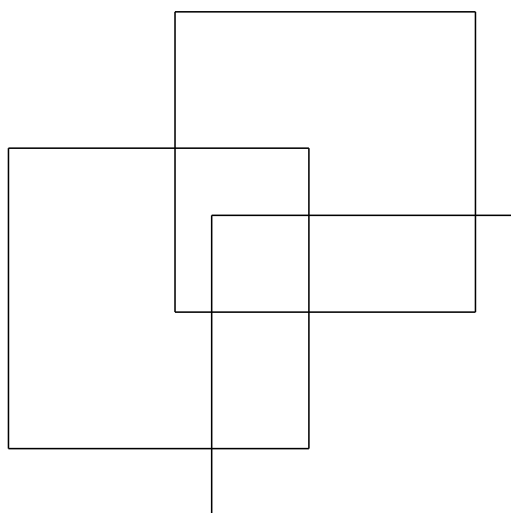




## Informe final

**Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo**  
(Ginebra, 12-15 de febrero de 2019)



**MECBSD/2019/5**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Departamento de Gobernanza y Tripartismo**

## **Informe final**

**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.

---

*Informe final*, 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: 978-92-2-133626-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-133627-3 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final*, Réunion d'experts sur le dialogue social transnational (Genève, 12-15 février 2019), ISBN 978-92-2-133624-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-133625-9 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Final report*, Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12-15 February 2019), ISBN 978-92-2-133622-8 (print), ISBN 978-92-2-133623-5 (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>
Introducción .....	1
Sesión de apertura .....	2
Punto para la discusión 1: ¿Cuáles son las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo? .....	8
Punto para la discusión 2: ¿Cómo puede ser el diálogo social transfronterizo más pertinente, inclusive y eficaz en el futuro? .....	14
Punto para la discusión 3: ¿Cuál debería ser el papel y el valor añadido de la OIT en el ámbito del diálogo social transfronterizo? .....	22
Discusión de las conclusiones provisionales de la Reunión de expertos .....	28
Adopción de las conclusiones de la Reunión de expertos .....	54
Observaciones finales .....	54
 <b>Anexo</b>	
Conclusiones provisionales redactadas por la Secretaría y presentadas a la Reunión el 14 de febrero de 2019 .....	57

---

## Introducción

1. La Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo se celebró en Ginebra, del 12 al 15 de febrero de 2019.
2. La Reunión se convocó en el contexto de una serie de decisiones tomadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (en adelante, la Oficina). En 2013, la CIT hizo un llamamiento a la Oficina para que «[convocara] 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>. Posteriormente, una discusión general de la CIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, celebrada en 2016, instó a la OIT a «promover un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz» y a realizar estudios sobre su eficacia e impacto<sup>2</sup>. El Consejo de Administración, en noviembre de ese mismo año, especificó que una reunión sobre el diálogo social transfronterizo debería «abordar el tema del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, con inclusión de la debida diligencia en materia de derechos humanos»<sup>3</sup>. En 2018, las Conclusiones de la CIT relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo exhortaron a los Estados Miembros de la OIT a que proporcionaran «un entorno propicio [...] para el diálogo social transfronterizo», poniendo énfasis en las necesidades de los trabajadores vulnerables en las cadenas mundiales de suministro, y a la Oficina a que «[adquiriera] 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>4</sup>. Por último, en junio de 2018, el Consejo de Administración aprobó la celebración de una reunión en el primer trimestre de 2019 con miras a «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». Con ella «se pretendería, asimismo, obtener orientaciones de los mandantes de la OIT respecto de la labor futura de la Organización en este ámbito»<sup>5</sup>.
3. Asistieron a la Reunión ocho expertos designados por los gobiernos (acompañados de cinco asesores), ocho expertos designados por el Grupo de los Empleadores (acompañados de tres asesores y de dos miembros de la secretaría del Grupo) y ocho expertos designados por el Grupo de los Trabajadores (acompañados de dos asesores y de tres miembros de la secretaría del Grupo). Asistieron a la Reunión 17 observadores gubernamentales, así como cinco representantes de tres organizaciones internacionales oficiales<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> OIT: [Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social](#), 102.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013, párrafo 12, 14).

<sup>2</sup> OIT: [Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro](#), 105.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2016, párrafo 23, c).

<sup>3</sup> OIT: [Decisión sobre el seguimiento de la resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro](#), 328.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, Ginebra, noviembre de 2016, párrafo 7, a), v).

<sup>4</sup> OIT: [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#), 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, párrafos 3, o), y 5, h).

<sup>5</sup> OIT: [Programa, composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones](#), 333.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, Ginebra, junio de 2018, documento GB.333/INS/9, párrafo 4.

<sup>6</sup> La lista de participantes figura en la [página web de la Reunión](#).

---

4. La Mesa de la Reunión de expertos estuvo constituida del siguiente modo:

<i>Presidente:</i>	Sr. Jean-Jacques Elmiger, Presidente independiente, Suiza
<i>Vicepresidenta gubernamental:</i>	Sra. Anousheh Karvar, Francia)
<i>Vicepresidenta empleadora:</i>	Sra. Renate Hornung Draus, Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA), Alemania
<i>Vicepresidenta trabajadora:</i>	Sra. Christy Hoffman, UNI Global Union, Estados Unidos

5. La Secretaria General fue la Sra. Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas (DDG/P) de la Oficina, y el Secretario General Adjunto fue el Sr. Kamran Fannizadeh, funcionario a cargo del Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

## Sesión de apertura

6. El Presidente señaló que el diálogo social era un medio sumamente importante para que los Estados Miembros de la OIT y los interlocutores sociales pudieran lidiar con los tiempos turbulentos y hacer frente a la incertidumbre económica. El diálogo social había facilitado la adopción de medidas que conciliaran los diferentes puntos de vista económicos y políticos, y había permitido hallar soluciones para que las personas se adaptaran a una economía y un mundo del trabajo reestructurados. El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, difundido en enero de 2019, había puesto de relieve que el diálogo social estaba experimentando una importante evolución. La Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo no sería una empresa fácil. Habría que conciliar una serie de opiniones diferentes, y sería necesario concertar esfuerzos en un espíritu de consenso y de responsabilidad política. De esta manera, la OIT y sus mandantes podrían adoptar conclusiones de gran calidad al término de la Reunión.
7. La Secretaria General proporcionó contexto específico para la Reunión. El diálogo social transfronterizo no era nada nuevo. En efecto, hacía cien años, con la creación de la OIT en 1919, la práctica de congregar a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores a nivel internacional para hallar soluciones a los problemas laborales y sociales se había convertido en una característica importante del sistema multilateral. Hasta la fecha, el diálogo social transfronterizo seguía formando parte de la gran labor de la Organización, y se pedía cada vez más a la Oficina que lo apoyara en el contexto de la multiplicación de espacios para ese diálogo. La Reunión de expertos era en sí misma un ejemplo de diálogo social transfronterizo y brindaría una plataforma para un debate informado, transparente y abierto con el fin de alcanzar conclusiones, en respuesta a las diversas solicitudes realizadas por los mandantes de la OIT desde 2013.
8. Un funcionario de la OIT proporcionó una visión general del informe de la Oficina que servía de referencia para la Reunión <sup>7</sup>, y presentó los tres puntos para la discusión que se abordarían en las intervenciones de los expertos <sup>8</sup>.

<sup>7</sup> OIT: [Informe para el debate en la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo](#), Ginebra, enero de 2019.

<sup>8</sup> OIT: [Puntos para la discusión](#), Ginebra, enero de 2019.

- 
9. Se adoptó el Plan de trabajo provisional para la Reunión. Se señaló que la Reunión se estaba celebrando de conformidad con el Reglamento para las reuniones de expertos, adoptado por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018) <sup>9</sup>.
  10. La Vicepresidenta trabajadora acogió con agrado la oportunidad de celebrar una discusión tripartita sobre el diálogo social transfronterizo y el papel de la OIT, en particular en un momento histórico para la Organización — el año de su centenario. Presentó la perspectiva del Grupo de los Trabajadores sobre el contexto en el que estaba celebrándose la discusión. El contrato social establecido tras la Segunda Guerra Mundial estaba en peligro, la negociación colectiva había retrocedido en todo el mundo y el respeto a la libertad sindical estaba en crisis, tal como se documentaba en varios informes. Al mismo tiempo, los gobiernos procuraban atraer la inversión interna relajando las normas del trabajo y su cumplimiento. Los déficits de gobernanza permitían a las personas y a las empresas cometer actos ilícitos sin que hubiera sanciones o mecanismos de reparación establecidos. El acceso a estos últimos era una cuestión fundamental que debía abordarse en ese entorno.
  11. Recordando que las Conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, habían instado a la OIT a promover el diálogo social transfronterizo efectivo, la oradora señaló que dicho diálogo podría adoptar muy diversas formas, pero que los acuerdos de empresa transnacionales, incluida la negociación colectiva transnacional, eran un pilar esencial del mismo. Dichos acuerdos variaban desde acuerdos sobre una sola cuestión, pasando por acuerdos marco, hasta convenios colectivos transnacionales totales como el negociado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Los acuerdos de empresa transnacionales eran esenciales para garantizar los derechos de los trabajadores, y habían sido de vital importancia para encarar los déficits de gobernanza en las cadenas mundiales de suministro y para todos los trabajadores. La experiencia práctica del Grupo de los Trabajadores se presentaría durante las sesiones posteriores.
  12. La Reunión debería tener por objeto elaborar un plan de acción para la OIT sobre la promoción de la negociación, la aplicación y el cumplimiento de dichos acuerdos. Las Conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, habían indicado que, cuando los interlocutores sociales decidieran negociar acuerdos marco internacionales (AMI), la OIT podría facilitar el proceso y prestar asistencia en su seguimiento, a solicitud conjunta de los interlocutores sociales.
  13. La OIT debería promover el diálogo social transfronterizo en todas sus actividades, dentro de un marco jurídico propicio para la negociación transnacional que garantizara el derecho de los representantes de los trabajadores a la información, la celebración de consultas y la negociación. Esto estaba en consonancia con la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de que había que fortalecer las soluciones colectivas para afrontar los retos que planteaba el nuevo mundo del trabajo. Los acuerdos de empresa transnacionales se consideraban una parte fundamental de las obligaciones de las empresas de ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. Dichos acuerdos no sustituirían la obligación de los gobiernos, pero eran herramientas esenciales que la OIT debía fortalecer.
  14. Sería importante lograr un entendimiento común durante la reunión sobre la manera en que la OIT podría fortalecer su papel en la promoción del diálogo social transfronterizo. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), que se había actualizado hacía dos años, había introducido el concepto de debida diligencia en materia de derechos humanos entre

<sup>9</sup> OIT: [Reglamento para las reuniones técnicas](#) y [Reglamento para las reuniones de expertos](#), Ginebra, 2019.

---

otros elementos. Los acuerdos mundiales entre las empresas multinacionales y los sindicatos eran mecanismos esenciales para que las empresas ejercieran la debida diligencia en materia de derechos humanos, en particular con respecto a los derechos laborales. Una medida que la OIT podría adoptar sería elaborar orientaciones sobre cómo aplicar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en particular en lo referente a la debida diligencia y al papel que desempeñaban los acuerdos de empresa transnacionales en ese proceso.

15. En lo tocante al diálogo social transfronterizo en relación con los acuerdos comerciales, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo había recomendado fortalecer el vínculo entre las políticas comerciales, financieras, económicas y sociales, y que la OIT hiciera las veces de punto focal para las estrategias relacionadas con el futuro del trabajo.
16. La Reunión de expertos tenía ante sí tanto una gran responsabilidad como una oportunidad para forjar una globalización más equitativa para el futuro del trabajo. El diálogo social formaba parte del ADN de la OIT y era su instrumento más importante.
17. La Vicepresidenta empleadora recordó que el diálogo social era fundamental para cumplir el mandato de la OIT y constituía uno de sus cuatro objetivos estratégicos, tal como se establecía en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (en adelante, la Declaración sobre la Justicia Social). El diálogo social transfronterizo había surgido para cumplir una serie de objetivos, entre los que figuraban establecer una igualdad de condiciones en relación con las normas sociales y laborales; coordinar las políticas sociales en unas economías cada vez más interconectadas; abordar cuestiones concretas de carácter transfronterizo, e intercambiar experiencias y buenas prácticas entre los países.
18. Era preciso tener en cuenta varios puntos esenciales durante las discusiones. Ante todo, debían reconocerse las muy diferentes formas y niveles de diálogo social, y la inexistencia de una jerarquía entre ellos. El diálogo social transfronterizo tenía lugar en relación con una serie de instrumentos multilaterales, como las normas y procesos derivados de las organizaciones internacionales, y los acuerdos de empresa transnacionales. Se había institucionalizado en diversos grados en las actividades de las comunidades económicas regionales, como la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y la Unión Europea (UE), así como otras estructuras, tales como el G-7 y el G-20. La Reunión debería abordar todas las formas y niveles de diálogo social transfronterizo de una manera equilibrada.
19. Se necesitaba un diálogo social sólido a nivel nacional y local para que el diálogo social transfronterizo fuera exitoso y para que sus resultados se pusieran en práctica de una manera legítima. El respeto por la cultura, las tradiciones y las prácticas nacionales y locales también era fundamental, al asegurar un enfoque ascendente. La falta de aplicación y de cumplimiento efectivos de la legislación nacional en muchos países era otra cuestión clave. Un objetivo central del diálogo social transfronterizo — y de otras formas de diálogo — debería ser ayudar a fortalecer los marcos jurídicos nacionales con el fin de impulsar mejoras significativas y duraderas para los trabajadores en el terreno, con la participación activa de los interlocutores sociales a escala local. Los gobiernos tenían un papel primordial que desempeñar a ese respecto, que no podía cederse a las iniciativas privadas.
20. La Vicepresidenta empleadora subrayó que el diálogo social transfronterizo era uno de los muchos tipos de compromiso de las partes interesadas utilizados por las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y de desplegar su actividad comercial de una manera responsable. Remitiéndose a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, los Principios Rectores), y a las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (en adelante, las Líneas Directrices de la OCDE), la oradora señaló que



---

ahora el objetivo era prestar apoyo para la aplicación de dichas normas, acordadas a nivel mundial, en cada contexto nacional.

