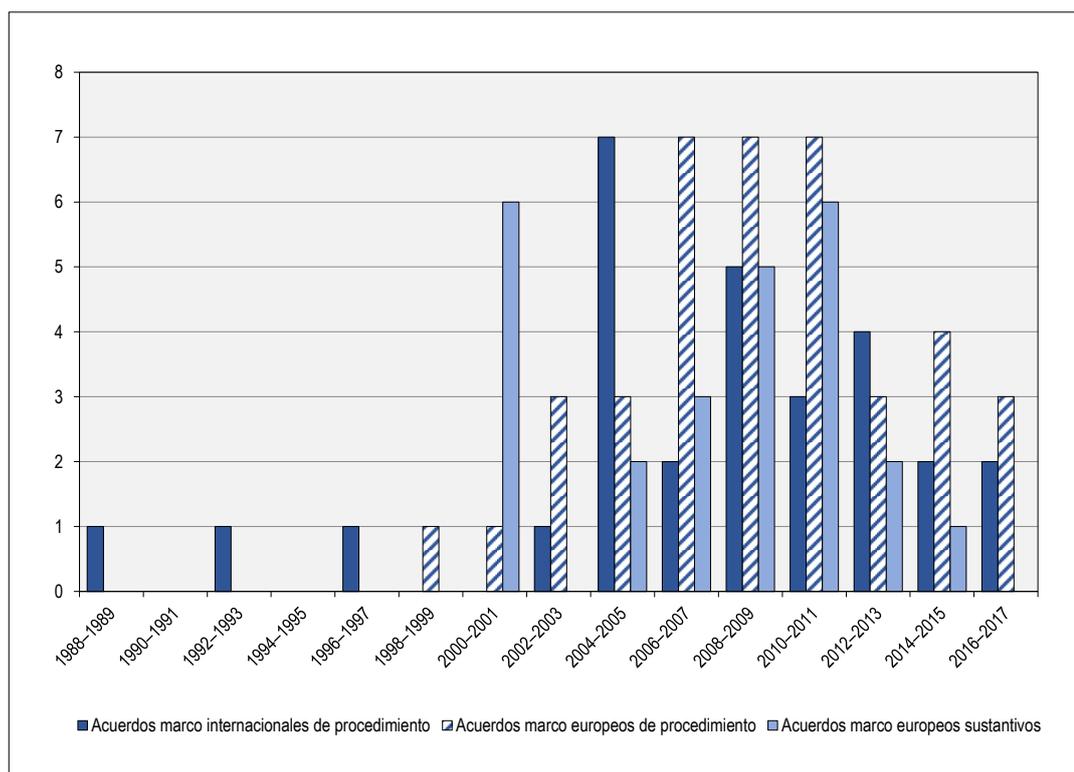
- 103.** La anticipación del cambio y la gestión de la reestructuración constituyen los temas principales de los acuerdos marco europeos, que contienen cláusulas relativas a las tendencias del empleo y a la gestión de las competencias orientadas al futuro. Los acuerdos de empresa transnacionales relativos a la reestructuración pueden subdividirse en dos categorías: acuerdos «de procedimiento» y acuerdos «sustantivos» <sup>26</sup>. Los acuerdos *de procedimiento* establecen principios generales para anticipar o acompañar los futuros procesos de reestructuración y, en particular, los procedimientos de consulta a los representantes de los trabajadores y las medidas destinadas, por ejemplo, al desarrollo de las competencias, la asistencia con miras a la reinserción profesional y la recolocación, y la movilidad dentro de la propia empresa. Los acuerdos *sustantivos* establecen normas para la gestión de casos específicos de reestructuración mediante cláusulas concretas. En ellos se definen las normas relativas a la seguridad en el empleo, la organización del trabajo y, en algunos casos, la elección de productos y lugares de producción, que pueden incluir el compromiso de evitar cierres de plantas y despidos, o garantías para los trabajadores externos. Durante la crisis de 2008, el sector europeo de la automoción mostró interés por la formalización de acuerdos de empresa transnacionales centrados en la reestructuración empresarial.
- 104.** Pocos acuerdos marco internacionales abarcan las esferas de la gestión del cambio y la reestructuración empresarial, cuyos contenidos se refieren casi exclusivamente a aspectos procedimentales. Hasta la fecha, las normas de los acuerdos marco internacionales de Danone y Volkswagen parecen ser las únicas que se han aplicado efectivamente en casos de reestructuración. El hecho de que 28 de los 39 acuerdos marco europeos de procedimiento en materia de reestructuración y 20 de los 29 acuerdos marco internacionales de ese mismo tipo hayan sido suscritos por empresas multinacionales francesas <sup>27</sup> se explica principalmente por la existencia de una gestión de los recursos humanos orientada al diálogo en las empresas anteriormente nacionalizadas, así como por las disposiciones legislativas francesas que obligan a las grandes empresas a negociar un acuerdo cada tres años sobre la gestión orientada al futuro del empleo y las competencias, con el objeto de prevenir o acompañar una reestructuración con medidas para los trabajadores cuyos puestos de trabajo peligran (evaluación de competencias, formación y movilidad ocupacional y geográfica) y la incentivación de ceses voluntarios. Ello podría explicar el repentino aumento del número de acuerdos marco europeos con cláusulas de procedimiento en materia de reestructuración después de 2006, así como de algunos acuerdos marco internacionales con disposiciones similares.

<sup>25</sup> T. Müller, H.-W. Platzer y S. Rüb, 2013, *op. cit.*

<sup>26</sup> I. da Costa y U. Rehfeldt: «Transnational restructuring agreements: General overview and specific evidence from the European automobile sector», en K. Papadakis, 2011, *op. cit.*, págs. 143 a 163.

<sup>27</sup> K. Papadakis: «Transnational company agreements on enterprise restructuring», Dialogue in Brief No. 2, Ginebra, OIT, 2010.

**Gráfico 5. Número de acuerdos de empresa transnacionales en materia de reestructuración y anticipación del cambio, 1988-2017**



Fuentes: I. da Costa y U. Rehfeldt, 2011, *op. cit.*, págs. 143 a 163. Información actualizada a partir de la base de datos sobre acuerdos de empresa transnacionales de la Comisión Europea y la OIT.

### **Acuerdos de empresa transnacionales suscritos por varias empresas y otros tipos de acuerdos de empresa transnacionales**

- 105.** A raíz de la tragedia del Rana Plaza acaecida en Bangladesh en 2013, se llevó a cabo una negociación colectiva con varias empresas que dio lugar a la firma de un acuerdo marco sectorial, jurídicamente vinculante, entre IndustriALL Global Union, UNI Global Union y varias empresas multinacionales (220 multinacionales compradoras de prendas de vestir que comprenden a más de 2 millones de trabajadores) con instalaciones de producción en Bangladesh (1 700 fábricas): el Acuerdo sobre la protección contra incendios y la seguridad de los edificios, en el que la OIT ejerció la presidencia del comité directivo en calidad de órgano neutral e independiente. En 2014, IndustriALL Global Union y varias empresas multinacionales firmaron un Memorándum de Entendimiento denominado «Acción, Colaboración, Transformación», con el objeto de establecer una negociación colectiva sectorial, en particular sobre los salarios, en varios países proveedores.
- 106.** UNI Global Union también ha formalizado varios acuerdos con empresas que no son multinacionales, por ejemplo, con sindicatos postales (ABU, APPU, EurMed, PAPU y UPU) y con la Federación Latinoamericana de Bancos (FELABAN), en 2014. En 2011, IndustriALL Global Union (entonces ICEM) y el Comité Internacional de Relaciones Laborales de Empleadores de la Industria Química firmaron un acuerdo titulado «Diálogo social mundial en la industria química», relativo al intercambio periódico de información sobre relaciones laborales y otras cuestiones emergentes <sup>28</sup>. De manera análoga, dos protocolos suscritos por ITF, UNI Global Union y Deutsche Post-DHL en 2014 y 2015

<sup>28</sup> OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 54.

---

contienen el compromiso de proseguir el diálogo sobre el empleo y las relaciones laborales tras la mediación realizada por el punto nacional de contacto en Alemania para las Líneas Directrices de la OCDE a raíz de una queja presentada en 2012.

107. Desde el año 2015 el «Foro Mundial de Solvay», un tipo de comité de empresa mundial, ha suscrito una serie de acuerdos con la dirección de Solvay, en particular sobre bienestar social, en los que se introduce un nivel mínimo de prestaciones sociales en la empresa para todos los trabajadores directos del grupo, entre otras, la licencia de maternidad, la atención sanitaria, las prestaciones por discapacidad y el seguro de vida <sup>29</sup>.
108. También se han celebrado acuerdos con varias empresas sin la participación directa de federaciones sindicales internacionales o de organizaciones de empleadores nacionales o internacionales, como el protocolo de libertad sindical y de asociación suscrito en 2011 en Indonesia entre sindicatos locales, propietarios de fábricas e importantes empresas multinacionales de prendas deportivas a fin de promover la libertad sindical y de asociación en los sectores del textil, la confección y el calzado. En dicho protocolo se establecen procedimientos específicos para la resolución de las reclamaciones por vulneración de la legislación sobre la libertad sindical y de asociación en las fábricas participantes <sup>30</sup>.

