

---

# Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo Ginebra, 12-15 de febrero de 2019

## Conclusiones

La Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, habiéndose reunido en Ginebra del 12 al 15 de febrero de 2019, analizó las experiencias, desafíos y tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo, desarrolladas entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores o sus representantes más allá de las fronteras nacionales a fin de promover el trabajo decente y las buenas relaciones laborales. La Reunión analizó asimismo la función y el valor añadido de la OIT con miras a proporcionar orientación sobre la futura labor de la Organización en este ámbito.

La Reunión adopta, con fecha quince de febrero de 2019, las siguientes conclusiones:

1. Reconociendo el papel fundamental del diálogo social en virtud de la Declaración de Filadelfia, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, las presentes conclusiones se basan en las conclusiones relativas a la primera discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas en la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2013; en las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptadas en la 105ª reunión de la CIT en 2016, y en las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas en la 107ª reunión de la CIT en 2018, y pretenden contribuir a su aplicación. Estas conclusiones tienen por objeto aumentar la contribución del diálogo social transfronterizo a la promoción del trabajo decente en un mundo del trabajo cada vez más interconectado.

## Experiencias, desafíos y tendencias actuales

2. El diálogo social es un eje central del mandato de la OIT. El diálogo social transfronterizo es un aspecto esencial de este mandato, al tiempo que prepara para el futuro.
3. 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. El diálogo social transfronterizo ha brindado oportunidades para la promoción de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para colmar los déficits de trabajo decente. El ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva siguen siendo un reto, y existe una necesidad continua de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
4. El diálogo social transfronterizo adopta diversas formas y tiene lugar a varios niveles. Su eficacia depende del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, de la capacidad y la voluntad de las partes para entablar un diálogo de buena fe, de un entorno propicio, del cumplimiento de la legislación laboral y de las normas en el lugar del trabajo a escala nacional, y de la existencia de vínculos apropiados entre los niveles local, sectorial, nacional, regional y mundial del diálogo social.

---

## **Instrumentos multilaterales para una globalización equitativa, el trabajo decente y el diálogo social transfronterizo**

5. El diálogo social transfronterizo, en particular entre los actores en las cadenas de suministro, contribuye a la aplicación efectiva de muchos instrumentos internacionales, tales como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT (la Declaración EMN), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La Declaración EMN, que está en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, pone de relieve que todas las empresas deberían llevar a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos tras la celebración de extensas consultas con las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores.

## **El diálogo social transfronterizo en las comunidades económicas regionales, los grupos/foros interregionales, los acuerdos comerciales y de inversiones bilaterales y multilaterales**

6. El diálogo social regional, subregional e interregional son formas importantes de diálogo social transfronterizo. En la Unión Europea (UE), el diálogo social transfronterizo ha tenido una larga historia. Se han emprendido asimismo iniciativas en otras agrupaciones regionales, tales como la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Comunidad del Caribe (CARICOM) y la subregión del Gran Mekong.
7. Los mecanismos consultivos en las disposiciones laborales de algunos acuerdos comerciales y de inversiones bilaterales y multilaterales prevén la participación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en la aplicación de dichas disposiciones. La eficacia de estos mecanismos depende de la capacidad de las instituciones y de los interlocutores sociales involucrados, del grado de transparencia y de la adecuación de los recursos para facilitar el diálogo social transfronterizo.

## **El diálogo social transfronterizo a través de los acuerdos de empresa transnacionales**

8. Los acuerdos de empresa transnacionales, incluidos, pero no de manera exclusiva, los acuerdos marco internacionales (AMI), son una forma importante de diálogo social transfronterizo. Están creando condiciones que propician el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de las operaciones y actividades de las empresas multinacionales. Pueden ayudar a mejorar las relaciones laborales en las operaciones cubiertas por los acuerdos, entre otros objetivos, a fin de lograr el trabajo decente.
9. Los acuerdos de empresa transnacionales tienen consecuencias para los trabajadores en muchos países y regiones. En los lugares en los que existen, los acuerdos de empresa transnacionales también pueden contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales en las condiciones de trabajo (en particular en las cadenas de suministro en los casos en que éstas están contempladas por los mismos) puede variar en función de la calidad de la administración del trabajo y de las relaciones laborales.