21. El diálogo social transfronterizo no debería equipararse con la negociación colectiva, y deberían abordarse el papel y los beneficios de otras formas de diálogo social. Era necesario considerar la manera de fortalecer la representatividad de los interlocutores sociales en el terreno. Si bien el diálogo social transfronterizo era importante, no sustituía el diálogo a nivel nacional, sectorial o local. La fuerza de trabajo en las economías puramente nacionales constituía la gran mayoría de los trabajadores en todo el mundo (el 80 por ciento). En algunas de ellas (183) existían AMI, los cuales se referían principalmente a las empresas multinacionales alemanas y francesas. Dado que los AMI no eran la forma dominante de diálogo social transfronterizo, no se les debería conceder una importancia indebida en la discusión.
22. El comercio transfronterizo y la inversión extranjera directa (IED) generaban pingües beneficios para los trabajadores, incluidas contribuciones para el crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza, el espíritu empresarial y la transición de la economía informal a la economía formal. Era importante reconocer esos efectos positivos, así como los retos que conllevaban. Las cadenas mundiales de suministro fomentaban el crecimiento y el desarrollo de los países de bajos y medianos ingresos, y también tenían efectos indirectos positivos en los mercados nacionales. Las cadenas mundiales de suministro eran complejas, diversas y fragmentadas. La capacidad de las empresas de influir en sus cadenas de suministro dependía de muchos factores, entre ellos, el número de proveedores existentes, la estructura y la complejidad de la cadena de suministro, y la posición de la empresa en el mercado. Dicha complejidad se reconocía en los textos e instrumentos internacionales, como los Principios Rectores, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
23. El informe de la Oficina contenía una imprecisión en el cuadro 1, ya que se citaba la Cámara de Comercio Internacional (ICC) como una organización de empleadores intersectorial. Éste no era el caso, y no podía describirse como una organización de interlocutores sociales, por lo que debía eliminarse del cuadro.
24. La Reunión debía actuar con cautela al evaluar el papel de la OIT en relación con el diálogo social transfronterizo. Convocar y facilitar un diálogo social tripartito era uno de los pilares centrales del mandato de la OIT; la CIT, el Consejo de Administración y las reuniones sectoriales eran ejemplos del diálogo social transfronterizo promovido por la OIT. Sin embargo, la OIT no tenía necesariamente un papel que desempeñar en todas las formas de diálogo social transfronterizo, y su función a ese respecto debía establecerse con cautela. Debería reconocerse que el objetivo de la Reunión no era discutir la acción normativa. El Consejo de Administración había acordado que una tercera Reunión de expertos analizaría las medidas que deberían adoptarse a continuación con respecto al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
25. Además, algunas formas de diálogo social transfronterizo no eran modelos a seguir para otros. Éste era el caso, por ejemplo, del sector del transporte marítimo, que era el único sector que contaba con un convenio colectivo mundial. Ese sector era único y sus operaciones tenían lugar principalmente en aguas internacionales. Por lo tanto, no podía utilizarse como modelo para otros esfuerzos de diálogo social transfronterizo. Por último, la acción de la OIT debería guiarse por las diversas necesidades y realidades de los mandantes a escala nacional.
26. Las conclusiones de la Reunión de expertos deberían ser sucintas, estar orientadas a la acción, y ser claras y equilibradas. Todas las formas de diálogo social transfronterizo deberían considerarse en pie de igualdad. También deberían tenerse en cuenta las repercusiones presupuestarias de las propuestas que se formularían, de tal manera que hubiera suficientes recursos para una acción coordinada en la práctica.

- 
27. La Vicepresidenta gubernamental subrayó la naturaleza histórica del momento, en el centenario de la OIT y tras la difusión del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Dicho informe había allanado el terreno para la adopción de un enfoque diversificado del diálogo social, incluyendo el importante papel que éste desempeñaba en el fortalecimiento de la dimensión social de la globalización y del nuevo contrato social.
28. La definición de diálogo social transfronterizo en el informe de la Oficina cubría un extenso ámbito de acción que debería respetarse en la discusión. La Reunión debería centrarse en ciertos objetivos del diálogo social transfronterizo, que debían acordarse por medio de un consenso, y no se debería tratar de cubrir todos sus aspectos. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro era una cuestión importante que tal vez permitiría medir el impacto del diálogo social transfronterizo. Debería subrayarse el papel de los interlocutores sociales tradicionales y legítimos, mientras que el papel de los gobiernos podría variar dependiendo de la forma que adoptara dicho diálogo. A este respecto, los resultados de la investigación podrían ayudar a los gobiernos a definir sus papeles. La OIT debería apoyar a los gobiernos por conducto de programas de desarrollo de la capacidad. Por último, la oradora señaló el lugar que ocupaba el diálogo social sectorial a nivel europeo en el informe de la Oficina. Era necesario realizar más estudios a fin de arrojar luz sobre ese tema en otras regiones.
29. La experta gubernamental de Marruecos comentó que el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo proponía un enfoque centrado en las personas que fortalecería el contrato social. Sólo el diálogo social aseguraría la adaptación del contrato social a los cambios en curso. La definición de diálogo social transfronterizo contenida en el informe de la Oficina debería discutirse durante la Reunión. Una serie de iniciativas emprendidas por los gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones internacionales o las empresas multinacionales podría considerarse diálogo social transfronterizo. Marruecos participaba en varias iniciativas pertinentes, incluido el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE, la inclusión de las cláusulas sociales en los acuerdos de libre comercio firmados con los Estados Unidos y la UE, y la promoción de la responsabilidad social de las empresas (RSE) y de las alianzas público-privadas, así como un proyecto sobre el diálogo social emprendido en los países del sur del Mediterráneo. La OIT tenía un importante papel que desempeñar al apoyar a sus mandantes tripartitos, incluidos los gobiernos, en particular a través de la creación de capacidad y de la realización de estudios sobre el impacto de dichas iniciativas en las condiciones de trabajo y en la creación de empleo.
30. La experta gubernamental de los Países Bajos puso de relieve la vital importancia del diálogo social a lo largo de la historia de su país. El diálogo social, que se basaba en la confianza mutua entre los trabajadores y los empleadores, tenía muchos efectos positivos, concretamente en la productividad, el bienestar de los trabajadores y las condiciones de trabajo. El diálogo social transfronterizo era particularmente necesario en un mundo en proceso de globalización cuyas fronteras estaban desdibujándose. El mandato de la Reunión de expertos no se limitaba a las cadenas mundiales de suministro. La labor realizada en los Países Bajos en lo que respecta a las políticas de RSE mostraba el valor del diálogo social transfronterizo al permitir que las empresas cumplieran los objetivos de las orientaciones internacionales, tales como las Líneas Directrices de la OCDE, los Principios Rectores y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Señaló que los acuerdos sectoriales sobre la conducta responsable de las empresas (CRE) eran un pacto de múltiples partes interesadas para determinados sectores en los Países Bajos. Las partes interesadas en cuestión, incluidas las empresas, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y el Gobierno, se comprometían a promover la CRE en las cadenas mundiales de suministro, a través de la debida diligencia. El diálogo social transfronterizo podría utilizarse para mejorar los procesos de debida diligencia y para promover el trabajo decente; las partes interesadas en cuestión necesitaban orientación sobre cómo hacerlo. Para concluir, recordó la delicada naturaleza del diálogo social transfronterizo como una cuestión que constituía un pilar

---

central de la OIT y en la que los interlocutores sociales tenían un importante papel que desempeñar, especialmente en el contexto de la globalización.

- 31.** El experto gubernamental de la República de Corea señaló que, a raíz de la creciente globalización e integración regional, las iniciativas en el ámbito del diálogo social transfronterizo se habían extendido enormemente, en particular en las cadenas mundiales de suministro. Su país había acumulado conocimientos y experiencia en lo referente al fortalecimiento del diálogo social tripartito. La OIT debería apoyar y alentar a los actores tripartitos en todo el mundo a compartir nuevas prácticas de diálogo social y a acelerar la generación y difusión de conocimientos. Debía estudiarse con detenimiento cómo fortalecer la cooperación entre las partes interesadas, y la OIT no sólo debería centrarse en los mandantes tripartitos tradicionales, sino también en interactuar con otros actores.
- 32.** La experta gubernamental de Sudáfrica señaló que en tiempos recientes se había realizado una labor fundamental de cara al desarrollo inclusivo y a las cadenas mundiales de suministro, y que las oportunidades para el diálogo social transfronterizo estaban multiplicándose. El diálogo social era el pilar central de la política y la legislación en Sudáfrica. Su Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC) seguía siendo tan pertinente como siempre, congregando a los interlocutores sociales para que discutieran la legislación social y económica y cuestiones de política. La Reunión se celebraba en un momento oportuno, ya que el NEDLAC estaba reexaminando el papel del diálogo social en el contexto de la cuarta revolución industrial. La ausencia de normas mundiales para las empresas multinacionales conducía a que éstas elaboraran sus propias normas en lo que respecta a la RSE y la IED. En paralelo, había un creciente desajuste entre la acción de los actores mundiales (las empresas transnacionales) y los interlocutores sociales a nivel nacional; el diálogo social transfronterizo podría ayudar a cerrar esa brecha. Sin embargo, el hecho de que la capacidad y los recursos fueran limitados suscitaba una preocupación. La OIT debería liderar la investigación, la creación de capacidad y la difusión de información; eso ayudaría a crear un entorno propicio para la cooperación y el establecimiento de alianzas, teniendo en cuenta al mismo tiempo las experiencias únicas del país en la concepción de soluciones. El diálogo social transfronterizo podría tener un impacto positivo en la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación, las migraciones laborales, y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las cadenas mundiales de valor de las empresas multinacionales.
- 33.** La experta gubernamental de los Estados Unidos reconoció que el diálogo social era un pilar central de la misión de la OIT. El diálogo social transfronterizo se había institucionalizado con la fundación de la Organización, y estaba aumentando en un mundo en proceso de globalización y de digitalización. Eso podría contribuir a hacer realidad el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo el mundo. Apoyaba la utilización de la definición práctica de diálogo social transfronterizo propuesta en el informe de la Oficina. Sin embargo, al tratarse de una definición amplia, podía dar lugar a que la Reunión tuviera dificultades para limitar el alcance de la discusión, y podía limitar asimismo las conclusiones generales que podrían extraerse. No había un enfoque válido para todos del diálogo sectorial transfronterizo, y sus diferentes mecanismos brindaban distintas oportunidades y estaban sujetos a limitaciones de diversa índole.
- 34.** La experta gubernamental de Francia señaló el particular interés de su país en el diálogo social transfronterizo, ya que los AMI habían sido iniciados por las empresas multinacionales con sede en Francia. La preocupación por el respeto de las normas internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales había conducido a la aprobación de la ley de 2017 sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, que había introducido un enfoque flexible de la reglamentación. Si bien era posible adoptar diferentes enfoques de la RSE, era preferible actuar de una manera tripartita. Se necesitaba la orientación de la OIT sobre cómo lograr un diálogo social transfronterizo efectivo. Existía un creciente interés, tanto en Alemania como

---

en Francia, por las operaciones diarias de las empresas multinacionales, y una necesidad de crear nuevos espacios para el diálogo social transfronterizo. Cada vez se tomaba más conciencia acerca de algunos de los beneficios de las empresas multinacionales, por ejemplo, la armonización de las políticas de protección social en toda la cadena de valor. También era importante reconocer que las empresas multinacionales podrían mejorar su reputación tomando parte en la RSE y en el diálogo social transfronterizo. Debían considerarse asimismo los riesgos, como el aumento de la burocracia, los «efectos dominó» de la acción colectiva a través de la cadena de valor, y las cuestiones de protección de datos.

35. El observador de la UE señaló que el diálogo social transfronterizo estaba integrado en los valores, la gobernanza, las leyes y la práctica de la UE, sus Estados miembros, los interlocutores sociales y las empresas. Desde 2000, los acuerdos de empresa transnacionales desempeñaban un papel cada vez más importante en la promoción del trabajo decente y la gestión del cambio en las empresas multinacionales y en las cadenas mundiales de suministro; los mandantes de la OIT deberían explorar maneras de permitir que dichos acuerdos logran realizar todo su potencial. Los interlocutores sociales europeos habían llevado a cabo recientemente un proyecto conjunto y habían alcanzado conclusiones conjuntas sobre esa cuestión. Era necesario vincular los distintos niveles en los que tenía lugar el diálogo social, a saber, nacional, transnacional y en el lugar de trabajo, en particular para fomentar la responsabilización y la aplicación. La legislación de la UE preveía la representación y el diálogo transfronterizos permanentes sobre asuntos económicos y sociales en las empresas multinacionales, concretamente a través de los comités de empresa europeos.
36. La UE también respaldaba las iniciativas y alianzas de múltiples partes interesadas como herramientas útiles para apoyar la CRE, por ejemplo, sobre la SST, y la coordinación entre las diferentes partes interesadas. Había una serie de iniciativas a escala europea que tenían un interés potencial para la Reunión, incluido el diálogo entre los interlocutores sociales en el sector marítimo, las consultas tripartitas para la gobernanza socioeconómica, y los órganos consultivos establecidos en relación con el seguimiento de las cláusulas laborales y medioambientales en los acuerdos comerciales. En lo referente a la Reunión de expertos, los temas de interés comprendían el papel que desempeñaban la OIT y otros actores al documentar y supervisar el diálogo social transfronterizo; crear capacidad, proporcionar asesoramiento y orientación; apoyar la coordinación y crear alianzas, y promover marcos que propicien el diálogo social transfronterizo y sus vínculos con otros niveles.

## **Punto para la discusión 1: ¿Cuáles son las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo?**

37. La Vicepresidenta empleadora señaló que no había un enfoque universal para el diálogo social, y que las diferencias entre los países y las regiones deberían respetarse. El diálogo social en las comunidades económicas regionales variaba en términos de su forma, sus objetivos y sus resultados. Dichas variaciones podían obedecer a diferentes necesidades y prioridades regionales, fases de integración regional, niveles de compromiso político, sistemas nacionales de relaciones laborales, y capacidades de los actores locales para entablar un diálogo social transfronterizo y realizar un seguimiento de sus resultados. Resumió algunas buenas prácticas y retos del diálogo social en diferentes comunidades económicas regionales, tal como se describían en el informe de la Oficina.
38. Existían muchos tipos diferentes de acuerdos comerciales y de inversión, incluidos Norte-Norte, Sur-Sur y Norte-Sur. Algunos de estos acuerdos comprendían cláusulas laborales. Era fundamental centrarse en medidas que ayudaran a los países a mejorar las

---

condiciones de trabajo en el terreno, lo que podría fortalecer más aún los vínculos entre los países que comerciaban. La cooperación — a través de la asistencia técnica, la creación de capacidad y el fomento del diálogo con los interlocutores sociales nacionales — era el mejor enfoque. Se necesitaba un enfoque ascendente con miras a fortalecer la capacidad de las instituciones y actores nacionales, entre ellos los interlocutores sociales locales, para cumplir progresivamente las normas internacionales. Las disposiciones promocionales encaminadas a potenciar la cooperación y la creación de capacidad ofrecían unas soluciones más sostenibles que podrían ayudar a fortalecer la aplicación de las normas fundamentales del trabajo en muy diversos países y situaciones.