### **Puesta en práctica y resultados**

109. En la mayoría de los acuerdos de empresa transnacionales se establecen órganos de seguimiento conjunto/bipartito, que se reúnen con periodicidad anual. En los acuerdos marco europeos, el órgano de seguimiento suele ser el comité de empresa europeo. En los acuerdos marco europeos que han sido negociados por federaciones sindicales europeas, sus dirigentes participan en las actividades de seguimiento, por lo general junto con los miembros del comité de empresa europeo. En los acuerdos marco internacionales, los dirigentes de las federaciones sindicales internacionales participan generalmente en los órganos de seguimiento, a veces con miembros de los sindicatos nacionales y/o con miembros de los comités de empresa europeos o mundiales. A menudo se establece que la dirección presentará con regularidad informes basados en indicadores de desempeño y auditorías periódicas, lo que puede incluir la evaluación de los proveedores <sup>31</sup>. Por ejemplo, en el acuerdo marco internacional suscrito por Enel en 2013, se establece un complejo sistema de comités multilaterales en materia de seguridad y salud en el trabajo, diversidad y formación, que se encargan de elaborar recomendaciones conjuntas y cuentan con el apoyo de la OIT (ACTRAV), principalmente a través de cursos de formación <sup>32</sup>. En algunos acuerdos marco internacionales recientes, se prevé la organización de visitas anuales a los lugares de producción, generalmente limitadas a las filiales, para supervisar el cumplimiento del acuerdo <sup>33</sup>. En contadas ocasiones, las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales supervisan la aplicación de los acuerdos dentro y fuera de las filiales a través de visitas conjuntas. Por ejemplo, con arreglo a lo dispuesto en el acuerdo marco internacional entre

<sup>29</sup> *Ibid.*, pág. 51.

<sup>30</sup> T. Connor, A. Delaney y S. Rennie: «The Freedom of Association Protocol: A localised non-judicial grievance mechanism for workers' rights in global supply chains», en *Non-Judicial Redress Mechanisms Report*, Series No. 19, SSRN, 2016.

<sup>31</sup> F. Hadwiger, 2015, *op. cit.*

<sup>32</sup> M. Cirioni y M. Zito: «The Enel, Bosch and Salini-Impregilo agreements», en F. Guarriello y C. Stanzani, 2018, *op. cit.*

<sup>33</sup> U. Rehfeldt: «The Renault, Engie (GDF Suez) and Solvay agreements: The 'French imprint'», en F. Guarriello y C. Stanzani, 2018, *op. cit.*

---

Solvay e IndustriALL Global Union, misiones conjuntas de seguimiento integradas por representantes de los trabajadores y de la dirección han visitado centros de producción de Solvay en cinco países, y se han realizado visitas anuales conjuntas a seis países para hacer un seguimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo <sup>34</sup>.

- 110.** En la mayoría de los acuerdos marco europeos se establecen mecanismos internos de resolución de conflictos, un aspecto que se aborda también con gran detalle en algunos acuerdos marco internacionales recientes, dando prioridad a la resolución de conflictos con la dirección local. En estos últimos acuerdos, de no poder resolverse el conflicto en el ámbito local, se prevé un procedimiento de varios niveles en el que participan la dirección nacional, los sindicatos, la empresa multinacional, la federación sindical internacional y sus organizaciones nacionales afiliadas. En última instancia, los conflictos se resuelven generalmente entre los signatarios, sin que se asigne una función específica a los gobiernos.
- 111.** En algunos acuerdos marco internacionales se dispone que, si las partes no logran resolver el conflicto, es posible someterlo por consentimiento mutuo a un mediador externo elegido conjuntamente. En el acuerdo marco internacional suscrito por Tchibo en 2016 se prevé la posibilidad de que ambas partes soliciten la asistencia de la OIT en materia de mediación y arbitraje, en cuyo caso las partes «se comprometerán a atender las recomendaciones finales de la OIT». En virtud del acuerdo marco internacional suscrito por Auchan en 2015, las partes pueden someter las diferencias no resueltas a un árbitro externo acordado, pero deben compartir los costos del arbitraje. Hasta la fecha, no se han utilizado estos mecanismos de resolución de diferencias.
- 112.** Según se indica en un estudio de investigación reciente sobre los acuerdos marco internacionales, en la práctica los conflictos se resuelven generalmente de manera informal, a menudo mediante llamadas telefónicas entre los representantes de los signatarios <sup>35</sup>. Hasta la fecha, ningún conflicto ha llegado a los tribunales ni ha supuesto la denuncia de ningún acuerdo marco internacional por parte de una federación sindical internacional, lo que pone de manifiesto la preferencia por la resolución consensuada de los conflictos y por el mantenimiento de cauces de diálogo continuo. Las empresas multinacionales desempeñan un papel fundamental en la aplicación de los acuerdos marco internacionales cuando son capaces de adaptar su actividad a los contextos locales y responder con inmediatez a las cuestiones emergentes, y cuando las partes interesadas, en particular la dirección local, ponen todo su empeño en la resolución de las diferencias <sup>36</sup>.
- 113.** A veces se ha sugerido que los acuerdos marco internacionales no siempre tienen amplia difusión entre los directivos de las filiales de las empresas multinacionales, los proveedores locales y los sindicatos locales, lo que podría reducir su impacto. Incluso cuando las partes interesadas locales tienen conocimiento de la existencia de esos acuerdos, a menudo no comprenden muy bien cuál es su función y raras veces participan en su negociación. Por lo tanto, pueden surgir dificultades para que las partes interesadas hagan suyos esos acuerdos. Otra posible dificultad son los escasos vínculos entre los sindicatos locales y las federaciones sindicales internacionales que firman los acuerdos <sup>37</sup>. Esto suscita la pregunta de qué medios podrían utilizar las partes interesadas para mejorar la divulgación de los acuerdos marco

<sup>34</sup> OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 51.

<sup>35</sup> F. Guarriello y C. Stanzani, 2018, *op. cit.*

<sup>36</sup> OIT, 2018b, *op. cit.*

<sup>37</sup> J. Sydow, M. Fichter, M. Helfen *et al.*: «Implementation of Global Framework Agreements: Towards a multi-organizational practice perspective», en *Transfer*, 20(4), 2014, págs. 489 a 503; OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 20.

internacionales y desarrollar la capacidad de los trabajadores y de las unidades económicas asociadas a las empresas multinacionales signatarias para lograr la aceptación colectiva de estos acuerdos más allá de los altos directivos de las empresas multinacionales y de las federaciones sindicales internacionales. Ello guarda relación, a su vez, con asuntos como la transparencia de la cadena de suministro, los recursos adicionales que cabría destinar a los procesos de seguimiento y aplicación de los acuerdos y a la implantación de mecanismos más sólidos de resolución de diferencias <sup>38</sup>.

## **Resultados relacionados con las cadenas mundiales de suministro**

114. La aplicación de los acuerdos marco internacionales en las filiales de las empresas multinacionales está mucho mejor documentada que en las empresas proveedoras y subcontratistas. En particular, según se ha constatado en diversas investigaciones, si estos acuerdos se aplican adecuadamente pueden ayudar a resolver conflictos locales, impulsar campañas sindicales que redunden en una mayor tasa de sindicación y propiciar una negociación colectiva para el reconocimiento de la labor sindical y la mejora de las condiciones de trabajo.

### **Recuadro 6**

#### **Algunos resultados de los acuerdos marco internacionales**

En Colombia, un acuerdo marco internacional dio lugar en 2015 al establecimiento de un sindicato con 7 000 afiliados (el 60 por ciento de los trabajadores) en la filial de una empresa multinacional, lo que permitió que dicho sindicato negociara convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo y los salarios, y evitó despidos cuando se produjo la ulterior venta de la filial. En las cadenas de suministro de un fabricante de automóviles en el Brasil, los sindicatos locales invocaron un acuerdo marco internacional para que se readmitiera a los representantes despedidos y se negociaran nuevos contratos con mejores condiciones de trabajo.

Se obtuvieron resultados similares gracias a la aplicación de un acuerdo marco internacional por parte de un fabricante de automóviles francés en sus empresas filiales y subcontratistas en Marruecos y Turquía, mientras que un acuerdo marco internacional en una empresa multinacional de telecomunicaciones dio lugar a la creación de varias estructuras sindicales nuevas en las filiales de la empresa en África.