---

## **Iniciativas de responsabilidad social de las empresas y de conducta responsable de las empresas**

10. Desde hace años existen en muchas empresas un gran número de políticas e iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE) y de conducta responsable de las empresas (CRE), a fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Las iniciativas de RSE y de CRE han evolucionado conjuntamente con los instrumentos internacionales, en particular los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Varias iniciativas de RSE y de CRE se conciben en consulta con muy diversas partes interesadas.
11. Los gobiernos desempeñan un papel cada vez más importante en el establecimiento de marcos y en la creación de incentivos para la RSE/la CRE. Algunos países han promulgado una legislación, han formulado planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, o han adoptado otras iniciativas y estrategias de política nacionales, a fin de apoyar la puesta en práctica de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

## **Aumentar la pertinencia, la inclusividad y la eficacia del diálogo social transfronterizo**

12. Respetando la autonomía de los interlocutores sociales y en consulta con los mismos, las administraciones nacionales del trabajo pueden desempeñar un papel importante al hacer que las iniciativas de diálogo social transfronterizo sean pertinentes e inclusivas, y que sus resultados sean eficaces. Los gobiernos deberían promover un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo y:
  - a. velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, estén contemplados efectivamente en la legislación y la práctica nacionales;
  - b. desarrollar la capacidad de las administraciones del trabajo y de las inspecciones del trabajo en relación con el diálogo social transfronterizo y para cerrar las brechas de cumplimiento de las normas;
  - c. asegurar el acceso efectivo a la justicia, incluidas las vías de recurso judiciales y no judiciales;
  - d. potenciar el papel de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación efectiva de la legislación nacional;
  - e. consultar a los interlocutores sociales nacionales durante la negociación, la aplicación y el control del cumplimiento de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y multilaterales. En consonancia con la Declaración sobre la justicia social, los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían respetarse, y sus violaciones no deberían utilizarse como una ventaja comparativa; asimismo, las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas;
  - f. promover unos vínculos efectivos entre diferentes formas y niveles de diálogo social, y aumentar su complementariedad;

- 
- g. cuando proceda, apoyar los consejos económicos y sociales nacionales y las instituciones similares existentes, y ampliar su mandato para incluir cuestiones relacionadas con el diálogo social transfronterizo, y
  - h. promover todos los aspectos de la Declaración EMN;
  - i. cuando sea útil o pertinente en el contexto nacional, nombrar puntos focales nacionales sobre una base tripartita, o utilizar procesos análogos, con objeto de promover efectivamente la Declaración EMN y de facilitar la participación de los interlocutores sociales en relación con los principios de la Declaración EMN, y
  - j. adoptar políticas y normas nacionales que propicien el diálogo social transfronterizo.
13. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían:
- a. crear conciencia acerca del contenido de las iniciativas que promueven el diálogo social y las buenas relaciones laborales a nivel transfronterizo;
  - b. proporcionar información sobre el contenido de las iniciativas a las partes interesadas afectadas por las mismas, y alentar a las partes interesadas a hacer lo propio;
  - c. contemplar la conclusión de acuerdos sectoriales transfronterizos;
  - d. asegurar la participación adecuada de sus representantes locales en el diálogo social transfronterizo, especialmente en las economías en desarrollo;
  - e. crear conciencia acerca de los servicios voluntarios para el diálogo entre las empresas y los sindicatos en virtud de la Declaración EMN, con miras a la discusión de cuestiones de interés mutuo;
  - f. para las partes interesadas: contemplar el establecimiento de mecanismos de solución de conflictos en el marco de acuerdos de empresa transnacionales y de otros acuerdos, a fin de mejorar el cumplimiento, y
  - g. apoyar a sus representantes con objeto de que establezcan mecanismos de reclamación a los que puedan acceder todos los trabajadores de la empresa.