- 39.** La experiencia del diálogo social en los foros internacionales y en los grupos interregionales mostraba la colaboración constructiva entre los interlocutores sociales sobre retos y problemas mundiales apremiantes. Se proporcionaron tres ejemplos. En primer lugar, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores colaboraban en los procesos del G-7 y del G-20, y producían declaraciones conjuntas. El desafío consistía en asegurar que los gobiernos nacionales cumplieran los compromisos que habían contraído en dichas reuniones. En segundo lugar, las reuniones sectoriales de la OIT congregaban a los interlocutores sociales y gobiernos nacionales para que intercambiaran experiencias y hallaran soluciones prácticas a los problemas que surgían en determinados sectores. Por ejemplo, los mandantes de la OIT habían adoptado recientemente un repertorio de recomendaciones prácticas revisado relativo al sector de los astilleros, que contenía las últimas normas y enfoques de la SST. En tercer lugar, los interlocutores sociales tenían una posición común sobre las normas no oficiales elaboradas por organizaciones exteriores que amenazaban con socavar el enfoque consensuado de la OIT y las Naciones Unidas. Por ejemplo, en 2017, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) se habían opuesto conjuntamente a una propuesta de revisar la orientación sobre la responsabilidad social de la Organización Internacional de Normalización, ISO 26000.
- 40.** Señaló que los acuerdos de empresa transnacionales eran una herramienta fundamentalmente eurocéntrica que no afectaba a la gran mayoría de los trabajadores del mundo. Sin embargo, al mismo tiempo, era importante comprender su papel. Había varios motivos por los que las empresas firmaban o no un acuerdo de empresa transnacional. Por ejemplo, los acuerdos de empresa transnacionales no proporcionaban ningún valor añadido cuando las empresas ya tenían políticas y procedimientos pertinentes establecidos, incluidas para la participación activa de las partes interesadas. Otras empresas consideraban que estos acuerdos eran una amenaza para sus relaciones laborales locales y preferían tratar las cuestiones sociales a nivel local. Otra preocupación era que las federaciones sindicales internacionales no representaban necesariamente a los principales sindicatos nacionales, lo que podría dar lugar a conflictos laborales en el plano local.
- 41.** Describió la relación entre la CRE, la RSE y el diálogo social transfronterizo. Explicó que la CRE cubría muchas acciones, cuestiones y actores, y que no se limitaba a la debida diligencia en materia de derechos humanos. A menudo, los enfoques de las empresas se concebían en consulta con una gran diversidad de partes interesadas, incluidos los trabajadores y los sindicatos. Asimismo, el término RSE no reflejaba la diversidad de acciones que las empresas llevaban a cabo de manera proactiva con objeto de ser responsables en sus acciones y relaciones; otros conceptos pertinentes eran la CRE, las empresas y los derechos humanos, y la sostenibilidad. Como conclusión, subrayó que la debida diligencia iba más allá del derecho de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y significaba consultar directamente a las partes potencialmente afectadas o a sus representantes.
- 42.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que las Conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, hacían referencia explícitamente a la necesidad de aumentar la efectividad y el impacto de los acuerdos de empresa

---

transnacionales. No estaba de acuerdo en que estos acuerdos se limitaran a unos pocos países europeos y en que tuvieran un alcance y un impacto restringidos. Deberían fortalecerse, en lugar de criticarse. La referencia directa a los convenios de la OIT y a otros instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos o las Líneas Directrices de la OCDE, hacía que los acuerdos de empresa transnacionales fueran un medio para promover dichos principios e instrumentos en todo el mundo. Como consecuencia directa de dichos acuerdos, miles de trabajadores gozaban de libertad sindical efectiva, y de acceso a los sindicatos y a la negociación colectiva. UNI Global Union había firmado 56 acuerdos con empresas de Europa y de otros lugares, entre ellos el Brasil, Estados Unidos, Indonesia, Japón, Malasia, México y Sudáfrica. Así pues, los acuerdos de empresa transnacionales distaban mucho de ser un fenómeno exclusivamente europeo. IndustriALL había concluido un número similar de acuerdos mundiales con UNI Global Union, y ambos habían firmado el Acuerdo sobre la prevención de incendios y seguridad en la construcción de Bangladesh (el Acuerdo), con unas 200 empresas signatarias.

43. La aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los Principios Rectores por las empresas era inherentemente descendiente, ya que el personal directivo de una empresa adoptaba una posición que integraba el respeto de los derechos humanos en su cultura, sus normas y sus prácticas, empezando desde arriba y bajando por toda la cadena de suministro. Además, la negociación de un acuerdo mundial no pretendía interferir con las prácticas locales, sino más bien proporcionar a las partes locales acceso a la negociación colectiva en los lugares donde eso no era posible de otro modo, ya que ciertos gobiernos no respetaban los derechos fundamentales, o fomentaban un entorno antisindical. Por lo tanto, los acuerdos de empresa transnacionales pretendían fundamentalmente garantizar y proteger el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y contenían un lenguaje explícito a tal efecto. En tiempos recientes, los acuerdos se habían expandido para cubrir otros temas de interés mutuo, como la discriminación, el acoso, el derecho a estar desconectado y el derecho a acceder a datos. La mayoría de los acuerdos comprendían un mecanismo para solucionar los conflictos laborales.
44. Los AMI fomentaban las relaciones sencillas, permanentes y constructivas entre las empresas y sus empleados, y eran un aspecto de la gestión madura de recursos humanos y de las relaciones laborales a nivel mundial. Los empleadores reconocían cada vez más los riesgos para su reputación que corrían al no interactuar con un sindicato global, lo que les permitiría tener una idea de los problemas antes de que surgieran. Por ejemplo, ese año, UNI Global Union había firmado acuerdos con cuatro empresas francesas, en parte motivado por la ley sobre la debida diligencia establecida recientemente. Dichos acuerdos proporcionaban un importante papel para los sindicatos, ayudaban a evaluar los riesgos y facilitaban el acceso a los mecanismos de reparación. Sin embargo, la falta de recursos suficientes para la amplia difusión de los acuerdos a nivel local reducía su impacto; la creación de capacidad y la formación a cargo de la OIT podría ayudar a mejorar su efectividad.
45. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales se había actualizado en 2017 para incluir herramientas prácticas, en particular los puntos focales nacionales y un procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos. El procedimiento se había utilizado en dos ocasiones y se habían obtenido resultados positivos, pero su impacto podría mejorarse más aún, por ejemplo, elaborando una lista de facilitadores calificados. Las Líneas Directrices de la OCDE venían acompañadas de una serie de documentos orientativos y marcos de procedimiento oficiales relativos al funcionamiento de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y al proceso para tramitar las quejas. La *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, publicada en mayo de 2018, había alentado a las empresas a concluir acuerdos directos con los sindicatos a fin de hacer efectiva la debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a los derechos laborales, y había fomentado asimismo el diálogo social transfronterizo. Por último, el Global Deal era una alianza global que tenía por objeto afrontar los retos que se planteaban en el mercado de

---

trabajo mundial a través del diálogo social reforzado, y permitir así que todas las personas se beneficiaran de la globalización.

46. El modelo de la RSE centrado en auditorías que muchas empresas habían adoptado estaba obsoleto y había fracasado en la práctica. Ahora se esperaba que las empresas ejercieran la debida diligencia en materia de derechos humanos en colaboración con los sindicatos, proceso que iba más allá de la RSE voluntaria y unilateral. Muchos gobiernos habían adoptado o estaban considerando adoptar una legislación sobre la debida diligencia obligatoria que estipulara el respeto de los derechos fundamentales y formalizara el papel de los sindicatos y de otras partes interesadas pertinentes.
47. Muchos acuerdos comerciales incluían disposiciones laborales que tenían por objeto asegurar el respeto de las leyes laborales nacionales que eran coherentes con las normas internacionales del trabajo. Algunas incluían compromisos jurídicamente vinculantes con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones de trabajo y los mecanismos para la resolución de conflictos. Sin embargo, en la práctica, dichos mecanismos rara vez se habían impulsado y las normas internacionales del trabajo a menudo se interpretaban de manera incorrecta. La OIT podría ayudar a asegurar la coherencia a este respecto. Por último, si bien los gobiernos proporcionaban cierta información y solicitaban las opiniones de los sindicatos, el proceso de negociación general no era transparente, y no había claridad en lo que respecta a cómo se tenían en cuenta dichas opiniones.
48. La Vicepresidenta gubernamental señaló que los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas, la OIT y la OCDE fueron citados con frecuencia por otras organizaciones internacionales. Por ejemplo, la reunión del G-20 en 2017 celebrada en Alemania había demostrado la coherencia de dichos instrumentos multilaterales. La aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada debía fortalecerse a nivel mundial, nacional y regional. Cuando las partes interesadas que participaban en las negociaciones iban más allá de los interlocutores sociales, esto debería considerarse un caso de diálogo social transfronterizo, y su coherencia debía reforzarse más allá de los conocimientos especializados y de los instrumentos de la OIT. La creación de capacidad era necesaria para todas las partes interesadas en cuestión.
49. La experta gubernamental de los Estados Unidos puso de relieve ciertas tendencias relativas al diálogo social transfronterizo. Las nuevas tecnologías de la comunicación y la creciente disponibilidad de información eran factores que favorecían el diálogo social, en particular a nivel transfronterizo. Los trabajadores habían notificado problemas con las empresas a lo largo de sus cadenas de suministro y las empresas habían comercializado sus iniciativas de cumplimiento privadas con miras a diferenciar sus productos. Los procesos de diálogo social nacional y transfronterizo se enfrentaban a los mismos desafíos, incluida la necesidad de creación de capacidad para que todas las partes quisieran participar y para fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral. Dichos desafíos podrían verse exacerbados en el contexto transfronterizo, dada la fuerza desigual de las partes en la negociación, los diversos contextos culturales y marcos jurídicos, y los límites impuestos a las facultades de las administraciones nacionales del trabajo para hacer cumplir la ley, tanto en los países de origen como en los países receptores de las empresas multinacionales.
50. Los diversos instrumentos multilaterales relacionados con el diálogo social transfronterizo gozaban del amplio apoyo de los mandantes tripartitos. Los Estados Unidos promovían activamente el diálogo social transfronterizo a través de las reuniones del G-20 y del G-7, y habían apoyado los nuevos mecanismos de diálogo como *Better Work* y el Fondo Visión Cero, que ayudaban a desarrollar las capacidades y a crear entornos propicios. La oradora señaló que su país seguía fortaleciendo los capítulos de sus acuerdos de libre comercio relativos al trabajo, y que los mecanismos de diálogo social podrían contribuir a su aplicación. Los Estados Unidos apoyaban la utilización de acuerdos de empresa transnacionales voluntarios, incluidos los AMI, en los casos en que las empresas y los

---

trabajadores lo consideraban eficaz y apropiado. Las empresas tenían la obligación de cumplir las leyes laborales y de respetar los derechos humanos, y su país acogía con agrado las iniciativas de CRE.

- 51.** La experta gubernamental de Marruecos señaló que debería medirse la eficiencia de los diversos instrumentos. En su país había dos experiencias pertinentes: una alianza público-privada entre Marruecos y España que tenía por objeto mejorar los principios de RSE de las empresas marroquíes, y la cooperación entre la UE y el Mediterráneo a fin de crear un espacio para el diálogo social entre Jordania, Marruecos y Túnez que condujera a la adopción de un capítulo sobre el diálogo social.
- 52.** El experto gubernamental de Bangladesh señaló que el diálogo social transfronterizo era un fenómeno antiguo cuando se vinculaba con los sistemas mundiales de comercio, inversión y producción, si bien se trataba de un nuevo concepto en el contexto del trabajo decente y de los derechos laborales. Las exigencias de los consumidores habían evolucionado en lo que respecta a los derechos humanos en todas las cadenas mundiales de suministro y, en respuesta, las empresas multinacionales, los socios mundiales comerciales y de inversión y las organizaciones internacionales habían elaborado principios rectores, instrumentos y mecanismos de aplicación. Éstos desempeñaban un papel crucial en la formulación de las políticas nacionales e internacionales de los países relativas al comercio y la inversión internacionales. La coyuntura económica, social y política nacional variaba en lo que respecta a los costos y beneficios de dichos instrumentos y marcos de cooperación, y cada organización adoptaba un enfoque diferente para aplicar y supervisar los diversos instrumentos.
- 53.** Las buenas prácticas en materia de diálogo social transfronterizo eran más frecuentes en Europa que en otros lugares, y el informe de la Oficina podría haber proporcionado más explicaciones sobre los motivos por los que había variaciones considerables entre las regiones. La Reunión de expertos debería guiarse por las Conclusiones de la CIT relativas al diálogo social y el tripartismo, de 2018, en particular con respecto al concepto de que no había un enfoque universal válido para todos a fin de organizar y fortalecer el diálogo social.
- 54.** La experta gubernamental de los Países Bajos explicó el ejemplo de los acuerdos sectoriales sobre la CRE en su país. En dichos acuerdos, había proyectos encaminados a promover el diálogo social en determinados sectores a través de compromisos con las empresas y los trabajadores a nivel local. El valor añadido del diálogo social no siempre estaba claro para dichas empresas, por lo que era importante establecer las ventajas del diálogo social tanto local como transfronterizo.
- 55.** El experto gubernamental de la República de Corea puso de relieve el papel de los instrumentos multilaterales al contribuir al diálogo social transfronterizo, a la globalización equitativa y al trabajo decente. La OIT y las partes interesadas pertinentes debían seguir las orientaciones contenidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las actividades relacionadas con el diálogo social transfronterizo y con la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Recordó la importancia de otros instrumentos multilaterales oficiales, que tenían el gran potencial de contribuir a la fuerte gobernanza en las cadenas mundiales de suministro. La coherencia de política entre las diversas iniciativas multilaterales apoyaría el diálogo social transfronterizo a escala regional.
- 56.** En los países de Asia Oriental, como China, Japón y República de Corea, el diálogo social transfronterizo no estaba siendo impulsado por una comunidad económica regional, como era el caso de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). Muchas empresas multinacionales de otras partes del mundo desplegaban su actividad en Asia Oriental, al igual que muchas empresas multinacionales de Asia Oriental realizaban sus operaciones en otras regiones. La ausencia de diálogo transfronterizo en Asia Oriental podía obedecer a varios factores, entre ellos la falta de una organización política o económica regional, y el hecho de que muchas empresas multinacionales de Asia Oriental contaran con políticas para abordar



---

las cuestiones relativas a las cadenas de suministro. Se precisaban estudios para comprender por qué el diálogo social transfronterizo no se había extendido a muchas partes del mundo, incluida Asia Oriental, y cómo promoverlo mejor. Dichos estudios permitirían el intercambio de buenas prácticas, y proporcionarían asimismo una base para comprometerse a adoptar medidas en el futuro. El orador describió la labor realizada por el Gobierno Metropolitano de Seúl para crear la Red de Trabajo Decente de la Ciudad, a través de la cual 15 ciudades en todo el mundo se habían comprometido a promover los principios y derechos fundamentales a nivel local.