En la India, un acuerdo marco internacional suscrito con una empresa multinacional del sector de la seguridad contribuyó a incrementar la afiliación sindical local y condujo a la firma de un convenio colectivo que cubría a casi 200 000 trabajadores. De manera similar, en Myanmar, un acuerdo marco internacional en una empresa multinacional del sector de la confección dio lugar a la firma de un convenio colectivo en una fábrica proveedora, en el que se reconocían los derechos sindicales. En China, un acuerdo marco internacional en una empresa multinacional del sector químico contribuyó a aumentar la sindicación, que ascendió a dos tercios del total de trabajadores.

En los Estados Unidos, algunos acuerdos marco internacionales suscritos por empresas multinacionales europeas han impulsado con éxito campañas de reconocimiento de la actividad sindical en empresas filiales y proveedoras de las empresas multinacionales, y han contribuido a mejorar la comunicación entre la dirección y los sindicatos locales estadounidenses, lo que a su vez ha permitido mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: U. Rehfeldt: «A mapping of the transnational company agreements: Inventory and dynamic», 2018, *op. cit.*; OIT, 2018b, *op. cit.*, págs. 41 y 53; M. Fichter y D. Stevis: «Global framework agreements in a union-hostile environment: The case of the USA», SSRN, 2013; J. Barreau y A. Ngaha: «L'application d'accords-cadres internationaux (ACD): Enjeux et déterminants», en *Economies et Sociétés, Socio-Economie du travail*, 35, 5/2023, págs. 631 a 660.

115. Las repercusiones de los acuerdos marco internacionales en lo que respecta a otros derechos laborales fundamentales, como la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y la no discriminación, no están tan bien documentadas. Tampoco abunda la información sobre el

<sup>38</sup> OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 30.

---

impacto en los proveedores del segundo y tercer nivel <sup>39</sup>. Muy pocos estudios empíricos se han centrado en los efectos de estos acuerdos en toda la cadena de suministro, y no se dispone de datos sobre si se ha alcanzado el impacto esperado por la dirección en aspectos tales como el aumento de la competitividad o de la productividad. Además, sólo existe información fragmentaria sobre la mejora de las condiciones de trabajo como resultado de este tipo de acuerdos <sup>40</sup>.

## La naturaleza jurídica de los acuerdos de empresa transnacionales

116. Los acuerdos de empresa transnacionales son voluntarios. Al carecer de un marco jurídico que regule su formulación o aplicación, no tienen la misma fuerza ejecutiva que la mayoría de los convenios colectivos nacionales <sup>41</sup>. Los acuerdos de empresa transnacionales pueden llegar a ser jurídicamente vinculantes si se aplican a través de convenios colectivos nacionales <sup>42</sup>, o si esa es la intención expresa de sus signatarios, como en el caso del Acuerdo sobre la protección contra incendios y la seguridad de los edificios de 2013 adoptado en Bangladesh. Para algunos expertos, la aplicación efectiva de los acuerdos de empresa transnacionales a través del compromiso de los directivos locales y de los representantes de los trabajadores es más importante que su condición jurídica <sup>43</sup>. Los juristas continúan debatiendo la naturaleza jurídica de los acuerdos marco internacionales <sup>44</sup>. Este debate ha cobrado impulso a menudo con las medidas legislativas promovidas en el seno de la UE para regular los acuerdos de empresa transnacionales, un debate inconcluso hasta la fecha.

### Recuadro 7

#### El debate sobre la regulación de los acuerdos de empresa transnacionales en la UE

En 2005 la Comisión Europea, de conformidad con su Agenda Social (2005-2010), anunció la elaboración de un «marco jurídico optativo» para la negociación colectiva transnacional, a fin de regular la negociación de los acuerdos de empresa transnacionales.

Basándose en la labor de un grupo de expertos de la UE sobre los acuerdos de empresa transnacionales, establecido en 2009 con la participación de representantes de la OIT y del Parlamento Europeo en calidad de observadores, la Comisión elaboró un informe en el que se proponían conclusiones prácticas y se presentaban posibles iniciativas futuras. Tras ello, la Comisión Europea se abstuvo de presentar una propuesta de instrumento legislativo. Las organizaciones de empleadores y, en particular, la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) se opusieron a la idea de establecer un marco jurídico, cuestionando la tesis de que la falta de normas sobre los acuerdos de empresa transnacionales en la UE disuadía a las multinacionales de concertar este tipo de acuerdos. Además, manifestaron su preferencia por la formalización de acuerdos específicos y subrayaron las dificultades prácticas y jurídicas que entrañaba la elaboración de un marco jurídico en el ámbito de la UE.

<sup>39</sup> F. Hadwiger, 2015, *op. cit.*

<sup>40</sup> OIT, 2018b, *op. cit.*, pág. 59.

<sup>41</sup> A. Sobczak: «The legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», en K. Papadakis, 2011, *op. cit.*, págs. 115 a 130.

<sup>42</sup> En los acuerdos marco internacionales de Total (2005), Peugeot Société Anonyme (2010) y EADS (2010) figuran cláusulas que exigen su aplicación a través de los convenios colectivos.

<sup>43</sup> A. Sobczak: «Ensuring the effective implementation of transnational company agreements», en *European Journal of Industrial Relations*, 18(2), 2012, págs. 139 a 151.

<sup>44</sup> M.-A. Moreau: *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: Originalité, nature, fonction*, París, OIT, 2017.

La CES ha seguido abogando por un marco optativo, apoyándose en una resolución del Parlamento Europeo de 2013. En 2014, la CES solicitó la elaboración de una Decisión del Consejo que confiriera carácter vinculante a los acuerdos de empresa transnacionales en los Estados miembros de la UE, a semejanza de los convenios colectivos nacionales, y en 2016 presentó un proyecto de decisión del Consejo.

La CES ha propuesto, entre otras cosas, la inclusión de cláusulas para que las partes signatarias revelen un mandato de negociación; la inclusión de una cláusula de «irreversibilidad»; la posibilidad de mediación externa voluntaria en caso de conflicto y el establecimiento por la Comisión Europea de una lista de posibles mediadores; el registro oficial de los acuerdos de empresa transnacionales, y la posibilidad de acceso público a los textos de los acuerdos en línea.

Fuente: Comisión Europea: *Transnational company agreements: Realising the potential of social dialogue*, documento de trabajo de los Servicios de la Comisión, SWD(2012) 264 final, e *Informe sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional (2012/2292 (INI))*, Estrasburgo, Parlamento Europeo, 2013.

- 117.** Las estructuras de la OIT no contemplan una función institucional o normativa para los acuerdos de empresa transnacionales <sup>45</sup>. No obstante, la Organización ha participado en estos acuerdos de varias formas. En primer lugar, la OIT, a través de su Director General, ha ejercido de testigo en la firma de nuevos acuerdos, a veces en la sede de la Organización en Ginebra <sup>46</sup>. En segundo lugar, ha ejercido una función de registro oficioso para algunos acuerdos a iniciativa de los signatarios <sup>47</sup>. Es el caso del acuerdo marco internacional entre H&M e IndustriALL Global Union, en el que se dispone que el acuerdo debe registrarse en la OIT, sin mayores implicaciones para la Organización o para los signatarios. En tercer lugar, se ha atribuido una función a la OIT en la resolución de conflictos y en la mediación en los mismos en dos acuerdos marco internacionales recientes, pero que todavía no se ha puesto en práctica <sup>48</sup>. En cuarto lugar, la OIT (en particular, a través de ACTRAV y ACT/EMP) ha prestado apoyo a los mandantes mediante sesiones y materiales de formación (principalmente en colaboración con el CIF-OIT) sobre cuestiones relativas a los acuerdos de empresa transnacionales. Por último, ha realizado una extensa labor de investigación sobre estos últimos, en algunos casos en colaboración con los signatarios. En 2013, la Oficina colaboró estrechamente con la Comisión Europea en el establecimiento de una base de datos conjunta sobre acuerdos de empresa transnacionales, que se actualizó en 2018 <sup>49</sup>.

<sup>45</sup> M.-A. Moreau: *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: Originalité, nature, fonction*, París, OIT, 2017.

<sup>46</sup> Es el caso del acuerdo entre IndustriALL Global Union, ISP y EDF, firmado en mayo de 2018.

<sup>47</sup> Es el caso del acuerdo marco internacional entre H&M e IndustriALL Global Union, en el que se dispone que el acuerdo debe registrarse en la OIT.

<sup>48</sup> Acuerdo entre Tchibo e IndustriALL Global Union (2016) y acuerdo entre Asos e IndustriALL Global Union (2017).