### **La función y el valor añadido de la OIT en el ámbito del diálogo social transfronterizo**

14. A la luz de las diversas necesidades y realidades de sus mandantes tripartitos y reconociendo su poder de convocatoria único, la OIT debería prestar apoyo, según proceda, en forma de:
- A. Generación y difusión de conocimientos, lo cual puede incluir:
    - i. Llevar a cabo investigaciones, en particular sobre:
      - a. el contenido, el alcance y el impacto de diversas iniciativas de diálogo social transfronterizo;
      - b. los retos y las oportunidades que plantean los procesos e instituciones regionales o subregionales de diálogo social, y

- 
- c. los retos y las oportunidades que plantean los acuerdos sectoriales, en particular en el sector marítimo.
    - ii. Establecer un depósito de conocimientos de la OIT único y de fácil utilización sobre el diálogo social transfronterizo, incluida una base de datos actualizada sobre los acuerdos de empresa transnacionales.
  - B. Formación, desarrollo de la capacidad y cooperación para el desarrollo, en particular a través de:
    - i. la elaboración de un compendio basado en buenas prácticas de diferentes formas de diálogo social transfronterizo y centrado en particular en la manera en que dichas prácticas pueden contribuir a los procesos de debida diligencia;
    - ii. reuniones regionales y sectoriales, y otros medios de que disponga la OIT, especialmente los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP);
    - iii. la concepción y facilitación de formación sobre el diálogo social transfronterizo, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, incluida formación orientada a los actores que participan en la reforma de las Naciones Unidas;
    - iv. el respaldo a las iniciativas de los interlocutores sociales al nivel de las comunidades económicas regionales;
    - v. el desarrollo de la capacidad de las instituciones nacionales de diálogo social en relación con las diversas formas de diálogo social transfronterizo;
    - vi. la prestación de apoyo a los Estados Miembros de la OIT, a petición, para que establezcan puntos focales nacionales sobre una base tripartita o para que utilicen herramientas o procesos similares a fin de promover la Declaración EMN, y para que proporcionen la formación adecuada a los puntos focales;
    - vii. el desarrollo de la capacidad de las administraciones e inspecciones nacionales del trabajo de los Estados Miembros en el ámbito del diálogo social transfronterizo, y
    - viii. la puesta en práctica del párrafo 23, c) de las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, con miras a apoyar y facilitar, a petición conjunta, el proceso de negociación y seguimiento de AMI;
  - C. Campañas de promoción y actividades de sensibilización, en particular a través de:
    - i. el fomento del diálogo social transfronterizo, incluidos los acuerdos de empresa transnacionales, como una herramienta para colmar los déficits de trabajo decente y para promover los derechos laborales;
    - ii. la intensificación de los esfuerzos encaminados a promover la Declaración EMN, concediendo prioridad a la elaboración y el mantenimiento, con la participación tripartita, de una lista de facilitadores del diálogo entre las empresas y los sindicatos, y al establecimiento y la formación de puntos focales nacionales;

- 
- iii. la promoción del diálogo social transfronterizo en todos los organismos especializados de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y
  - iv. el fomento de la participación de los interlocutores sociales nacionales en la negociación, la puesta en práctica y el seguimiento de los acuerdos comerciales y de inversión, y en relación con cuestiones específicas, tales como las políticas de migración laboral equitativas, y la facilitación de asistencia a petición;

D. Actividad normativa

- i. Tal como acordó el Consejo de Administración de la OIT, y en consonancia con las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, se convocará una reunión de expertos a fin de contemplar los siguientes pasos en el ámbito de la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y de examinar, entre otras cosas, “qué orientaciones, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para facilitar la reducción de los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.” (párrafo 25 (c)).