- 57.** La experta gubernamental de Francia señaló que los AMI eran instrumentos muy bien elaborados, si bien reconoció al mismo tiempo que no eran la única forma de diálogo social transfronterizo. Aunque eran poco numerosos, cubrían a muchos países y trabajadores. Francia había atravesado un período de desarrollo digital, y en ese contexto el Gobierno se había centrado en elaborar AMI y en asegurar su calidad. La nueva generación resultante de AMI contaba con la participación de los interlocutores sociales a nivel tanto local como mundial, y tenía por objeto ampliar el acceso a la protección social en toda la cadena de valor, incluidos los subcontratistas. Éstos eran ejemplos de innovación social a nivel internacional. El Gobierno francés había establecido una plataforma para facilitar el intercambio de experiencias y la evaluación de los AMI. Los gobiernos, aunque no eran signatarios de los acuerdos, tenían un importante papel que desempeñar al asegurar su aplicación. Las organizaciones de empleadores a todos los niveles debían esforzarse por lograr el crecimiento inclusivo para todos los ciudadanos, tanto dentro como fuera de las cadenas mundiales de suministro.
- 58.** La necesidad de una mayor integración de las normas internacionales del trabajo en los acuerdos de inversión se incluyó en los objetivos sociales del G-7 de Francia para 2019. Debería concederse más espacio a los interlocutores sociales durante la negociación de los acuerdos comerciales y de inversión, para que pudieran conseguir la inclusión y aplicación de las cláusulas sociales, en particular las normas internacionales del trabajo. Si bien las ONG ejercían altos niveles de vigilancia en cuanto a las cláusulas medioambientales, éste aún no era el caso de las cláusulas sociales. Los gobiernos y los interlocutores sociales tenían una responsabilidad conjunta a este respecto. La OIT también debía promover la mejor integración de las normas internacionales del trabajo en los acuerdos comerciales. La oradora señaló la colaboración de la OIT con el Banco Mundial y otras partes interesadas en la Iniciativa sobre una protección social universal, y la necesidad de una «etiqueta internacional de diálogo social» en ese proyecto.
- 59.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la observación realizada por el experto gubernamental de Bangladesh de que no había un enfoque válido para todos del diálogo social, y señaló que debían respetarse las tradiciones nacionales. También estuvo de acuerdo con la experta gubernamental de los Estados Unidos en que los AMI constituían un avance positivo cuando eran concluidos por ambas partes. Hizo referencia a la importante observación realizada por la experta gubernamental de Marruecos sobre la necesidad de creación de capacidad para llegar al 80 por ciento de los trabajadores que no trabajaban en las cadenas mundiales de suministro. Por lo tanto, el diálogo social transfronterizo debía contar con la participación de las organizaciones de empleadores, cuyos miembros comprendían las pequeñas y medianas empresas (pymes). Los empleadores mandantes de la OIT eran organizaciones de empleadores, y no empresas individuales; era preciso centrarse en la manera en que el diálogo social transfronterizo podría ayudar al 80 por ciento de los trabajadores en las empresas nacionales.
- 60.** El Global Deal duplicaba los instrumentos multilaterales existentes. Por consiguiente, no debería mencionarse durante la Reunión de expertos. Las normas internacionales del trabajo se negociaban en la CIT, que contaba con la presencia de sindicatos y organizaciones de empleadores nacionales. Así pues, era un proceso ascendente que tenía en cuenta las opiniones de los mandantes en el terreno.

- 
61. La Vicepresidenta trabajadora formuló comentarios sobre la última generación de AMI, fenómeno que había destacado la experta gubernamental de Francia. Durante los dos años anteriores, se habían concluido nuevos acuerdos que abordaban la digitalización; el diálogo social aseguraría la participación de todas las partes en la negociación de la transformación digital. Las organizaciones de trabajadores estaban examinando con detenimiento esas cuestiones, en particular la manera en que los acuerdos marco podrían cubrir a los subcontratistas y las franquicias. El diálogo social y la negociación colectiva eran el único camino a seguir a ese respecto.
62. En sus observaciones anteriores, no había querido dar a entender que la elaboración de normas internacionales del trabajo fuera un proceso descendente. De manera análoga, los AMI se negociaban con la participación de afiliados nacionales de las organizaciones mundiales de trabajadores interesadas. Los acuerdos más eficaces se habían negociado en los casos en que participaba asimismo el personal directivo a nivel local de las empresas multinacionales. Lo que había tratado de explicar era que las normas locales o nacionales debían cumplir las normas internacionales del trabajo, o sobrepasarlas; si no lo hacían, las normas internacionales prevalecían; los AMI defendían el mismo principio.

## **Punto para la discusión 2: ¿Cómo puede ser el diálogo social transfronterizo más pertinente, inclusivo y eficaz en el futuro?**

63. La Vicepresidenta empleadora señaló que un entorno propicio era esencial para el éxito del diálogo social transfronterizo. Los esfuerzos para promover este diálogo no deberían sustituir las medidas encaminadas a fortalecer el diálogo social a nivel nacional y local. El diálogo social transfronterizo debía adoptar un enfoque ascendente, contar con la participación de los interlocutores sociales nacionales representativos, y respetar las tradiciones, sistemas y prácticas existentes. Las iniciativas transfronterizas descendentes conllevaban el riesgo de conflicto a nivel local, debido a la participación escasa o nula de los interlocutores sociales nacionales. También entrañaban el riesgo de excluir a la gran mayoría de los trabajadores que no formaban parte de las cadenas mundiales de suministro. Unas organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, fuertes y representativas, que hicieran gala de una confianza mutua y de un compromiso, eran de vital importancia, al igual que el respeto por los gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales y del diálogo social. La libertad sindical debía respetarse en la legislación y en la práctica nacionales.
64. Tres desafíos relativos al Estado de derecho inhibían el diálogo social transfronterizo. El primer desafío era la falta de aplicación y cumplimiento efectivos de la legislación nacional en muchos países. Los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales debían encarar esas brechas en materia de aplicación en el marco de los mecanismos de control de la OIT. El segundo reto era el volumen y la densidad de las leyes laborales en algunos países, que apenas dejaban espacio para que el diálogo social hallara soluciones creativas en el terreno o estableciera condiciones en el mercado de trabajo. El tercero era que la legislación debía elaborarse con la participación de los interlocutores sociales, lo que mejoraría su calidad y aplicación. El diálogo social transfronterizo sólo sería más pertinente, inclusivo y eficaz si se establecían esas condiciones en el plano nacional.
65. Retomando el tema de la CRE o de la RSE, había muchas iniciativas y marcos del sector privado que promovían el diálogo social, en particular a través de las fronteras. Sus formas, formatos y objetivos diferían considerablemente, y su riqueza mostraba hasta qué punto las empresas y los empleadores tomaban en serio sus responsabilidades. La oradora puso de relieve cuatro aspectos en relación con esto:

- 
- i) Era preciso examinar en primer lugar la esencia del reto al que se hacía frente, y no la forma de diálogo social. Favorecer una herramienta determinada sin considerar su idoneidad para afrontar un problema concreto no funcionaría.
  - ii) No podía esperarse que las empresas (de la misma manera que los gobiernos y los sindicatos) tuvieran un historial perfecto. Por el contrario, se les debería apoyar para que mejoraran con el tiempo. Unido a esto, era importante reconocer que muchos retos en materia de derechos humanos y laborales no eran únicos para una empresa, sino cuestiones sistémicas que ninguna empresa podía afrontar por sí sola.
  - iii) El diálogo social transfronterizo era uno de los muchos tipos de compromiso de las partes interesadas que las empresas responsables llevaban a cabo. Las diferentes empresas debían identificar a las partes interesadas y dialogar con ellas en función del tema de que se tratara (por ejemplo, los derechos humanos, el lugar de trabajo, el cumplimiento de las normas medioambientales o la corrupción).
  - iv) Por último, las iniciativas del sector privado nunca podían sustituir la acción estatal para proteger los derechos laborales, y los gobiernos no podían transferir su responsabilidad a los actores y sistemas privados. Las empresas podían complementar y apoyar la acción gubernamental, pero no podían sustituirla.
- 66.** Muchas formas de diálogo social transfronterizo no conllevaban la resolución de conflictos ni la necesidad de un mecanismo de presentación de quejas o de aplicación. El diálogo social europeo era un ejemplo, en el que los interlocutores sociales actuaban como colegisladores sin que hubiera un mecanismo de presentación de quejas establecido. Del mismo modo, los mecanismos de resolución de conflictos, de presentación de quejas y de aplicación diferían, al igual que las formas y la naturaleza del diálogo social transfronterizo. Un punto fundamental sobre el acceso a los mecanismos de reparación era que incumbía a los Estados aplicar las leyes nacionales y velar por que las víctimas en sus jurisdicciones pudieran acceder a los tribunales y a otros mecanismos estatales de presentación de quejas. Las normas mundiales establecían claramente que se pretendía que la responsabilidad de un impacto negativo se transfiriera de la entidad que lo causaba a la empresa con la que dicha entidad tenía una relación comercial.
- 67.** En lo que respecta a los enfoques y esfuerzos para resolver los conflictos a través del diálogo social transfronterizo, los conflictos entre los signatarios de los acuerdos de empresa transnacionales solían resolverse por medio del diálogo informal entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dicho diálogo ayudaba a establecer una relación de colaboración entre la dirección y los trabajadores, lo que permitía que los problemas se afrontaran con prontitud y de una manera constructiva y, en la medida de lo posible, a nivel local. Algunos acuerdos de empresa transnacionales contenían disposiciones sobre la resolución de conflictos, en particular lo que sucedería si no fuera posible una solución informal. Dichas disposiciones variaban, incluida la posibilidad de rescisión del acuerdo, o de terminación de la mediación o del arbitraje. La empresa en cuestión y el sindicato signatario homólogo debían acordar el mejor enfoque para ellos. Desde la revisión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en 2017, la OIT había proporcionado un servicio de diálogo entre las empresas y los sindicatos a fin de poner en práctica sus principios voluntarios. Hasta la fecha se habían concluido con éxito dos casos, lo que mostraba que la OIT podía desempeñar un papel de apoyo en los casos en los que una empresa y un sindicato acordaran voluntariamente utilizar sus instalaciones para reunirse y discutir cuestiones sin prejuicios. Los mandantes tripartitos habían acordado que ese mecanismo era tanto voluntario como confidencial, características que eran de vital importancia para el mismo.
- 68.** El mecanismo de arbitraje en virtud del Acuerdo de Bangladesh había planteado muchos retos. El experto trabajador de IndustriALL había señalado, en relación con los dos casos

---

respecto a los cuales había solicitado arbitraje en 2016 que el proceso había sido muy tedioso y costoso. Ambos casos se habían solucionado antes de la audiencia oral, que indudablemente habría conllevado considerables costos adicionales tanto para el sindicato mundial como para las empresas. Los estudios no apoyaban la afirmación realizada por algunos de que la naturaleza vinculante del proceso de solución de conflictos en virtud del Acuerdo lo hacía efectivo, en particular al compararse con la Alianza para la Seguridad de Todos los Trabajadores de Bangladesh impulsada por la industria. De hecho, los estudios publicados en abril de 2018 por la Stern School of Business de la Universidad de Nueva York mostraban un nivel ligeramente superior de solución de problemas de seguridad en el marco de la Alianza que del Acuerdo, y que un mayor número de fábricas habían sido suspendidas por su incapacidad para solucionar los problemas. Así pues, el procedimiento vinculante no había sido más eficaz que el procedimiento no vinculante. El factor más importante era la voluntad compartida de las partes de mancomunar esfuerzos con el fin de alcanzar el objetivo común de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad en las fábricas.

69. Por último, era fundamental abordar los vínculos entre el diálogo social transfronterizo y otros niveles de diálogo social. El éxito del diálogo social transfronterizo dependía de la fuerza del diálogo a nivel regional, subregional, nacional, sectorial y local. Era necesario centrarse continuamente en los fundamentos en el terreno, como los sistemas de gobernanza públicos y la autonomía de los interlocutores sociales.
70. La Vicepresidenta trabajadora señaló que los acuerdos de empresa transnacionales podían lograr el trabajo decente, en particular en los países en los que el Estado de derecho era débil. La ambición de su Grupo era explorar formas en que la OIT podría promover estos acuerdos e ir más allá del *statu quo* en aquel tipo de diálogo social transfronterizo. El entorno propicio, y en particular los marcos institucionales y jurídicos establecidos, eran lo primero. Si bien instrumentos como las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores habían promovido los acuerdos de empresa transnacionales, seguía faltando un marco de gobernanza para aquellos acuerdos, lo que causaba una incertidumbre considerable y planteaba retos para las partes en la negociación. La ausencia de un marco jurídico era un obstáculo para el diálogo social transfronterizo, en particular con respecto al reconocimiento del derecho de huelga en los conflictos transfronterizos. El Grupo de los Trabajadores aspiraba a un marco que estableciera el derecho a la información, la celebración de consultas y la negociación transfronteriza, y que proporcionara claridad sobre otras cuestiones laborales, incluido el derecho de huelga.
71. Otros factores también contribuían a un entorno favorable para el diálogo social transfronterizo, tales como las leyes que preveían la debida diligencia obligatoria, como las que ya se habían promulgado en Francia y que no tardarían en adoptar otros países europeos. Aun en ausencia de leyes, la debida diligencia era obligatoria para las empresas multinacionales en virtud de las Líneas Directrices de la OCDE. Era necesario aclarar el papel de los sindicatos en los procesos de debida diligencia, en particular en la detección de riesgos, de medidas preventivas y de mecanismos de reparación. La OIT podría brindar asistencia en lo que respecta a cómo estructurar la participación constructiva de los sindicatos en la debida diligencia. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales era un medio para que la OIT adquiriera una profunda experiencia en materia de derechos laborales y de debida diligencia, recopilara buenas prácticas e identificara modelos apropiados en los que los sindicatos fueran asociados clave. La OIT también podría contribuir a llevar a cabo estudios sobre los elementos esenciales de los mecanismos de reparación a nivel operativo, que fueran accesibles para los trabajadores en todas las operaciones de una empresa.
72. Otro factor que propiciaba el diálogo social transfronterizo era tener un sólido historial de diálogo social efectivo en el país de origen de la empresa en cuestión, lo cual era un factor vinculado positivamente con la conclusión de acuerdos de empresa transnacionales. Sin

---

embargo, la oradora no estaba de acuerdo con la afirmación de que unos mecanismos nacionales efectivos de diálogo social fueran una condición previa para el diálogo social transfronterizo. Si éste era el caso, en la práctica muy pocos acuerdos de empresa transnacionales serían posibles fuera de Europa Occidental, puesto que muchos países no respetaban los derechos de libertad sindical y tenían grandes déficits de gobernanza.