<sup>49</sup> Comisión Europea, 2012, *op. cit.*

---

## Capítulo 5. Responsabilidad social de las empresas, iniciativas privadas de cumplimiento de las normas y diálogo social transfronterizo

118. El término «responsabilidad social de las empresas» se utiliza para describir las responsabilidades de las empresas para con la sociedad, esto es «la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. [...] es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación»<sup>1</sup>.
119. En el marco de términos generales como «responsabilidad social de las empresas», «conducta responsable de las empresas» e «iniciativas privadas de cumplimiento de las normas», las empresas adoptan, aplican o cumplen diversos procesos (o participen en ellos), cuyo objeto es el respeto de principios reconocidos internacionalmente y/o la puesta en práctica de normas o directrices sobre la conducta responsable de las empresas, en particular, en el ámbito de los derechos laborales. Ello puede incluir códigos de conducta empresarial, códigos de conducta para los proveedores, iniciativas sectoriales, iniciativas de múltiples interesados e iniciativas similares, cada una de las cuales desempeña una función diferente y tiene estructuras y procesos distintos. Los códigos de conducta empresarial a menudo contienen políticas formales que se reflejan en estrategias, planes de aplicación, operaciones y otras actividades conexas de la empresa, a fin de orientar y dirigir las acciones de todos los empleados<sup>2</sup>. Los códigos de conducta para los proveedores suelen contener un repertorio de normas mínimas que se espera que los proveedores cumplan, incluida la legislación nacional, lo cual constituye una condición del contrato comercial. Las iniciativas sectoriales y de múltiples interesados tienen generalmente por objeto abordar cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de las empresas en un sector o para un producto concreto, o en un ámbito determinado, por ejemplo, la protección del medio ambiente, la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las condiciones laborales, los derechos humanos, los pueblos indígenas o la participación comunitaria. Cada vez son más las iniciativas sectoriales que también comprenden normas sobre la cadena de custodia, en cuyo marco todas las empresas de la cadena de suministro aplican el mismo código de conducta y un enfoque de cadenas de custodia para garantizar la coherencia del sistema a lo largo de todos los eslabones de la cadena que recorre el producto.
120. No se conoce el número exacto de dichas iniciativas, si bien los estudios de investigación realizados muestran que la gran mayoría de las empresas aplican una estrategia de responsabilidad social integrada en su modelo de negocio, que a menudo comprende un proceso en el que participan las partes interesadas, como los sindicatos y los representantes de los trabajadores, de distintas maneras<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> OIT: *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*, Consejo de Administración, 295.ª reunión, Ginebra, marzo de 2006, documento GB.295/MNE/2/1, pág. 1.

<sup>2</sup> OIT, 2016b: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016, párrafos 135 a 158.

<sup>3</sup> I. Daugareilh: «Employee participation, ethics and corporate social responsibility» en *Transfer*, 14(1), 2008, págs. 93 a 110; D. Vogel: «The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations», en *Business & Society*, 49(1), 2010, págs. 68 a 87; T. Bartley y N. Egels-Zandén: «Responsibility and neglect in global production networks: The uneven

---

## Objetivos

121. Las políticas de las empresas se ajustan al tipo de negocio y al entorno económico y social en el que operan a fin de reflejar sus valores y principios, lograr la colaboración y motivación de sus empleados, atraer y retener a los mejores talentos, fortalecer los vínculos con las comunidades y las autoridades locales y aumentar la fidelidad de los consumidores, así como la confianza de los inversores<sup>4</sup>. Si bien muchas iniciativas de responsabilidad social de las empresas se adoptan en respuesta a preocupaciones éticas de la empresa y a estrategias en materia de recursos humanos, otras obedecen a un esfuerzo por combatir el riesgo de menoscabo de su prestigio, mejorar su imagen pública o dar respuesta a la presión de activistas y a campañas de sensibilización iniciadas por sindicatos, organizaciones no gubernamentales, inversores con un código ético, movimientos sociales y asociaciones de consumidores<sup>5</sup>.

## Contenido relativo a cuestiones laborales

122. La responsabilidad empresarial abarca una amplia gama de cuestiones. La dimensión social o laboral de la mayoría de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y de las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas se inspira en instrumentos internacionales de referencia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT de 1998, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, así como otras iniciativas regionales pertinentes. Algunos elementos fundamentales de estos instrumentos, como la «diligencia debida» y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de relaciones laborales armoniosas, determinan la formulación y aplicación de las estrategias de responsabilidad social de las empresas<sup>6</sup>. Las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas y de responsabilidad social de las empresas pueden contener o no referencias directas a dichos instrumentos.
123. En los estudios de investigación realizados, se ha observado que las empresas multinacionales suelen adoptar iniciativas que abordan prioritariamente las infracciones de las normas del trabajo más fácilmente detectables, como el trabajo infantil y el trabajo forzoso y las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>7</sup>. Por el contrario, hay por lo general un menor grado de compromiso, en las iniciativas de responsabilidad social de las empresas, con la libertad

significance of codes of conduct in Indonesian factories», en *Global Networks*, 2015, 15(s1), págs. S21 a S44; OIT: «Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results», Nota de información núm. 10 de INWORK, Ginebra, 2017.

<sup>4</sup> M. Orlitzky, F. L. Schmidt y S. L. Rynes: «Corporate social and financial performance: A meta-analysis», en *Organization Studies*, 24(3), 2003, págs. 403 a 441; J. D. Margolis, H. A. Elfenbein y J. P. Walsh: «Does it pay to be good ... And does it matter? A meta-analysis of the relationship between corporate social and financial performance», documento de trabajo, SSRN, 2009; D. W. Greening y D. B. Turban: «Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce», en *Business & Society*, 39(3), 2000, págs. 254 a 280.

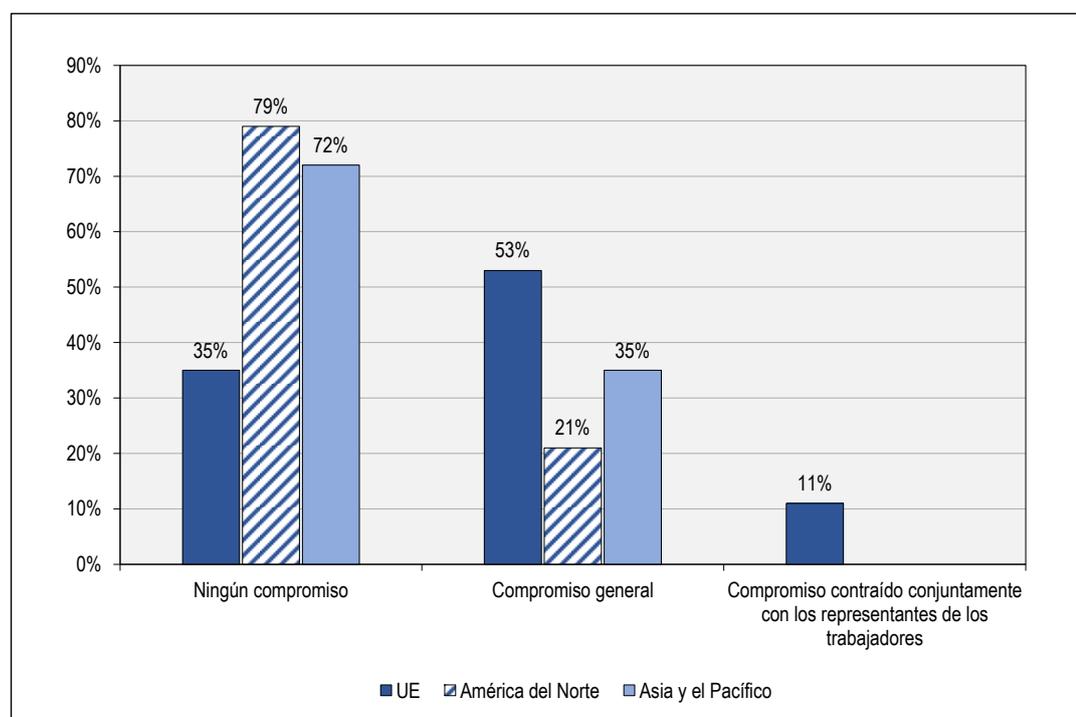
<sup>5</sup> M. E. Keck y K. Sikkink: *Activists beyond borders: Advocacy networks in international politics*, Ithaca, Cornell University Press, 1998; D. O'Rourke: «Multi-stakeholder regulation: Privatizing or socializing global labor standards?», en *World Development*, 34(5), 2006, págs. 899 a 918.

<sup>6</sup> OIE: *Corporate social responsibility for all best practice compilation*, 2015.

<sup>7</sup> M. Anner: «Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains», en *Politics & Society*, 40(4), 2012, págs. 609 a 644; S. Barrientos y S. Smith: «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems», en *Third World Quarterly*, 28(4), 2007, págs. 713 a 729.

sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y de no discriminación con respecto a otras dimensiones de la responsabilidad social de las empresas <sup>8</sup>. Por otra parte, raramente se divulgan las políticas y medidas que las empresas adoptan en el marco de sus estrategias de responsabilidad social para abordar la cuestión de las relaciones laborales y el diálogo social (gráfico 6) <sup>9</sup>.