73. Los acuerdos comerciales y de inversión tenían consecuencias para el trabajo decente; dichos acuerdos algunas veces limitaban la capacidad de los gobiernos para aplicar la política laboral. Los gobiernos deberían celebrar consultas con los sindicatos al negociar un acuerdo comercial o de inversión, a fin de cerciorarse de que sus disposiciones no menoscabaran la legislación laboral nacional o la capacidad del país para reglamentar las condiciones de trabajo. Además, los capítulos de dichos acuerdos relativos al trabajo deberían ser vinculantes y aplicables a través de un mecanismo de control que incluyera a los interlocutores sociales.
74. El convenio marítimo, aunque era único en ciertos aspectos, debía examinarse atentamente en términos del potencial que ofrecía para otros grupos de trabajadores, como los que trabajaban a través de plataformas digitales y también en otras ocupaciones. Ésta era una cuestión en la que la OIT debería intervenir en el futuro.
75. Había muchas iniciativas privadas. El Global Deal era un ejemplo con 100 socios, incluidos gobiernos, sindicatos, organizaciones empresariales y empresas. El diálogo social y la negociación colectiva debían promoverse de todas las maneras posibles, y se debería reconocer el valor del Global Deal a ese respecto, así como por los valiosos estudios que había producido.
76. En lo que respecta a la cuestión de la resolución de conflictos, el Grupo de los Empleadores había mencionado el procedimiento de arbitraje en el marco del Acuerdo de Bangladesh. En efecto, el proceso había sido largo y no se había llegado a una audiencia; sin embargo, había logrado un acuerdo importante, y se habían proporcionado grandes sumas de dinero para solucionar los problemas en las fábricas. El caso mostraba que las normas de arbitraje establecidas para el arbitraje empresarial no eran adecuadas para solucionar los conflictos entre los trabajadores y la gerencia. Era preciso discutir más a fondo un proceso que fuera menos costoso y requiriera menos tiempo; había sido una buena experiencia de aprendizaje. El Acuerdo había registrado grandes logros en 1 600 fábricas con 200 marcas implicadas, aumentando los niveles de resolución de conflictos a más del 85 por ciento. En esos momentos se estaba transfiriendo al Gobierno. Había sido eficaz para mejorar la seguridad en las fábricas en Bangladesh.
77. Las Líneas Directrices de la OCDE contenían un importante mecanismo para la resolución de conflictos, que tenía estancias específicas involucrando los PNC en los gobiernos nacionales. El PNC en Suiza había tratado eficazmente casos en los que la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) había estado implicada, y los de Francia, Países Bajos y otros países también habían obtenido buenos resultados, al lograr que las partes negociaran los resultados de una manera que no habría sido posible de otro modo. Era preciso fortalecer el modelo de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para la resolución de conflictos, posiblemente teniendo un punto de contacto para la gestión de conflictos.
78. La mayoría de los acuerdos de empresa transnacionales comprendían un proceso de resolución de conflictos que incluía discusiones a diferentes niveles de la empresa, en particular la supervisión a través de visitas conjuntas, la utilización de un mediador si ambas partes alcanzaban un acuerdo, o algunas veces el arbitraje. En algunos casos, los acuerdos de empresa transnacionales eran aplicables en virtud de la legislación nacional que contemplaba a la empresa signataria. Sin embargo, las referencias a la mediación y al arbitraje solían ser vagas, y no había un procedimiento claro e integral conexo. No había

---

espacio dedicado para la mediación y el arbitraje en los conflictos mundiales, y la brecha en materia de aplicación en muchos acuerdos de empresa transnacionales era un déficit importante. También había una enorme falta de confianza en las medidas voluntarias tras el fracaso de las iniciativas en materia de RSE. Sin embargo, los acuerdos de empresa transnacionales no formaban parte de la RSE. Unos sistemas sólidos de resolución de conflictos mejoraban el cumplimiento y fortalecían el compromiso, mientras que la rendición de cuentas era importante para dar credibilidad a dichos acuerdos. Era necesario explorar los modelos de arbitraje, como un último recurso después de realizarse otros esfuerzos, incluida la conciliación, la mediación y las reuniones a varios niveles de la empresa. Una opción sería fortalecer el modelo facilitador en virtud de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina debería elaborar una lista de facilitadores calificados, haciendo que el proceso fuera más oficial y tuviera un carácter menos *ad hoc*. También podrían fortalecerse los puntos focales, y respaldarse con la orientación de la OIT sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Podrían convertirse en un medio para prestar apoyo con miras a la aplicación de los acuerdos de empresa transnacionales.

- 79.** En lo que respecta al vínculo entre el diálogo social transfronterizo y otras formas de diálogo social, se planteaba la cuestión de respetar las prácticas locales. Todos los acuerdos de empresa transnacionales debían respetar la legislación nacional, así como los sistemas nacionales para reconocer a los sindicatos. Los socios locales siempre participaban de alguna manera en la negociación de dichos acuerdos. En los casos en que no había sindicatos locales que representaran a los trabajadores en esa empresa particular, se hallaban otros medios para lograr que los trabajadores interesados tomaran parte en las discusiones. Las federaciones sindicales internacionales estaban muy conectadas con sus afiliados a nivel local y nunca se propondrían violar las leyes nacionales. Sin embargo, con demasiada frecuencia, dichas leyes estaban muy por debajo de lo que ellas consideraban la obligación empresarial de respetar los derechos. En tales casos, confiaban en que los acuerdos de empresa transnacionales mejoraran lo mínimo exigido por la legislación local.
- 80.** El experto trabajador de la ITF hizo referencia al acuerdo marco mundial sobre la negociación colectiva en el sector marítimo, que contenía tres elementos. En primer lugar, su elemento financiero incluía todo, desde el salario hasta la estabilidad del empleo, y hasta el acceso de los inspectores de la ITF a bordo del buque para verificar que el acuerdo estuviera respetándose. En segundo lugar, el elemento profesional incluía la remuneración en caso de enfermedad y lesión, fondos de previsión y disposiciones relativas al trabajo en ámbitos peligrosos. En tercer lugar, el elemento social incluía la licencia, el acceso al correo electrónico y a Internet, etc. Las negociaciones sobre el acuerdo marco tenían lugar cada dos años a nivel mundial. Una vez se había concluido el acuerdo marco mundial, los afiliados nacionales de la ITF comenzaban las negociaciones con las empresas de sus propios países, lo cual podía conducir a acuerdos nacionales y, algunas veces, a nivel de empresa. Todos esos acuerdos debían respetar el marco establecido a nivel mundial. Ese modelo que funcionaba en la práctica, en una industria que se había globalizado cada vez más, era uno de los más peligrosos del mundo, y estaba sujeto a diferentes ordenamientos jurídicos debido a la movilidad de los buques en aguas profundas. Los interlocutores sociales se habían reunido para elaborar ese modelo de éxito, que podría reproducirse en otras industrias si los interlocutores sociales estaban dispuestos a entablar un diálogo social transfronterizo constructivo.
- 81.** El experto trabajador de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) describió los esfuerzos para elaborar un convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En tiempos recientes, se habían concluido con ciertas empresas multinacionales algunos acuerdos mundiales sobre la protección de los trabajadores contra el acoso sexual en el lugar del trabajo. Todos esos acuerdos, negociados a través del diálogo social a nivel mundial, hacían referencia a la aplicación local. Los afiliados nacionales habían interactuado con el personal directivo en cada jurisdicción para alcanzar acuerdos sobre la aplicación, lo que

---

demostraba claramente el vínculo entre el diálogo social nacional y el diálogo social transfronterizo.

- 82.** La Vicepresidenta trabajadora señaló, como conclusión, que los sindicatos mundiales estaban centrándose en muchas cuestiones esenciales diferentes. Estaba muy motivada en lo que respecta al futuro de los acuerdos de empresa transnacionales y del diálogo social transfronterizo. De cara a la globalización, la RSE no era el camino a seguir y había otros modelos que podrían utilizarse. El desafío consistía en hacer que funcionaran y en asegurar la pertinencia e importancia continuas de la OIT en el nuevo mundo del trabajo.
- 83.** La Vicepresidenta gubernamental indicó que los gobiernos reconocían los beneficios del diálogo social a todos los niveles, desde el local hasta el mundial. Los gobiernos deseaban crear un entorno que propiciara el diálogo social transfronterizo, y velar por que éste no se obstaculizara. También querían brindar oportunidades a nivel nacional para mejorar los conocimientos y crear más conciencia sobre las diversas herramientas e instrumentos disponibles. No concedían prioridad ni al enfoque descendente ni al enfoque ascendente, sino que promovían un enfoque intersectorial que incluía el diálogo social tanto nacional como transnacional. Con ayuda de la OIT, podrían sensibilizar en mayor grado a las instituciones de diálogo nacionales acerca del diálogo social transfronterizo, y dichas instituciones deberían ampliarse para incluir a otras partes interesadas.
- 84.** Las disposiciones contenidas en los acuerdos de empresa transnacionales debían estar en consonancia con la legislación nacional. El diálogo social transfronterizo podría permitir que los gobiernos de los países de origen y los países receptores de las empresas multinacionales detectaran las lagunas en sus marcos de gobernanza nacionales. Esto les permitiría establecer una legislación que garantizara el respeto de los derechos de los trabajadores en las empresas a lo largo de las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales. Los acuerdos de empresa transnacionales deberían prever mecanismos para la resolución de conflictos que los interlocutores sociales pudieran gestionar de manera autónoma, o que pudieran recurrir a una tercera parte mediadora, como la OIT. Dichos mecanismos deberían funcionar en coordinación con las medidas existentes para la resolución de conflictos y complementar tales medidas.
- 85.** La OIT debería ayudar a crear un entorno favorable para el diálogo social transfronterizo, en particular a través de la supervisión, la investigación y la evaluación del impacto, y de la creación de capacidad. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, la OIT podría impartir formación a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas con miras a sensibilizarles en mayor grado acerca del diálogo social transfronterizo tripartito.
- 86.** La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que los gobiernos deberían velar por que los empleadores y los trabajadores fueran libres de participar en las iniciativas de diálogo voluntarias que consideraran oportunas, y deberían evitar que esto se obstaculizara. Un mayor número de acuerdos entre los gobiernos que cubrían las cuestiones laborales y de empleo podrían incluir mecanismos para el diálogo social transfronterizo con el fin de apoyar su aplicación efectiva. Las empresas deberían utilizar el diálogo social para ayudar a asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores en sus operaciones. Nada podía sustituir el cumplimiento efectivo por los gobiernos de la legislación laboral, en particular sobre el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Sin embargo, las empresas también tenían la obligación de respetar los derechos de los trabajadores, incluso en los casos en que existían brechas en materia de aplicación. La oradora pidió al Grupo de los Trabajadores que aclarara su comentario sobre la falta de marcos de gobernanza para los acuerdos de empresa transnacionales, dado que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplicaban en todos los lugares, con independencia del contexto nacional. El diálogo social efectivo a nivel nacional y de empresa fortalecería la capacidad de los actores de entablar un diálogo transfronterizo. La inversión en la creación de capacidad a nivel nacional podría considerarse una condición que impulsaría esto.

- 
- 87.** La experta del Gobierno de Sudáfrica señaló que el NEDLAC constituía el marco institucional propicio para el diálogo social en su país. Se acogería con agrado el apoyo de la OIT para la creación de capacidad y para obtener recursos adicionales de cara al diálogo social. Sudáfrica era socio en el Global Deal, y el país consideraba que éste era un instrumento valioso para alcanzar un consenso; la oradora alentaba a otros Estados a contemplar la posibilidad de unirse al mismo.
- 88.** La experta gubernamental de los Países Bajos subrayó que la creación de capacidad de la OIT era importante a nivel local, en particular en los niveles inferiores de las cadenas mundiales de suministro. Se necesitaban ejemplos positivos de la manera en que las empresas locales podrían establecer el diálogo social, lo que también podría ayudar a las empresas multinacionales en sus cadenas de suministro. La OIT debería elaborar directrices para las empresas, los sectores y otras partes interesadas sobre cómo establecer un diálogo social transfronterizo en sus cadenas de suministro, incluido para la debida diligencia. Dichas directrices podrían integrarse en otras directrices pertinentes, como las guías de debida diligencia de la OCDE. El Consejo Económico y Social de los Países Bajos estaba interesado en explorar el diálogo social transfronterizo, incluido el papel de la OIT, y en abordar esas cuestiones a nivel internacional con otros consejos económicos y sociales.
- 89.** El experto gubernamental de la República de Corea señaló que el diálogo social transfronterizo podría ponerse en práctica mejor en los países en los que el diálogo social local estaba bien establecido. Era necesario utilizar los órganos de diálogo social existentes, o establecer dichos órganos en los lugares en los que todavía no existían, con miras a abordar las cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales y con el diálogo social transfronterizo. En su país, la institución nacional de diálogo social se había reformado en tiempos recientes para adoptar nuevos principios e incluir a miembros de grupos de partes interesadas adicionales, como los jóvenes, las mujeres y los trabajadores atípicos. Sin embargo, hasta esa fecha, la cuestión de las empresas multinacionales y del diálogo social aún no se había considerado.
- 90.** La experta gubernamental de México señaló la creciente pertinencia e importancia del diálogo social en el mundo globalizado. Debería fomentarse la activa participación de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas y reformas laborales, y era indispensable asegurar el respeto del Estado de derecho a través de una inspección del trabajo y de unos mecanismos de prevención y de resolución de conflictos que fueran eficaces. El Gobierno de México había elaborado políticas públicas y actividades en consonancia con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, incluidas estrategias encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y la integración de las personas vulnerables, entre ellos los no nacionales. El Ministerio de Economía era el punto nacional de contacto para las Líneas Directrices de la OCDE, y había organizado diversos foros que habían contado con participantes empleadores, trabajadores y de la sociedad civil, que se habían centrado en la RSE y en el desarrollo sostenible. También se habían realizado esfuerzos para promover el diálogo entre las empresas y los actores cuya labor se centraba en los derechos humanos. El capítulo relativo al trabajo del AMI firmado entre el Canadá, México y Estados Unidos en 2018 reflejaba su deseo común de que los interlocutores sociales participaran en el control del cumplimiento de los compromisos laborales. Su artículo sobre la participación pública exigía que cada parte consultara con un organismo nacional del trabajo, que comprendiera a representantes de los trabajadores y de los empleadores, sobre las cuestiones cubiertas por ese capítulo, a fin de garantizar la aplicación efectiva de las leyes laborales y sobre derechos humanos.
- 91.** El experto gubernamental de Bangladesh señaló que un diálogo social nacional eficaz podría facilitar el diálogo social transfronterizo inclusivo y efectivo, si estaba apoyado por instituciones y marcos jurídicos sólidos. Una reforma laboral reciente emprendida en Bangladesh había reducido el umbral de reconocimiento de los sindicatos a nivel de empresa; la consulta tripartita era obligatoria en el sector de las prendas de vestir, y se había



---

establecido el Centro de Recursos para los Trabajadores con el fin de desarrollar la capacidad de los trabajadores. Debería haber una estrecha coordinación entre las diferentes iniciativas privadas, y un respeto mutuo y un reconocimiento de sus logros. Los mecanismos de resolución de conflictos, de presentación de quejas y de aplicación eran fundamentales, y deberían guiarse por la legislación y las condiciones nacionales, tal como se establecía en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). Las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas, tal como se indicaba en la Declaración de la OIT de 1998.