**Gráfico 6. Compromisos contraídos para promover las relaciones laborales en el ciclo de estudios de investigación de 2016-2017: Comparación por región**



Fuente: Vigeo Eiris, 2018, *op. cit.*

## La función del diálogo social en la elaboración y la aplicación de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas

**124.** En las iniciativas emprendidas por la dirección de las empresas y en las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas que contemplan la celebración de consultas con los interesados, esto es, con la sociedad civil, acerca de los compromisos en materia laboral se observan grados muy distintos de participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en la adopción, la aplicación y el seguimiento de tales compromisos. En el caso de las empresas multinacionales, la atribución de un papel a los trabajadores y a sus organizaciones en la elaboración y aplicación de políticas de responsabilidad social depende de diversos factores y, en particular, del país de origen y de la cultura de relaciones laborales que prevalezca en la sede de la empresa. En un estudio realizado en 2007, se señala que una de cada cinco empresas multinacionales del Reino Unido que aplican códigos

<sup>8</sup> G. Delautre: *Uneven practices in voluntary labour commitments: An exploration of major listed companies through the VigeoEiris database*, documento de trabajo núm. 22, Departamento de Investigación, OIT, Ginebra, 2017.

<sup>9</sup> Vigeo Eiris: *Social dialogue: A corporate social responsibility 'blind spot'*, Sustainability Focus, junio de 2018.

---

internacionales de responsabilidad social los había negociado con una organización sindical internacional o con un comité de empresa europeo. Mientras que las empresas multinacionales estadounidenses eran las que con mayor probabilidad habían adoptado códigos de responsabilidad social, también eran las que con menor probabilidad los habían negociado. Por el contrario, las empresas alemanas y nórdicas eran las que con menor probabilidad habían elaborado códigos de responsabilidad social, pero generalmente los habían negociado<sup>10</sup>. Otros elementos determinantes podrían ser el grado de coordinación y de autonomía entre las políticas de la dirección en el país de origen y de la dirección local en cuestiones relativas a los empleados y el contexto institucional y político de los países anfitriones.

- 125.** Los códigos de conducta empresarial son la forma más frecuente de responsabilidad social de las empresas<sup>11</sup>. En muchos de ellos se establecen compromisos que entrañan la «colaboración con los múltiples interesados» o la celebración de consultas con la «sociedad civil». En algunos códigos de responsabilidad social de las empresas se prevé explícitamente el establecimiento de un diálogo con las organizaciones de trabajadores, en particular con respecto a su aplicación. Por ejemplo, en su informe sobre los avances en materia de derechos humanos, Unilever hace referencia a diversas consultas formales e informales con los sindicatos, entre otras, las que se celebran dos veces al año en el marco de un foro con la UITA e IndustriALL Global Union, en las que se discuten cuestiones relativas a los derechos en los planos local y mundial y nuevos procesos, políticas y programas que afectan a los trabajadores. Como resultado de esa colaboración, un grupo de trabajo sobre empleo sostenible en el que participa la UITA ayudó a Unilever a tratar los desafíos asociados al recurso al trabajo ocasional en sus cadenas de suministro. Unilever también efectúa auditorías para detectar los casos de incumplimiento del compromiso relativo a la libertad sindical incluido en su estrategia de responsabilidad social (747 casos en 2015-2016), lo cual ha dado lugar a actividades de formación y comunicación dirigidas a los directivos, así como a la constitución de sindicatos en algunas empresas proveedoras<sup>12</sup>. Análogamente, la estrategia de colaboración de Coca Cola con las partes interesadas entraña la celebración de consultas y la cooperación con la UITA<sup>13</sup>, sobre la base de una «Declaración Conjunta» en la que la empresa se compromete a permitir que sus trabajadores ejerzan «los derechos a la afiliación sindical y a la negociación colectiva sin presión o interferencia»<sup>14</sup>. Las auditorías llevadas a cabo para detectar los casos de incumplimiento de los compromisos en materia laboral que se establecen en la «Política de derechos humanos» de la empresa (192 casos en 2016) dieron lugar a la elaboración de planes de acción con medidas correctivas, que incluyen actividades de formación para directivos y la ejecución de nuevas auditorías para evaluar las mejoras<sup>15</sup>. En 2010, la Organización Internacional de Normalización (ISO) adoptó normas de orientación intersectorial sobre responsabilidad social, tras cinco años de

<sup>10</sup> T. Edwards, P. Marginson, P. Edwards *et al.*: «Corporate social responsibility in multinational companies: Management initiatives or negotiated agreements?» serie de documentos de trabajo, OIT, Ginebra, 2007.

<sup>11</sup> J. Esbenschade: «Corporate social responsibility: Moving from checklist monitoring to contractual obligation?» en R. P. Appelbaum y N. Lichtenstein (directores de publicación): *Achieving workers' rights in the global economy*, Ithaca, Cornell University Press, 2016.

<sup>12</sup> Unilever: *Human Rights Progress Report 2017*, pág. 39.

<sup>13</sup> Véase: <https://www.coca-colacompany.com/our-company/human-workplace-rights/stakeholder-engagement>.

<sup>14</sup> Declaración Conjunta de Coca Cola y la UITA.

<sup>15</sup> Véase: <https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/private/fileassets/pdf/human-and-workplace-rights/Human-Rights-Report-2016-2017-TCCC.pdf>.

---

consultas a escala mundial celebradas en el marco de un proceso en el que participaron los múltiples interesados, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como la OIT.

- 126.** Los códigos de conducta para los proveedores también pueden elaborarse mediante la celebración de consultas con una amplia variedad de partes interesadas. Al establecer normas en materia de desempeño para evaluar la aplicación de estos códigos, las empresas se basan con frecuencia en normas sectoriales que abordan conjuntamente cuestiones económicas, sociales y medioambientales relacionadas con el sector en cuestión, muchas de las cuales han sido formuladas en el marco de consultas con los diferentes interesados, por ejemplo, Responsible Care (en el sector químico), IPIECA (en el sector del petróleo y el gas), ICTI Care (en el sector juguetero), EICC/RBA (en el sector de la electrónica), Grupo de Acción de la Industria Automotriz (en el sector de la automoción), ICCM (en el sector de la minería), Consejo Mundial del Oro, Consejo de Joyería Responsable, Iniciativa para la Gestión del Aluminio, Iniciativa por un Algodón Mejor e Iniciativa por un Carbón Mejor. En ISEAL, una plataforma que se ocupa de certificar las iniciativas de certificación, se enumeran cientos de iniciativas de este tipo que cumplen sus «principios de credibilidad», los cuales también han sido establecidos en el marco de consultas con un grupo diverso de más de 400 interesados, entre ellos, los sindicatos <sup>16</sup>. La gran mayoría de códigos de conducta para proveedores, sino todos, comprenden los requisitos mínimos de cumplimiento de la legislación y los reglamentos aplicables, así como principios internacionales que, generalmente, suelen ser los mismos en todos los códigos para proveedores.
- 127.** La aplicación de los códigos de conducta para proveedores es compleja y habitualmente se concretiza mediante la concertación de contratos jurídicamente vinculantes entre compradores y proveedores, lo cual entraña, con frecuencia, el establecimiento de sistemas de supervisión y observancia que, a veces, incluyen detallados cuestionarios sobre las prácticas en las plantas de los proveedores, visitas no anunciadas de los auditores y revisiones a cargo de representantes de la empresa. Dichos procesos comprenden normalmente la ejecución de evaluaciones y auditorías, la elaboración y aplicación de planes de acción con medidas correctivas para resolver los casos de incumplimiento, y programas de capacitación para abordar las causas profundas de los problemas de incumplimiento. A menudo, la supervisión de la aplicación de los códigos de conducta para los proveedores se confía a un tercero, por ejemplo, a una organización no gubernamental o a un auditor social externo <sup>17</sup>. Mucho menos evidente es la función que cumplen los sindicatos y los representantes de los trabajadores en la etapa de seguimiento de la aplicación de los códigos de conducta para los proveedores, como ocurre con la función de las instituciones de diálogo social <sup>18</sup>.

<sup>16</sup> ISEAL Alliance Consultations [consultado el 5 de octubre de 2018].

<sup>17</sup> N. Egels-Zandén y J. Merk: «Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights», en *Journal of Business Ethics*, 123(3), 2014, págs. 461 a 473.

<sup>18</sup> A. Marx y J. Wouters: «Reforzar el control en sistemas de regulación privada del trabajo: Potencial y perspectivas», en *Revista Internacional del Trabajo*, 155(3), 2016, págs. 469 a 495.