- 92.** La Vicepresidenta empleadora, respondiendo a los comentarios formulados por el Grupo de los Trabajadores, señaló que los marcos internacionales para la información y la celebración de consultas, en particular sobre el derecho de huelga, no figuraban en el orden del día de la Reunión, por lo que no deberían discutirse. El Global Deal no era una iniciativa privada, sino una iniciativa estatal dirigida por el Primer Ministro de Suecia. Suecia también había financiado estudios de la OCDE. El éxito del Acuerdo de Bangladesh no había obedecido a su naturaleza vinculante y, de hecho, la Alianza no vinculante era igualmente exitosa. El Grupo de los Empleadores apoyaba los acuerdos firmados por la UITA sobre el acoso sexual y confiaba en que se celebraran acuerdos similares sobre los derechos de la población LGBTI.
- 93.** Dado que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales había sido revisada sólo dos años antes, no debería cambiarse de nuevo; lo mismo era aplicable a los servicios de facilitación del diálogo, que debían probarse en la práctica. El Grupo de los Empleadores apoyaba los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se aplicaban a todos los trabajadores, y no sólo al 20 por ciento que trabajaba en las cadenas mundiales de suministro. La creación de capacidad a nivel nacional y local debería fortalecerse, en consonancia con la Declaración sobre la Justicia Social, así como las instituciones tripartitas de diálogo social. La necesidad de orientación adicional de la OIT sobre la debida diligencia se veía con escepticismo, ya que las Líneas Directrices de la OCDE sobre esa cuestión se habían redactado en consulta con los interlocutores sociales. Para que las iniciativas de diálogo social transfronterizo fueran eficaces, era preciso que se incluyera a los interlocutores sociales a nivel nacional. Las normas del trabajo nunca deberían utilizarse con fines proteccionistas en el comercio internacional, tal como había señalado el experto gubernamental de Bangladesh.
- 94.** El experto trabajador de IndustriALL Global Union señaló que el mundo del trabajo seguía enfrentándose a muchos desafíos, como la explotación de los trabajadores y el impago de los salarios; era preciso redoblar los esfuerzos a nivel mundial para resolver esos problemas. El diálogo social transfronterizo no pretendía sustituir las relaciones laborales a nivel nacional y local, sino crear un entorno que propiciara el diálogo a esos niveles. En efecto, el diálogo social transfronterizo era particularmente importante cuando las condiciones para el diálogo social a nivel nacional eran problemáticas. No se debería prestar una atención indebida a la RSE y a las iniciativas de auditoría voluntarias, ya que dichas medidas no habían conseguido mejorar los salarios ni proteger los derechos de negociación colectiva. Los mecanismos transfronterizos de presentación de quejas y los sistemas vinculantes de resolución de conflictos ayudarían a reducir el déficit de gobernanza mundial. El Acuerdo de Bangladesh era el resultado de un acuerdo contractual entre los interlocutores sociales, y no una iniciativa unilateral.
- 95.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Global Deal había sido iniciado por el Gobierno de Suecia, y había tenido efectos muy positivos en la negociación colectiva y el diálogo social a nivel nacional y transfronterizo. El éxito del Acuerdo había obedecido a la participación de múltiples empleadores y a su naturaleza vinculante, sin lo cual no habría podido obtener los mismos resultados. También había tenido un efecto indirecto en la Alianza. A diferencia de la posición de los empleadores, el Grupo de los Trabajadores consideraba que la cuestión de un marco de negociación global entraba en el ámbito del

---

diálogo social transfronterizo; dicho marco jurídico acabaría siendo necesario para los acuerdos de empresa transnacionales, y eso debería integrarse en la OIT. Sin embargo, su Grupo aceptaba la posición de los empleadores acerca de que la cuestión no podría abordarse en el ámbito de la Reunión.

96. Las guías de debida diligencia de la OCDE no abarcaban con detalle el papel de los sindicatos. La OIT debería proporcionar asistencia sobre esta cuestión, en particular en relación con los procesos encaminados a identificar la prevención de riesgos y los mecanismos de reparación. Ciertos elementos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales nunca se habían utilizado, o rara vez, y requerían más atención — por ejemplo, los puntos focales nacionales y la función de facilitador. Respondiendo a un comentario de la experta gubernamental de los Estados Unidos, la oradora señaló que era difícil hacer que se respetaran los principios y derechos fundamentales en el trabajo en ausencia de un marco jurídico nacional que garantizara tales derechos.
97. La Vicepresidenta empleadora observó que lo que realmente importaba eran los resultados en el terreno. La RSE podría contribuir, pero nunca podía sustituir la legislación y su aplicación efectiva por las autoridades públicas. El mecanismo de control global de la OIT también ayudaba a asegurar que los gobiernos nacionales aplicaran la ley. Existían y se necesitaban diferentes tipos de mecanismos de presentación de quejas, pero no todas las formas de diálogo social exigían el establecimiento de dichos mecanismos. El Grupo de los Empleadores no consideraba que fuera positivo que la Reunión de expertos entablara una discusión sobre un marco jurídico mundial de las relaciones laborales, cuestión sobre la cual no podrían realizarse progresos en el contexto de la Reunión. En su lugar, debería centrarse en los ámbitos en los que podrían realizarse progresos de manera realista, respetando la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales.

### **Punto para la discusión 3: ¿Cuál debería ser el papel y el valor añadido de la OIT en el ámbito del diálogo social transfronterizo?**

98. La Vicepresidenta trabajadora apreció el entusiasmo expresado por el Grupo Gubernamental sobre el papel que la OIT desempeñaba en el diálogo social transfronterizo, que su Grupo compartía. El Grupo de los Trabajadores quería que se reconociera y promoviera el valor de los acuerdos de empresa transnacionales al encarar los déficits de trabajo decente y garantizar los derechos. Estos acuerdos eran un medio importante para que los trabajadores participaran en los procesos de debida diligencia y en los mecanismos de reparación. La OIT debería comprometerse a promover los acuerdos de empresa transnacionales en toda su labor.
99. No era necesario llevar a cabo una nueva revisión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, sino preparar un plan de acción para su aplicación, en particular en un contexto transfronterizo. La publicación de una lista de facilitadores competentes para la mediación de los conflictos a solicitud de las partes sería un siguiente paso necesario, que proporcionaría confianza, opciones y transparencia a las partes en un conflicto. La OIT debería conceder prioridad a la formación de los puntos focales nacionales designados de manera tripartita. La fusión de dicho papel con el papel de los PNC con arreglo a las Líneas Directrices de la OCDE, tal como se había hecho en Noruega, era un ejemplo de un enfoque que podría adoptarse en otros lugares.
100. Se necesitaban orientaciones de la OIT sobre la participación constructiva de los sindicatos en los procesos de debida diligencia, lo cual era una cuestión importante que no se abordaba en las orientaciones proporcionadas por la OCDE, en particular sobre el papel que desempeñaban los acuerdos de empresa transnacionales en esos procesos. También se precisaban orientaciones de la OIT sobre los elementos esenciales para los mecanismos de

---

presentación de quejas a nivel operativo. El Grupo de los Trabajadores buscaba un nuevo tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos, con miras a proporcionar un marco jurídico para los acuerdos de empresa transnacionales. Su propuesta de una nueva norma de la OIT sobre esa cuestión se abordaría en la siguiente reunión sobre las cadenas mundiales de suministro, en el marco del seguimiento de la discusión sobre ese tema mantenida en la CIT en 2016.

- 101.** La OIT debería promover el diálogo social transfronterizo, en particular en otros organismos especializados de las Naciones Unidas y en los organismos comerciales, y preconizar la participación de los interlocutores sociales en la negociación, supervisión y aplicación de los acuerdos comerciales. El diálogo social transfronterizo era un mecanismo especial para promover los derechos de los trabajadores migrantes, y la OIT debería fomentar la participación de los interlocutores sociales en la elaboración, revisión y puesta en práctica de los acuerdos gubernamentales bilaterales y multilaterales sobre el tema, en consonancia con los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa* de la OIT. También deberían establecerse mecanismos de supervisión, como los comités tripartitos. Dichos acuerdos debían difundirse a través de organismos regionales, y la OIT podría fortalecer la capacidad de los socios locales a ese respecto.
- 102.** El Grupo de los Trabajadores era ambicioso en lo que respecta a la promoción de los acuerdos de empresa transnacionales y a la profundización del reconocimiento del papel de los sindicatos en los mecanismos de debida diligencia. Esto brindaba grandes oportunidades para que la OIT promoviera el diálogo social transfronterizo, metas que podían alcanzarse en el nuevo centenario.
- 103.** La Vicepresidenta empleadora señaló que debía prestarse particular atención a la mejora de la acción de la OIT en lo que respecta al diálogo social, como uno de los ejes de política transversales. Sin embargo, debería reconocerse que la OIT no tenía necesariamente un papel que desempeñar en todas las formas de diálogo social transfronterizo, en las que entraba en juego la autonomía de los interlocutores sociales. La acción de la OIT siempre debería guiarse por las diversas necesidades y realidades de los mandantes a nivel nacional.
- 104.** La OIT desempeñaba un papel importante en la generación de conocimientos, a través de sus estudios, bases de datos, publicaciones y seminarios para la difusión de conocimientos y el aprendizaje mutuo entre los mandantes. Los estudios no deberían favorecer ciertas formas de diálogo a nivel de empresa en relación con otras, sino evaluar el contenido y el impacto de diferentes iniciativas, identificando los factores de éxito y los retos. Existían diversos enfoques del diálogo social, entre ellos los acuerdos de empresa transnacionales, la cooperación en el lugar de trabajo y los procesos de participación de múltiples partes interesadas; se necesitaban estudios de caso y estudios en general sobre todas esas diversas formas. La base de datos OIT-UE sobre los acuerdos de empresa transnacionales debería desarrollarse más aún de tal modo que se convirtiera en una herramienta fácil de utilizar, factual y actualizada, que incluyera idealmente el texto completo o un resumen de los acuerdos, lo cual permitiría una comparación.
- 105.** Existían muchas directrices sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, de las Naciones Unidas, la OCDE, la Comisión Europea y muchos Estados Miembros diferentes. La OIT no debería duplicar esos esfuerzos, en particular habida cuenta de la coherencia del lenguaje entre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada y esas directrices. En su lugar, la OIT podría ayudar a las empresas a detectar los riesgos proporcionando información accesible, actualizada y específica para los países que incluyera los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto sería particularmente útil para las pymes, que tenían dificultades para obtener este tipo de información. La OIT, con la aportación de los interlocutores sociales, también podría aumentar su participación en el Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, celebrado anualmente.

- 
- 106.** La OIT también debería generar y difundir conocimientos sobre otras formas de diálogo social transfronterizo. Por ejemplo, podría lograr que se comprendieran mejor las experiencias emergentes en los procesos e instituciones de diálogo social, y sus retos y oportunidades al apoyar la integración regional. También podía responder a las necesidades de los mandantes en los bloques regionales, en particular a través de proyectos de cooperación para el desarrollo.
- 107.** El Grupo de los Empleadores acogía con agrado las reuniones sectoriales de la OIT, que permitían a los empleadores y los trabajadores afrontar a escala mundial retos específicos para los sectores identificados conjuntamente. Sus numerosos resultados positivos incluían la elaboración de conclusiones, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y recomendaciones prácticas sobre diversas cuestiones.
- 108.** En lo que respecta a la creación de capacidad y a la cooperación para el desarrollo, su Grupo ya había subrayado que una sólida cultura de diálogo social a nivel nacional y local contribuía al éxito del diálogo social transfronterizo; y que la legitimidad de los resultados del diálogo social se debía a la composición y al mandato de las organizaciones de interlocutores sociales. Unas organizaciones de interlocutores sociales sólidas, representativas y autónomas eran la clave del éxito, por lo que el desarrollo de la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo constructivo a diferentes niveles, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), debería ser un pilar central de los esfuerzos de la OIT. Se acogía con agrado un proyecto para elaborar un compendio de leyes laborales en los países de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), pero éste debía completarse y difundirse. El programa conjunto de la OIT y de la Corporación Financiera Internacional (CFI), *Better Work*, se basaba en los principios del diálogo social transfronterizo, con un comité consultivo a nivel mundial que incluía a los interlocutores sociales, y con la participación del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de las empresas multinacionales y los proveedores, en el diálogo entablado a nivel nacional. La OIT podría explorar el interés de los mandantes en ampliar dicho programa a otros países.
- 109.** La OIT debía llevar a cabo una labor de sensibilización de manera continua y proactiva, con miras a fomentar que otras organizaciones internacionales interactuaran de manera constante con los interlocutores sociales sobre cuestiones pertinentes. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) brindaban otra oportunidad para que los interlocutores sociales pudieran fortalecer su participación, en particular a la luz del objetivo 17 que instaba a crear alianzas entre diferentes actores a nivel mundial, regional, nacional y local.
- 110.** La Reunión de expertos no pretendía discutir las acciones normativas, que serían examinadas por una tercera Reunión de expertos relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, tal como había decidido el Consejo de Administración. Como conclusión, la OIT debería seguir respondiendo a las necesidades y realidades de sus mandantes en el terreno para ayudar a que el diálogo social transfronterizo fuera más pertinente, inclusivo y eficaz.
- 111.** La Vicepresidenta gubernamental recordó varios textos oficiales de la OIT que abordaban el papel de la Organización en la promoción del diálogo social transfronterizo y de otras formas de diálogo social. La Declaración sobre la Justicia Social hacía referencia a acuerdos comerciales y a otros acuerdos multilaterales. La OIT debería informar a sus mandantes sobre el seguimiento que había realizado en lo que respecta a esos textos o instrumentos diferentes, para que pudieran apoyarse en lo que ya se había logrado.
- 112.** El Grupo Gubernamental tenía tres prioridades principales con respecto al diálogo social transfronterizo: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la debida diligencia en las cadenas de suministro y la promoción del diálogo social a todos los niveles. Sin embargo, también debían abordarse otras cuestiones, tales como la migración laboral internacional, la igualdad de género, el desarrollo agrícola y los derechos de las minorías. Se

---

necesitaban estudios sobre el desarrollo del diálogo social transfronterizo, y los obstáculos al mismo, en otras regiones distintas de Europa. La OIT también podría realizar estudios a fin de medir el impacto del diálogo social transfronterizo, y producir una guía que contuviera estudios de caso específicos que abarcaran las diferentes perspectivas de los tres Grupos de mandantes. Todos los estudios deberían poder consultarse en el sitio web de la OIT. Las campañas y las actividades de sensibilización acerca del diálogo social transfronterizo deberían seguir siendo generales, y evitar promover cualquier instrumento o enfoque que fuera en detrimento de otros. Con respecto a la supervisión y a la creación de capacidad, la OIT debería ser proactiva a través de los PTDP, y prestar particular atención a los programas de formación en el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), incluida la formación de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

- 113.** Las Líneas Directrices de la OCDE estaban orientadas a los gobiernos y eran inadecuadas para atender las necesidades de las empresas multinacionales, de sus subcontratistas y de sus proveedores. Deberían producirse orientaciones generales sobre el diálogo social sostenible a diferentes niveles que satisficieran las necesidades de fomento de la capacidad de todos los mandantes. En último término, las conclusiones de la Reunión deberían reconocer y fortalecer el papel de coordinación y de convocatoria de la OIT en relación con el diálogo social transfronterizo.
- 114.** La experta gubernamental de Marruecos señaló que la OIT debería prestar apoyo a los gobiernos para establecer un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo, fortalecer la administración del trabajo, aplicar la legislación nacional y promover el diálogo social a nivel nacional. La OIT debería informar a los gobiernos y a los interlocutores sociales sobre las diferentes iniciativas, incluido su impacto en las condiciones de empleo y de trabajo, y fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales a nivel nacional para participar en el diálogo social transfronterizo.
- 115.** El experto gubernamental de Bangladesh señaló que la documentación de los conocimientos y las buenas prácticas debía adaptarse a los diferentes contextos nacionales y regionales, y traducirse asimismo a las lenguas nacionales. La OIT debería promover redes nacionales, regionales y mundiales de expertos y profesionales. El Global Deal para una Migración Segura, Ordenada y Regular podría ser un instrumento para promover el diálogo social transfronterizo sobre la cuestión de los trabajadores migrantes. La Oficina debería llevar a cabo cursos de formación especiales con fines de sensibilización orientados a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a través del CIF-OIT, y seguir emprendiendo campañas promocionales, en colaboración con los compradores y las marcas, tal como se había realizado en el marco del programa *Better Work*, con miras a fomentar el diálogo social transfronterizo.
- 116.** La experta gubernamental de los Países Bajos señaló que los estudios de la OIT deberían documentar las prácticas existentes en el diálogo social transfronterizo, en particular en relación con la debida diligencia y con la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, mostrando lo que funcionaba y lo que no funcionaba. Sería útil una base de datos sobre el diálogo social transfronterizo. La creación de capacidad de todas las partes interesadas a nivel local era necesaria, en un enfoque ascendente. Unas nuevas directrices prácticas de la OIT, destinadas a las empresas, podrían cerrar brechas en las guías de debida diligencia de la OCDE en lo que respecta a la manera en que el diálogo social podría contribuir a la debida diligencia en las cadenas mundiales de suministro. La creación de capacidad era necesaria tanto para los PNC de la OCDE como para los puntos focales nacionales con arreglo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El diálogo social transfronterizo debería promoverse a través de diferentes programas de la OIT, incluidas las alianzas público-privadas, y debería preconizarse su inclusión en los órdenes del día de otros foros internacionales, así como de los consejos sociales y económicos nacionales.

- 
- 117.** La experta gubernamental de los Estados Unidos apoyó el llamamiento para que se realizaran estudios sobre el diálogo social transfronterizo fuera de Europa Occidental. Con el fin de evitar la posible duplicación, todos los estudios existentes sobre el tema deberían compilarse en primer lugar en una única base de datos a la que los mandantes pudieran acceder. La OIT podría crear un recurso de fácil utilización que describiera las diferentes opciones para el diálogo social transfronterizo, a través de los PTDP y en el CIF-OIT, incluida la utilización del aprendizaje a distancia. La OIT debería promover nuevas oportunidades de diálogo social dentro del sistema multilateral, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- 118.** La experta gubernamental de Sudáfrica señaló que la OIT debería apoyar los mecanismos de supervisión y evaluación, con miras a detectar las brechas y a determinar las mejores prácticas, y también ayudar a establecer plataformas nacionales para el diálogo social, las cuales podrían contribuir a un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo. En el NEDLAC de Sudáfrica, el diálogo social se había ampliado para incluir a los representantes de las comunidades y de las organizaciones no gubernamentales.
- 119.** La experta gubernamental de México señaló que la OIT tenía un papel primordial que desempeñar en la promoción del diálogo social en lo que respecta a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y en la prestación de asistencia a los gobiernos para aplicar políticas encaminadas a fortalecer el diálogo social nacional y transfronterizo. La protección de los trabajadores migrantes debería llevarse a cabo a través del diálogo social, en particular en el G-7 y el G-20. Si bien la OIT no tenía un papel directo en los acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales, podría prestar apoyo en relación con esto, por ejemplo, intercambiando buenas prácticas. Se necesitaban espacios para el diálogo social, y también era preciso compartir experiencias recientes en relación con las cuestiones de género, los trabajadores migrantes y agrícolas, y los trabajadores en la economía de plataformas.
- 120.** El experto gubernamental de la República de Corea señaló que la OIT debería colaborar estrechamente con los gobiernos y la sociedad civil. Desarrollar la capacidad de las empresas subcontratistas era fundamental para asegurar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La Fundación del Trabajo de Corea había organizado un foro para discutir las normas internacionales en las cadenas mundiales de suministro, y la OIT podría apoyar ese tipo de iniciativa local.
- 121.** La experta gubernamental de Francia subrayó el papel que desempeñaba la OIT en la supervisión de la aplicación de las normas. Las conclusiones de la CIT en 2016 habían indicado que la OIT podría apoyar los procesos de resolución de conflictos y, a solicitud, proporcionar mediación; la OIT podría prestar ese servicio. El siguiente Estudio General sobre el diálogo social podría incluir una pregunta sobre la manera en que las herramientas e instrumentos de la OIT existentes podrían contribuir al diálogo social transfronterizo. Durante su presidencia del G-7, en 2019, Francia se había propuesto promover las normas internacionales del trabajo en el contexto de la acción multilateral. El manual sobre la evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión, producido en 2016 por la OIT, era un ejemplo de orientación para los Estados Miembros y los interlocutores sociales. Serían de gran utilidad unas orientaciones relativas al diálogo social transfronterizo, los instrumentos que existían y su aplicación.
- 122.** La Vicepresidenta trabajadora señaló la necesidad de evitar producir una lista exhaustiva de actividades relacionadas con el diálogo social transfronterizo, en el que la OIT ya participaba, dado que cabía el riesgo de que la Reunión dejara de centrarse en lo que debía. Las conclusiones de la CIT en 2016 habían hecho una referencia específica a que se añadiera valor a los AMI, y a los mecanismos de supervisión y de resolución de conflictos. La negociación colectiva era un pilar esencial del diálogo social. Al tiempo que se reconocía que el diálogo social transfronterizo adoptaba muchas formas, debía prestarse atención a las empresas mundiales. La denegación de los derechos fundamentales de tantos trabajadores en el mundo era inaceptable. Los gobiernos debían redoblar sus esfuerzos, pero las empresas

---

también tenían una responsabilidad especial en relación con esto. Algunas de las empresas más grandes del mundo habían concluido acuerdos de empresas transnacionales y a través de esa acción, estaban forjando la práctica mundial. Su Grupo quería que la OIT apoyara y promoviera los acuerdos de empresa transnacionales como una manera efectiva — aunque no la única — a fin de encarar los déficits de trabajo decente, ayudando a mantener así el impulso hacia adelante.

- 123.** En lo referente a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, la OIT debería elaborar una lista de facilitadores externos competentes, que sería sumamente útil para los representantes de los trabajadores y las empresas, que actualmente no tenían acceso a dicho servicio cuando surgían conflictos, sino sólo a los tribunales públicos. Esto sería eficaz en función de los costos y aumentaría asimismo la visibilidad de la OIT con respecto a los acuerdos de empresa transnacionales. Las guías de debida diligencia de la OCDE y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales hacían referencia a la «cooperación constructiva», de las empresas con las partes interesadas, incluidos los trabajadores y los sindicatos, en materia de debida diligencia. La OIT podría ayudar a aclarar el significado de «cooperación constructiva» proporcionando ejemplos de cómo era en la práctica, así como de la identificación de los riesgos y de las estrategias de prevención. Dicha labor no requeriría recursos abundantes y añadiría un valor añadido. Era preciso crear capacidad en las regiones en lo que respecta a los acuerdos de empresa transnacionales, y difundir mejor estos últimos. El Grupo de los Trabajadores acogía con agrado otras propuestas que se habían realizado, como la relativa a una base de datos y a un estudio de buenas prácticas, pero consideraba que el apoyo y el fomento específicos de los acuerdos de empresa transnacionales era la contribución más importante que la OIT podría realizar.
- 124.** La Vicepresidenta empleadora destacó que el mandato de la Reunión era el diálogo social transfronterizo; los acuerdos de empresa transnacionales eran tan sólo una pieza del puzzle, y debían considerarse por igual las demás piezas. Su Grupo seguía sin estar convencido de que se necesitaran orientaciones adicionales de la OIT sobre la debida diligencia o de que estas orientaciones añadirían valor a las orientaciones existentes que abordaban esta cuestión, en particular la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (párrafo 10, e)), y las Líneas Directrices de la OCDE (págs. 22-23). Dichos textos indicaban claramente quiénes eran las partes interesadas pertinentes para la celebración de consultas sobre la debida diligencia. La oradora apoyaba las propuestas presentadas por el Grupo Gubernamental en lo que respecta a la creación de capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales a fin de prepararles para que participaran en el diálogo social transfronterizo, en el contexto de los PTDP. Los acuerdos de empresa transnacionales no deberían utilizarse para obstaculizar otras formas de cooperación con la OIT, como las alianzas público-privadas.
- 125.** En referencia al comentario realizado por el Grupo de los Trabajadores sobre una lista de facilitadores con arreglo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, la experta gubernamental de los Estados Unidos preguntó por qué la Oficina no había difundido todavía dicha lista y de qué recursos disponía el servicio de facilitación.
- 126.** Un experto de la Oficina respondió que, hasta esa fecha, sólo se habían recibido dos solicitudes de facilitación, en vista de lo cual no había sido necesario elaborar una lista. Sin embargo, ahora la fase experimental había concluido. No se exigía que los facilitadores fueran externos a la OIT; la función había sido desempeñada por un especialista de la OIT en una ocasión, por acuerdo mutuo de las partes. Así pues, el servicio había sido financiado hasta entonces con cargo al presupuesto ordinario de la OIT; en caso de que se recibieran más solicitudes, se necesitarían recursos adicionales.
- 127.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el proceso para elaborar una lista de facilitadores expertos debería conllevar la celebración de consultas tripartitas, y no ser llevado a cabo por la Oficina por sí sola.

- 
- 128.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la experiencia había mostrado que la utilización de mediadores externos añadía credibilidad al proceso. Por lo tanto, la función debería llevarse a cabo en la OIT, pero debería recurrirse a facilitadores externos. Tal vez podrían utilizarse esos mismos facilitadores para mediar los conflictos que surgieran en el marco de los acuerdos de empresa transnacionales.
- 129.** La Vicepresidenta empleadora respondió que sólo debería discutirse en la Reunión la función prevista con arreglo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

## **Discusión de las conclusiones provisionales de la Reunión de expertos**

- 130.** El Presidente, inaugurando la primera sesión de redacción, señaló que la Oficina había redactado conclusiones provisionales <sup>10</sup>, basadas en la discusión de los dos primeros días, en español, francés e inglés. Los Grupos habían podido revisar el borrador del texto en sus respectivas reuniones de grupo.
- 131.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que las conclusiones provisionales preparadas por la Oficina reflejaban la labor de los últimos días, estaban bien estructuradas y cubrían los principales temas.
- 132.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el documento era demasiado largo (al menos cinco páginas) y debía reducirse. El contenido del texto no reflejaba las respectivas opiniones de los tres Grupos, en particular el Grupo de los Empleadores, de una manera equilibrada, no cubría todas las formas de diálogo social transfronterizo y contenía algunas imprecisiones.
- 133.** La Vicepresidenta gubernamental indicó que las conclusiones provisionales representaban una buena base sobre la que trabajar, aunque había que reforzar o reequilibrar ciertos elementos. Sería importante que la Reunión adoptara un texto que tuviera visibilidad y se tomara en consideración desde el momento de su adopción.
- 134.** El Presidente presentó la primera oración del texto para su discusión.
- 135.** La Vicepresidenta gubernamental propuso insertar, después de «La Reunión de expertos sobre el dialogo social transfronterizo, habiéndose reunido en Ginebra del 12 al 15 de febrero de 2019,» las definiciones presentadas en el informe de la Oficina: «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...».
- 136.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el cambio. La Vicepresidenta empleadora también estuvo de acuerdo, señalando que la inclusión de texto adicional en ese lugar requería la supresión de texto en otro lugar.
- 137.** La oración fue adoptada en su forma enmendada.

<sup>10</sup> Las conclusiones provisionales, redactadas por la Oficina para su consideración por la Reunión de expertos, se presentan en el anexo.



---

## Párrafo 1

138. La Vicepresidenta empleadora señaló que sólo debería hacerse referencia a las conclusiones adoptadas por la CIT. Así pues, debería suprimirse la referencia a «las conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales adoptadas en 2017», ya que dichas conclusiones tenían un estatus diferente.
139. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo.
140. La Vicepresidenta gubernamental propuso corregir el equilibrio del texto, diferenciando entre las conclusiones de la CIT y las de la Reunión de expertos sobre las ZFI. Propuso lo siguiente: «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, la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social («la Declaración sobre las Empresas Multinacionales»), estas conclusiones se basan en y contribuyen a la aplicación de las conclusiones relativas a la discusión recurrente...». El texto existente figuraría a continuación, suprimiéndose la referencia a las ZFI, pero añadiéndose, al final del párrafo, «así como las conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI) adoptadas en 2017».
141. La Vicepresidenta gubernamental pidió añadir la siguiente oración: «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.».
142. El Presidente propuso «las presentes conclusiones» para aclarar el significado.
143. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la propuesta del Grupo Gubernamental.
144. La Vicepresidenta empleadora recordó que el documento no debería tener más de cinco páginas, y que debería referirse únicamente a textos auténticos adoptados por la CIT. El Grupo de los Empleadores apoyó la inclusión de las tres Declaraciones de la OIT (de 1944, 1998 y 2008), pero no de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que ya había sido adoptada por el Consejo de Administración. No tenía observaciones en relación con la nueva oración final propuesta, salvo en relación con la longitud del texto.
145. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con la supresión de la referencia a las ZFI, pero pidió que se mantuviera la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al final del párrafo.
146. La Vicepresidenta empleadora indicó que, aunque su Grupo apoyaba la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, no podría incluirse al mismo nivel que las conclusiones de la CIT.
147. La Vicepresidenta gubernamental propuso insertar un tercer párrafo en el que se hiciera referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
148. La Vicepresidenta empleadora señaló que el lugar apropiado para hacer referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales era el párrafo 5, que abordaba los instrumentos multilaterales y el diálogo social transfronterizo.
149. La Vicepresidenta gubernamental propuso que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales figurara entre corchetes, para revisarla más tarde al discutir el párrafo 5.