**Recuadro 8**  
**Contratos de compra y diálogo social**

En una encuesta de la OIT sobre prácticas de compra entre compradores y proveedores se muestra que en la mayoría de los contratos de compra se especifican las condiciones básicas que han de regular la relación entre el comprador y el proveedor (tipo de contrato, volumen, precio, calidad, fechas de entrega). En aproximadamente el 41 por ciento de los contratos examinados en el marco de la encuesta se especifican normas mínimas de trabajo. Cabe señalar que el 35 por ciento de los contratos con los compradores no se establecen por escrito.

En lo que respecta a más del 90 por ciento de los proveedores encuestados, los compradores esperan de ellos que sigan un código de conducta que contiene normas sociales. El 51 por ciento aproximadamente ha recibido asistencia por parte de los compradores para poder cumplir las normas sociales requeridas, en su mayoría mediante cursos de formación para el personal y la detección conjunta de casos de incumplimiento.

La existencia de mecanismos de diálogo social y de representación de los trabajadores en las empresas proveedoras encuestadas (en promedio, el 28 por ciento) varía enormemente en función del país (por ejemplo, el 43 por ciento en Bangladesh y el 15 por ciento en Turquía) y por sector (por ejemplo, el 45 por ciento de proveedores en los sectores químico y papelería, y el 22 por ciento en el sector agroalimentario). Por último, pese a la presencia de organismos representativos de los trabajadores, la encuesta muestra que no suelen generar oportunidades para que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo.

Fuente: OIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results, 2017, op. cit.*

- 128.** Normalmente, en las iniciativas impulsadas por múltiples interesados, las partes interesadas privadas y no gubernamentales participan en la negociación de normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo y medioambientales, así como en el seguimiento del cumplimiento de dichas normas y en el establecimiento de mecanismos de certificación y de etiquetado que proporcionan incentivos a las empresas para respetar esas normas<sup>19</sup>. Mediante el diálogo entre las múltiples partes, el objetivo último de estas iniciativas es que los procesos operativos sean más responsables y sostenibles. Las iniciativas de múltiples interesados tienen cada vez más peso en muchas cadenas de suministro de bienes de consumo (por ejemplo, en el sector de la confección y la horticultura) y en las industrias extractivas (diamantes, oro y acero). Estas iniciativas pueden ser impulsadas por empresas, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos u organizaciones internacionales. Las iniciativas de múltiples interesados son procesos dinámicos y algunas han evolucionado pasando por diferentes fases, desde plataformas de diálogo hasta la formalización en cuanto que organización, la aplicación de acuerdos y la mejora continua<sup>20</sup>. En algunos casos, han evolucionado hasta transformarse en organizaciones internacionales independientes, adquiriendo, incluso, una fuerte presencia sindical.

**Recuadro 9**  
**La Iniciativa de Comercio Ético y la Iniciativa mundial de presentación de informes**

La Iniciativa de Comercio Ético es una alianza entre empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales que promueve el respeto de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Las empresas participantes deben cumplir el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético sobre prácticas laborales, basado en las normas de la OIT, y se comprometen a que todos sus proveedores se empeñen en aplicarlo. En el Código Básico se tratan cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la libertad sindical. La Iniciativa de Comercio Ético se rige por un consejo de administración constituido por representantes de empresas, organizaciones no gubernamentales y sindicatos, entre los que se cuentan la CSI, el Congreso de Sindicatos del Reino Unido (TUC) y la UITA.

<sup>19</sup> D. O'Rourke: «Locally accountable good governance: Strengthening non-governmental systems of labor regulation», Global Economic Governance Working Paper 2005/16, Universidad de Oxford, Departamento de Políticas y Relaciones Internacionales, 2006, pág. 2.

<sup>20</sup> M. van Huijstee: «Multi-stakeholder initiatives: A strategic guide for civil society organizations», Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, 2012.

La Iniciativa mundial de presentación de informes es una organización internacional que ayuda a las empresas a comprender su incidencia en cuestiones de sostenibilidad y a divulgar información al respecto. En 2016 se elaboraron, en el marco de dicha Iniciativa, los «Estándares de presentación de informes sobre sostenibilidad», el primer repertorio mundial de mejores prácticas en la presentación de informes sobre sostenibilidad. El consejo de administración de esta Iniciativa recibe asesoramiento de un consejo constituido por múltiples partes interesadas, entre ellas, representantes de empresas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones de inversión, organizaciones sindicales e instituciones de mediación.

En ambas iniciativas se destaca la función fundamental que se espera que desempeñen las organizaciones sindicales y la representación independiente de los trabajadores, así como la negociación colectiva, en la aplicación de los Estándares de presentación de informes sobre sostenibilidad y el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético.

Fuente: sitios web de la Iniciativa mundial de presentación de informes y la Iniciativa de Comercio Ético.

## Puesta en práctica y resultados

- 129.** La responsabilidad social de las empresas y las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas abarcan muy diversas medidas y comprenden una gran variedad de métodos de seguimiento y de presentación de informes. Por ello, como también ocurre con los acuerdos marco internacionales, generalmente es muy difícil evaluar de forma estructurada el modo en que las políticas de las empresas inciden en las condiciones laborales y promueven los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los eslabones inferiores de las cadenas de suministro de las empresas multinacionales<sup>21</sup>. Otro de los factores que se han señalado como un obstáculo para evaluar su eficacia es la falta de sincronización de los informes en materia de responsabilidad social entre los diferentes departamentos de una misma empresa multinacional<sup>22</sup>.
- 130.** Los estudios de investigación que se han realizado ofrecen conclusiones contradictorias acerca de los efectos de las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas en los derechos laborales y en las condiciones de trabajo. Se ha observado un efecto positivo, aunque limitado, en la promoción de los derechos laborales, sobre todo porque la responsabilidad social de las empresas propicia una tendencia hacia la aplicación de unos mínimos jurídicos y éticos<sup>23</sup>. El contexto en el que las empresas desempeñan su actividad (por ejemplo, el sector, el tamaño de la empresa o el país en el que opera) parece influir en la eficacia de las políticas de responsabilidad social de las empresas<sup>24</sup>. Mediante la ejecución de auditorías de responsabilidad social en las empresas parece relativamente más probable detectar — y, por tanto, resolver — casos de infracción laboral en ámbitos como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la seguridad y salud en el trabajo<sup>25</sup>. Con respecto a otros tipos de infracciones, como puede ser la imposición de horas extraordinarias forzosas o el impago del salario mínimo legal, podría darse una mejora desigual, mientras que los casos de

<sup>21</sup> P. L. Fall y M. M. Zahran: *Asociaciones entre las Naciones Unidas y las empresas: Función del Pacto Mundial*, Informe de la Dependencia Común de Inspección núm. 9, Naciones Unidas, Ginebra, 2010.

<sup>22</sup> UNCTAD: *Corporate social responsibility in global value chains: Evaluation and monitoring challenges for small and medium sized suppliers in developing countries*, Nueva York y Ginebra, 2012, pág. 13.

<sup>23</sup> X. Yu: «Upholding labour standards through corporate social responsibility policies in China», en *Global Social Policy*, 15(2), 2015, pág. 182.

<sup>24</sup> H. Görg, A. Hanley y A. Seric: «Corporate social responsibility in global supply chains: Deeds not words», en *Sustainability*, 10(10), 2018, 3675.

<sup>25</sup> M. Anner, 2012, *op. cit.*; X. Yu, 2015, *op. cit.*

---

violación de los derechos sindicales, de negociación colectiva y de no discriminación son más difíciles de evaluar y de subsanar mediante auditorías de responsabilidad social de las empresas <sup>26</sup>.

- 131.** Hay datos empíricos que muestran que la protección efectiva de la salud y seguridad de los trabajadores depende, entre otros factores, de la eficacia de los sistemas de supervisión y del grado de implicación de los trabajadores en la concepción, la aplicación y la evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo <sup>27</sup>. Algunos consideran que la atribución a los trabajadores sindicados de una función mínima en la responsabilidad social de las empresas, contrariamente a lo que ocurre con las organizaciones no gubernamentales y las empresas privadas de auditoría, conlleva unos resultados insuficientes en el proceso de auditoría y supervisión de los resultados de las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas, y constituye un obstáculo a su eficacia <sup>28</sup>. En la medida en que la libertad sindical es un derecho habilitante, si se desatiende puede producir un efecto adverso en otras dimensiones de la responsabilidad social de las empresas. Por el contrario, los estudios de investigación realizados muestran que aumentar el grado de compromiso público con la libertad sindical trae consigo generalmente, en los siguientes años, un aumento del grado de compromiso con otras dimensiones de la responsabilidad social de las empresas pertinentes tanto para los empleados internos como para los interesados externos <sup>29</sup>.
- 132.** Algunos estudios señalan que existe un cierto grado de complementariedad entre las iniciativas de cumplimiento de las normas que no entrañan la participación de los sindicatos y las iniciativas en que la participación de los representantes de los empresarios y de los trabajadores es un requisito previo. Al analizar los enfoques adoptados por las dos iniciativas de gobernanza que surgieron a raíz de la catástrofe del Rana Plaza, en Bangladesh, a saber, el «Acuerdo» (en el que participan interlocutores sociales internacionales y locales, empresas multinacionales y las autoridades públicas), y la «Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh» (emprendida por empresas multinacionales principalmente norteamericanas), en la que no se da esa colaboración, se concluyó que ambos enfoques no son mutuamente excluyentes. Aunque la «Alianza» no ha producido cambios institucionales, sí ha contribuido a solventar problemas inmediatos relacionados con un marco institucional débil. Al mismo tiempo, los mecanismos establecidos mediante el «Acuerdo» han contribuido a fortalecer las instituciones y a empoderar a los trabajadores a largo plazo <sup>30</sup>.

<sup>26</sup> N. Egels-Zandén y H. Lindholm: «Do codes of conduct improve worker rights in supply chains? A study of Fair Wear Foundation», en *Journal of Cleaner Production*, 107, 2015, págs. 31 a 40.

<sup>27</sup> G. D. Brown: «Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales», en *Boletín internacional de investigación sindical*, 7(1-2), 2015, págs. 39 a 60.

<sup>28</sup> N. Lichtenstein: «The demise of tripartite governance and the rise of the corporate social responsibility regime» en R. P. Appelbaum y N. Lichtenstein, 2016, *op. cit.*; OIT, 2016b, *op. cit.*, párrafo 139; R. Locke, M. Amengual y A. Mangla: «Virtue out of necessity? Compliance, commitment, and the improvement of labor conditions in global supply chains», en *Politics & Society*, 37(3), 2009, págs. 319 a 351; A. Marx y J. Wouters, 2016, *op. cit.*

<sup>29</sup> G. Delautre y B. D. Abriata: «Exploring the determinants of CSR and the complementarities between its dimensions», OIT, Ginebra (pendiente de publicación).

<sup>30</sup> J. Donaghey y J. Reinecke: «When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility – A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster», en *British Journal of Industrial Relations*, 56, 2018, págs. 14 a 42.

---

**133.** Una de las conclusiones fundamentales de la mayoría de los estudios de investigación realizados es que no existen datos empíricos que prueben que las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas pueden sustituir la protección estatal de los derechos laborales <sup>31</sup>. Dicha conclusión confirma observaciones ya formuladas anteriormente por la OIT, a saber, que «los gobiernos tienen un papel especialmente importante que no puede cederse a los sistemas privados a la hora de determinar los derechos de los trabajadores» <sup>32</sup> y que los esfuerzos de «otras partes interesadas [mediante iniciativas privadas de cumplimiento de las normas] para promover el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo pueden apoyar pero no sustituir la eficacia y eficiencia de los sistemas de gobernanza pública» <sup>33</sup>.

<sup>31</sup> G. Distelhorst y D. Fu: *Wages and working conditions in and out of global supply chains: A comparative empirical review*, ACT/EMP Research note, OIT, Ginebra, 2018, págs. 12 y 13; R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*, Cambridge University Press, 2013.

<sup>32</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, párrafo 143.

<sup>33</sup> OIT, 2016c: *Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016.

---

## Capítulo 6. Observaciones finales

- 134.** En el último siglo **se han multiplicado las oportunidades y los espacios de diálogo social transfronterizo**, dentro y fuera de la OIT, en respuesta a la intensificación de la globalización y de los procesos de integración regional. Son varios los factores que han impulsado el diálogo social transfronterizo, como la voluntad de establecer una igualdad de condiciones para todos en las normas sociales; coordinar las políticas sociales en un contexto de mayor interrelación de las economías; abordar cuestiones específicas de carácter transfronterizo, como las migraciones, y compartir experiencias entre diferentes países. Otros factores fundamentales que han impulsado el diálogo social transfronterizo son la sostenibilidad de las empresas y la responsabilidad social de las empresas en todos los eslabones de las cadenas mundiales de suministro.
- 135.** **La promoción del diálogo en todas sus formas, incluso en las cadenas de suministro, ocupa un lugar central en muchos instrumentos internacionales de referencia**, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas (2011), la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (2017) y la versión revisada de las Líneas Directrices de la OCDE (2011). La adopción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales fue en sí el resultado de procesos de diálogo social transfronterizo, en los que los interlocutores sociales internacionales tuvieron voz institucional. Las Líneas Directrices de la OCDE fueron negociadas y adoptadas por los gobiernos, tras celebrar consultas con el BIAC y el TUAC. Por otra parte, el seguimiento y la aplicación de tales instrumentos están generando nuevas oportunidades de diálogo social transfronterizo, en el que participan las empresas multinacionales y los sindicatos a nivel nacional y de empresa.
- 136.** **El diálogo social transfronterizo también está aumentando a escala regional.** En los últimos treinta años se han logrado importantes avances en la UE en lo que respecta a la institucionalización del diálogo social transfronterizo a nivel intersectorial, sectorial y empresarial, en sintonía con el desarrollo del mercado interno de la UE. Especialmente importante ha sido el desarrollo del diálogo social a escala europea, como reflejo de su extendida práctica en los Estados miembros de la UE. Fuera de Europa, se han impulsado más recientemente diversas iniciativas para establecer un diálogo social transfronterizo en grupos regionales, como MERCOSUR, CEDEAO, SADC, UEMAO, CAO, ASEAN, OEA y CARICOM, y la práctica de solicitar la opinión de los interlocutores sociales se está institucionalizando progresivamente en el plano transfronterizo.
- 137.** **En las cláusulas laborales de algunos acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales se prevé la celebración de consultas** con organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de sus disposiciones laborales. También se establece la posibilidad de que toda entidad concernida, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, someta sus inquietudes en cuanto al eventual incumplimiento, por las partes en los acuerdos, de los compromisos contraídos en el ámbito laboral. No obstante, la puesta en práctica de las disposiciones en materia de diálogo social todavía puede mejorarse. La falta de capacidad de las instituciones y de los interlocutores sociales en algunos países, la limitada transparencia y la asignación de recursos insuficientes para facilitar el diálogo transfronterizo son algunas de las posibles limitaciones existentes.
- 138.** **El diálogo social transfronterizo también se produce en el contexto de arreglos interestatales** en el seno de agrupaciones de países en una región o entre regiones, como el G-20 y el G-7. Ese diálogo genera un intercambio de opiniones entre empresas o empleadores y sindicatos sobre importantes cuestiones de política que facilitan la gobernanza de la globalización, por ejemplo, en los ámbitos de las competencias y la protección social para un crecimiento inclusivo. En las declaraciones de alto nivel de carácter bipartito y tripartito también se abordan cuestiones relacionadas con las cadenas mundiales de suministro.

- 
- 139. A nivel de empresa, los acuerdos de empresa transnacionales son una expresión del diálogo social transfronterizo** cuyo objeto es, en particular, ofrecer un marco para establecer relaciones laborales constructivas en las empresas multinacionales. Aunque sólo una minoría de empresas multinacionales ha firmado un acuerdo de empresa transnacional y la mayoría de ellas tiene su sede en países europeos, dichos acuerdos tienen efectos en empresas y trabajadores de otros países y regiones. Se ha demostrado que los acuerdos de empresa transnacionales pueden contribuir a mejorar las relaciones entre la dirección y los trabajadores en las empresas concernidas, así como prevenir y resolver controversias laborales. En particular, los acuerdos de empresa transnacionales tienen por objeto promover la libertad sindical y el derecho de sindicación en las filiales de las empresas multinacionales, pero raramente en sus empresas proveedoras. Al mismo tiempo, la gran mayoría de las empresas multinacionales de todo el mundo no han suscrito acuerdos de empresa transnacionales y utilizan diferentes procesos y métodos para gestionar su responsabilidad social. Hay diferentes motivos que explican esto, entre otros, las dudas acerca del valor añadido que aportan dichos acuerdos en comparación con las políticas en materia de responsabilidad social de las empresas y las iniciativas y los procesos de colaboración con las múltiples partes interesadas existentes; la preferencia por políticas descentralizadas para abordar las cuestiones sociales; la renuencia a implicarse bajo la presión de una campaña, o la idea de que los acuerdos marco internacionales pueden limitar la capacidad de acción o incluso entrar en conflicto con los compromisos ya contraídos por la empresa, con la legislación nacional o con los sistemas de relaciones laborales locales.
- 140. Desde que se firmó el primer acuerdo marco internacional, a finales de los años ochenta, dichos acuerdos han evolucionado en cantidad y contenido.** Como en el caso de los códigos de conducta impulsados por las empresas, los acuerdos marco internacionales contienen actualmente objetivos más ambiciosos en lo que respecta a las referencias a proveedores, contratistas y subcontratistas, que en algunos casos se adjuntan a los contratos de compra. Sin embargo, su supervisión y aplicación sigue planteando dificultades, en particular, debido a la enorme tarea que supone supervisar cientos y a veces miles de proveedores y subcontratistas. Una evaluación más detenida de la incidencia de estos acuerdos en las condiciones de trabajo y en las empresas que se encuentran a lo largo de todos los eslabones de la cadena de suministro, en particular cuando la administración del trabajo es deficiente y los trabajadores no cuentan con una representación efectiva, podría contribuir a mejorar la puesta en práctica y los efectos de los acuerdos marco internacionales.
- 141. Son varios los factores que pueden influir en un mayor uso de los acuerdos marco internacionales,** por ejemplo, la ampliación de sus contenidos para que no se limiten a las normas fundamentales del trabajo y traten otras cuestiones importantes que afectan a los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro, como la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la protección social o la gestión de los cambios industriales y la reestructuración de las empresas (como ya ocurre actualmente en la mayoría de los acuerdos marco europeos y algunos acuerdos marco internacionales). Otro factor es el alcance geográfico de los acuerdos marco internacionales y la existencia de comités de empresa mundiales en las diferentes empresas multinacionales o la ampliación de los comités de empresa europeos para que incorporen a representantes de los trabajadores que se encuentran fuera de la UE y de los Estados Unidos, especialmente en economías en desarrollo. Por último, la divulgación de los acuerdos entre todas las partes pertinentes también puede tener un efecto positivo.
- 142. Para la gran mayoría de las empresas multinacionales, las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas son los principales mecanismos de gestión de su sostenibilidad y desempeño en materia de derechos humanos,** en particular, la diligencia debida en materia de derechos humanos. Ambas iniciativas suelen desarrollarse de manera colaborativa, ya que requieren normalmente la celebración de consultas con una amplia gama de partes interesadas, incluidos los empleados y los sindicatos. Las normas y los mecanismos de las iniciativas de

---

responsabilidad social de las empresas y de las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas se han ido actualizando para adecuarlos a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y, en particular, a los Principios Rectores de las Naciones Unidas. No obstante, la aplicación de la diligencia debida para prevenir abusos en materia de derechos humanos, sobre todo fuera del ámbito de las empresas multinacionales, sigue siendo reducida. Disponer de más información acerca de estas iniciativas y de su incidencia en las empresas nacionales, incluidas las pequeñas y medianas empresas, podría contribuir a mejorar su aceptación, su puesta en práctica y su incidencia, en particular, en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva, que constituyen derechos habilitantes fundamentales para lograr otros objetivos, como la mejora de las condiciones de trabajo.

- 143. Las iniciativas nacionales de regulación también abordan la diligencia debida.** Sin perjuicio del papel fundamental de las empresas en la autorregulación de la diligencia debida en materia de derechos humanos, los gobiernos desempeñan un papel cada vez más importante en el establecimiento de marcos y en la creación de incentivos para el sector privado, entre otras formas, mediante legislación nacional sobre la diligencia debida. Algunos países han adoptado también planes de acción nacionales y convenios en los que participan las empresas multinacionales, los interlocutores sociales y las partes interesadas a fin de abordar estas cuestiones. Ello brinda nuevas oportunidades a la OIT para ampliar su base de conocimientos y mejorar la asistencia técnica que presta a los mandatos.
- 144. La complementariedad no siempre está garantizada.** El enfoque de colaboración con las múltiples partes interesadas, integrado en la mayoría de las normas e iniciativas públicas y privadas de responsabilidad social de las empresas, incorpora el diálogo con los sindicatos y con otros interesados que pudieran verse afectados por las actividades de las empresas, como las comunidades locales, los gobiernos locales y nacionales, los grupos vulnerables, los proveedores y los consumidores. Esa colaboración con una amplia variedad de partes interesadas genera la expectativa legítima de ayudar a crear una cultura empresarial de respeto del Estado de derecho, especialmente en los países con unos servicios de administración e inspección del trabajo deficientes. Desde ese punto de vista, la colaboración con las múltiples partes interesadas puede complementar los esfuerzos de los gobiernos y de los interlocutores sociales para promover los derechos de los trabajadores y relaciones laborales armoniosas. Sin embargo, las iniciativas privadas no pueden sustituir la legislación laboral nacional o internacional ni sus mecanismos de control, ni tampoco reemplazar unos sistemas de relaciones laborales bien establecidos en el plano nacional, basados en el diálogo social y el tripartismo. Especialmente en países en que el respeto del Estado de derecho es deficiente y en que la constitución y el funcionamiento de sindicatos independientes y democráticos constituye un reto, es muy probable que la implementación de acuerdos de empresa transnacionales, de códigos de responsabilidad social de las empresas y de iniciativas de múltiples interesados siga siendo difícil.
- 145. Las capacidades de los interesados y las alianzas de colaboración son fundamentales.** Existe un nutrido panorama de iniciativas de (auto)regulación de múltiples niveles y en que participan múltiples partes interesadas que tienen por objeto promover el cumplimiento de las normas en las cadenas de suministro. Por ese motivo, es inevitable la duplicación de normas y procesos públicos y privados, en particular con respecto a la responsabilidad social de las empresas, las iniciativas de múltiples interesados y los acuerdos de empresa transnacionales. Es probable que una empresa multinacional que firme un acuerdo de empresa transnacional con una federación sindical internacional participe también en diversas iniciativas sectoriales, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en sistemas privados de certificación y, más recientemente, en procesos impulsados por la legislación nacional. En la medida en que las obligaciones de supervisión y presentación de informes se vuelven más complejas, surgen preguntas legítimas sobre la capacidad real de las empresas, los sindicatos internacionales y locales, las organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas pertinentes para llevar a cabo eficazmente un seguimiento del cumplimiento de tales obligaciones. Con un panorama tan diverso de normas e iniciativas, es probable que la

---

puesta en práctica de la diligencia debida mediante el diálogo social transfronterizo a fin de prevenir abusos de derechos humanos en las cadenas mundiales de suministro, sobre todo más allá del primer eslabón de empresas proveedoras, siga constituyendo un reto complejo que requerirá la adopción de medidas concertadas entre todas las partes interesadas. Por ello, las alianzas de colaboración entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas, las organizaciones internacionales y las organizaciones no gubernamentales son más importantes que nunca para asegurar la complementariedad y conferir mayor cohesión al actual sistema de gobernanza social de múltiples niveles y partes interesadas.

**146. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores siguen consolidando su presencia internacional** a fin de aprovechar todas las posibilidades que ofrece el diálogo social transfronterizo. De acuerdo con sus respectivos mandatos, han participado en diálogos que han producido resultados tripartitos y bipartitos de carácter mundial, como repertorios de recomendaciones prácticas, orientaciones, conclusiones y puntos de consenso, que son particularmente pertinentes para la promoción del trabajo decente en los principales sectores de ámbito internacional. Mientras tanto, el transporte marítimo sigue siendo el único sector que dispone de un convenio colectivo mundial plenamente desarrollado entre los interlocutores sociales organizados a nivel internacional.

**147. La OIT ha recibido el mandato de apoyar el diálogo social transfronterizo.** Muchas de las normas, los procesos y los contextos que facilitan el diálogo social transfronterizo, tanto en los ámbitos público como privado, se basan en el programa normativo de la OIT sobre los derechos fundamentales del trabajo, en su enfoque bipartito y tripartito para subsanar los déficits de trabajo decente y promover relaciones laborales armoniosas y en su capacidad de convocatoria para abordar cuestiones internacionales, en particular a nivel sectorial. Además, la OIT se está ocupando de la puesta en práctica de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que atribuye gran importancia al tripartismo, sin dejar de hacer una distinción entre las funciones específicas de cada parte interesada. Desde 2013, la OIT también ha recibido varias solicitudes de asistencia técnica, creación de capacidad e investigación en relación con el diálogo social transfronterizo. En las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, se insta a la Oficina a que promueva «un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz, respetando la autonomía de los interlocutores sociales»; y se añade que «[c]uando los interlocutores sociales decidan negociar acuerdos marco internacionales, la OIT podría apoyar y facilitar el proceso, previa petición conjunta, y proporcionar asistencia en el seguimiento, incluso en el monitoreo, la mediación y la resolución de controversias, de ser pertinente»<sup>1</sup>. En las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018, se insta asimismo a la Oficina a que mejore la capacidad de los mandantes y de las instituciones de diálogo social para que adquieran «mayor protagonismo en el contexto internacional, particularmente a través del diálogo social transfronterizo, sobre la base de los conocimientos e investigaciones generados por la OIT»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> OIT, 2016c, *op. cit.*, párrafo 23, c).

<sup>2</sup> OIT, 2018a, *op. cit.*, párrafo 5, h).