- 
150. El Presidente propuso adoptar el párrafo 1 provisionalmente, con el texto entre corchetes, para que estuviera sujeto a una posible revisión ulterior. Su propuesta fue aceptada.
  151. El primer encabezamiento «Experiencias, desafíos y tendencias actuales» fue adoptado sin cambios.

## **Párrafo 2**

152. La Vicepresidenta empleadora dijo que el párrafo no era del todo exacto. Propuso sustituir la primera oración, que empezaba por «El diálogo social transfronterizo...» por «El diálogo social es un eje central del mandato de la OIT».
153. La Vicepresidenta trabajadora quiso mantener la referencia al diálogo social transfronterizo en la primera oración, ya que era el tema de la Reunión. A efectos de brevedad y para evitar confusión, propuso suprimir la segunda oración y trasladar al párrafo 2 la descripción del diálogo social transfronterizo que figuraba actualmente en el párrafo 4.
154. La Vicepresidenta gubernamental añadió que, al incluir «Reconociendo el papel fundamental del diálogo social en virtud de la Declaración de Filadelfia» en el párrafo 1, se había cubierto el punto más general sobre el diálogo social. El párrafo que estaba examinándose hacía referencia al diálogo social transfronterizo, por lo que era importante señalar que «El diálogo social transfronterizo es un eje central del mandato de la OIT». La referencia a la gobernanza de la OIT también era importante. Por último, propuso añadir «y para prepararse para el futuro del trabajo», de tal manera que la primera oración rezara: «El diálogo social transfronterizo es un aspecto esencial de la gobernanza de la OIT y es fundamental para el cumplimiento de su mandato y para prepararse para el futuro del trabajo».
155. La Vicepresidenta empleadora no estaba de acuerdo en que el diálogo social transfronterizo fuera un eje central del mandato de la OIT; todos los tipos de diálogo eran ejes centrales del mismo. Insistió igualmente en mantener la referencia a la presente Reunión como un ejemplo de diálogo social transfronterizo, y al centenario de la OIT.
156. La Vicepresidenta gubernamental expresó su acuerdo con que se indicara que el diálogo social es un eje central del mandato de la OIT, pero quiso añadir que el diálogo social transfronterizo era un aspecto esencial de dicho mandato, y la Reunión de expertos un ejemplo del mismo.
157. La Vicepresidenta trabajadora retiró su propuesta de suprimir la segunda oración, a condición de que se mantuviera la referencia al diálogo social transfronterizo que había propuesto el Grupo Gubernamental.
158. La Vicepresidenta empleadora sugirió la siguiente formulación: «El diálogo social es un eje central del mandato de la OIT. El diálogo social transfronterizo es un aspecto esencial del mismo». La referencia a la gobernanza de la OIT debería suprimirse. La expresión «el futuro del trabajo» podría ser difícil de comprender para las personas exteriores y podría sustituirse por «el centenario».
159. La Vicepresidenta gubernamental explicó que por «el futuro del trabajo» no se estaba refiriendo al centenario de la OIT, sino al camino a seguir.
160. La Vicepresidenta empleadora propuso en su lugar «y para prepararse para el mundo del trabajo en el siglo XXI».

- 
161. La Vicepresidenta trabajadora quiso mantener la referencia de que el diálogo social transfronterizo era «fundamental para el cumplimiento de su mandato», y propuso «para prepararse para el futuro» al final de la oración.
  162. La Vicepresidenta empleadora aceptó la frase «para prepararse para el futuro», pero insistió en que se suprimiera «fundamental para el cumplimiento de su mandato», ya que eso exageraba el papel del diálogo social transfronterizo.
  163. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la referencia a la Reunión de expertos debería suprimirse.
  164. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Trabajadores. Propuso añadir, al final de la oración, la frase «es un aspecto esencial para este mandato, al tiempo que prepara para el futuro».
  165. Los otros Grupos estuvieron de acuerdo, y el párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 3**

166. La Vicepresidenta trabajadora propuso insertar «de las crecientes desigualdades» después «de la digitalización». Aparte de eso, estaba de acuerdo con el proyecto de texto.
167. La Vicepresidenta empleadora no aceptó el proyecto de texto. Propuso reformular la primera oración de la siguiente manera: «A lo largo del último siglo, el diálogo social transfronterizo se ha desarrollado en el contexto del comercio internacional en expansión, de la intensificación de la globalización y de la integración regional.». En la segunda oración, propuso suprimir «especialmente» (ya que los principios y derechos fundamentales en el trabajo no eran normas), así como el recordatorio de la oración. En la última oración, debería suprimirse «Sin embargo», y la oración debería rezar: «Estos cambios tienen lugar en un contexto de una continua necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo».
168. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con los cambios propuestos por el Grupo de los Empleadores al inicio del párrafo, pero pidió que justificaran la supresión de «digitalización». Propuso añadir, al final del párrafo, la frase: «en un contexto en el que las restricciones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva pueden representar un reto en muchas partes del mundo», lo que era un texto negociado. La Oficina confirmó que la fuente del texto eran las Conclusiones de la CIT relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social, de 2013 (párrafo 6). La utilización de la palabra «pueden» dejaba abierta la posibilidad de que los retos disminuyeran en ciertos países. No apoyaba insertar «y de las crecientes desigualdades» como había sugerido el Grupo de los Trabajadores. Propuso asimismo suprimir la referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que era una repetición del primer párrafo.
169. La Vicepresidenta trabajadora quiso que se volviera a insertar «de la digitalización y de las crecientes desigualdades». En la segunda oración, podía estar de acuerdo con la supresión propuesta por el Grupo de los Empleadores de «el establecimiento de una igualdad de condiciones; la coordinación de las políticas sociales en unas economías más interconectadas» pero quería mantener la frase «la subsanación de los déficits de trabajo decente» al final de la oración. No apoyaba la utilización de la palabra «pueden», ya que indiscutiblemente persistían retos para la libertad sindical y la negociación colectiva en muchas partes del mundo.
170. La Vicepresidenta empleadora explicó que era incorrecto indicar que la digitalización había sido el motor del diálogo social transfronterizo, aunque había impulsado otras muchas cosas.

---

Estuvo de acuerdo con la Vicepresidenta gubernamental en que lo mejor era no hacer referencia a la cuestión de las crecientes desigualdades. Aceptó la propuesta de los trabajadores de mantener la frase «y la subsanación de los déficits de trabajo decente». Sin embargo, la referencia a las conclusiones de la CIT de 2013 era obsoleta. Las conclusiones de la Reunión de expertos deberían enmarcarse de una manera positiva, con visión de futuro y de manera general en términos de la necesidad continua de promover *todos* los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y no sólo la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

171. La Vicepresidenta trabajadora estaba de acuerdo en suprimir «de la digitalización» y «de las crecientes desigualdades», a condición de que se mantuviera la frase «y la subsanación de los déficits de trabajo decente». También estaba de acuerdo con el texto propuesto por el Grupo Gubernamental que indicaba que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva constituían un desafío en muchas partes del mundo, aunque debía suprimirse la palabra «pueden». Repitió que debía prestarse particular atención a la libertad sindical y la negociación colectiva por tratarse de derechos habilitadores que permitían la realización de otros derechos fundamentales.
172. La Vicepresidenta empleadora señaló que las conclusiones de la CIT de 2013 habían sido sustituidas por las conclusiones de 2018, que no evaluaban de la misma manera la situación actual; eran evidentes los progresos realizados desde 2013. Todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían mencionarse conjuntamente, o no mencionarse en absoluto.
173. El Presidente recordó que las conclusiones de la CIT de 2018 habían reafirmado las conclusiones de 2013.
174. La Vicepresidenta gubernamental apoyó asimismo la supresión «de la digitalización» y «de las crecientes desigualdades». También debería hacerse referencia a la continua necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y al hecho de que el derecho de negociación colectiva seguía siendo un reto en muchas partes del mundo. Este había sido un principio rector de las conclusiones de la CIT de 2013.
175. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con el texto propuesto por los gobiernos relativo a la negociación colectiva. Propuso en su lugar: «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 en el trabajo», sin que se precisara «en muchos países del mundo».
176. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «El ejercicio de» antes de «La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva», a fin de aclarar el significado.
177. Los otros Grupos estuvieron de acuerdo con esa propuesta, y el párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Párrafo 4**

178. La Vicepresidenta empleadora propuso insertar en la segunda oración, después de la palabra «depende», las palabras «del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales» y las palabras «de un entorno propicio» después de «un diálogo de buena fe». También propuso incluir «sectorial» y «regional» en la última línea.
179. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la propuesta.

- 
- 180.** La Vicepresidenta gubernamental aceptó asimismo la propuesta. Propuso añadir «y la voluntad» entre «la capacidad» y «de las partes», para dar más fuerza a la oración; sustituir «coordinación adecuada» por «vínculos apropiados», e insertar «nacional» en la última línea.
- 181.** Los otros Grupos estuvieron de acuerdo y el párrafo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Encabezamiento 2**

- 182.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el encabezamiento propuesto era demasiado largo, y que prefería la formulación utilizada en el informe de la Oficina.
- 183.** Tras una breve discusión, los expertos estuvieron de acuerdo con un encabezamiento revisado propuesto por el Grupo de los Empleadores, a saber: «Instrumentos multilaterales para una globalización equitativa, el trabajo decente y el diálogo social transfronterizo».

## **Párrafo 5**

- 184.** La Vicepresidenta trabajadora consideraba que el párrafo era bastante claro, pero propuso mencionar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT antes de los demás instrumentos, por tratarse de un instrumento de la OIT.
- 185.** La Vicepresidenta empleadora consideró que el párrafo era demasiado largo y no del todo correcto. La primera oración debería comenzar así: «La promoción del diálogo social» (y no del diálogo social transfronterizo)<sup>11</sup>, y la frase «en particular entre los actores en las cadenas de suministro» debería suprimirse, ya que era una declaración muy general. El término «oficial» debería insertarse antes de «instrumentos internacionales» y las palabras «y documentos orientativos» inmediatamente después. El resto de la primera oración debería suprimirse, ya que no era apropiado enumerar solamente los instrumentos internacionales que abordaban la debida diligencia. Había otros instrumentos internacionales cuyo alcance era más amplio que la debida diligencia y los derechos humanos.
- 186.** La Vicepresidenta gubernamental pidió al Grupo de los Empleadores que explicara con más detenimiento sus motivos para suprimir la lista de instrumentos.
- 187.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la lista era incompleta, ya que había otros muchos instrumentos internacionales, como las normas internacionales del trabajo, orientaciones sectoriales, la Declaración sobre la Justicia Social e instrumentos regionales.
- 188.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que el párrafo debería comenzar haciendo referencia al diálogo social transfronterizo, que era el tema de las conclusiones. Propuso la formulación «el diálogo social transfronterizo se contempla en muchos instrumentos internacionales y es necesario para la aplicación efectiva de los mismos, tales como...». La lista de los Principios Rectores, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las Líneas Directrices de la OCDE no pretendía ser una exhaustiva, sino que más bien proporcionaba algunos ejemplos importantes relativos al diálogo social transfronterizo. Como tal, no era problemática.
- 189.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la propuesta del Grupo Gubernamental. Era importante mantener la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

<sup>11</sup> En la versión inglesa de las conclusiones provisionales se utilizó el acrónimo «CBSD» para el diálogo social transfronterizo. Esto no afectó a la versión española.

---

y a la debida diligencia. No se pretendía enumerar todos los instrumentos que contribuyen al diálogo social, sino sólo los relativos específicamente al diálogo social transfronterizo.

190. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo. No era cierto que el diálogo social transfronterizo fuera necesario para la aplicación efectiva de los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE; dicha afirmación no reflejaba el contenido de dichos instrumentos.
191. El Presidente propuso suprimir «La promoción» al inicio del párrafo, e incluir «contribuye a» después de «cadenas de suministro».
192. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con dicha propuesta, ya que los instrumentos internacionales enumerados promovían el diálogo social en general, y no sólo el diálogo social transfronterizo.
193. La Vicepresidenta trabajadora preguntó por qué el Grupo de los Empleadores había propuesto suprimir «en particular entre los actores en todas las cadenas de suministro».
194. La Vicepresidenta empleadora explicó que esa redacción reduciría demasiado el enfoque.
195. El Presidente propuso continuar la discusión y retomar dicho punto ulteriormente. También pidió la supresión de la nota a pie de página 1.
196. El experto gubernamental de la República de Corea señaló que deberían mantenerse las palabras «se contempla».
197. La Vicepresidenta empleadora dijo que no era correcto hacer referencia a las Líneas Directrices de la OCDE en su conjunto, y que debería hacerse referencia específicamente a su capítulo relativo al empleo y los derechos humanos.
198. La discusión del párrafo 5 prosiguió, pero no hubo un consenso claro sobre cómo tratar los diferentes instrumentos de una manera coherente. El Grupo de los Empleadores comentó que no quería incluir aquí una referencia a las cadenas mundiales de suministro, y que el párrafo no sólo debería abordar la debida diligencia. El Grupo de los Trabajadores insistió en que en algún lugar de las conclusiones se incluyeran los requisitos de debida diligencia de las empresas, ya fuera en el párrafo 5 o en el párrafo 11, así como una referencia a los actores en las cadenas mundiales de suministro. El Grupo Gubernamental propuso utilizar un texto del capítulo «Política general» de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (párrafo 10, g)) y suprimir la referencia a los Principios Rectores y a las Líneas Directrices de la OCDE.
199. Se acordó incluir el párrafo 5 entre corchetes, y suspender la sesión durante una hora para dar paso a las reuniones de grupo.

### **Encabezamiento 3**

200. El título «El diálogo social transfronterizo en las comunidades económicas regionales, los acuerdos comerciales y de inversiones bilaterales y multilaterales, y los grupos/foros interregionales» fue inicialmente aceptado por los tres Grupos sin cambios.

### **Párrafo 6**

201. La Vicepresidenta empleadora dijo que no era acertado señalar que el diálogo social transfronterizo regional y subregional también estuviera aumentando, porque ya estaba

---

creciendo en Europa y otras regiones desde los años 80. Propuso lo siguiente: «El diálogo social regional y subregional es una forma importante de diálogo social transfronterizo. En la Unión Europea, el diálogo social transfronterizo ha tenido una larga historia y forma parte del modelo social europeo.». Una nueva oración empezaría así: «Se han emprendido asimismo iniciativas...» y el texto existente se mantendría hasta el final del párrafo, añadiéndose al final «y la subregión del Gran Mekong».

202. La Vicepresidenta trabajadora solicitó más información sobre la iniciativa de la subregión del Gran Mekong. La experta empleadora de China explicó que se había llevado a cabo un proyecto apoyado por la OIT para combatir la trata y el trabajo forzoso, que había incluido actividades recientes encaminadas a promover la SST y la seguridad del transporte por carretera en cinco países de esa subregión.
203. El Grupo de los Trabajadores aceptó dicha adición.
204. La Vicepresidenta gubernamental propuso reorganizar los puntos en el título para hacerlo más coherente, de tal manera que «los grupos/foros interregionales» figurara inmediatamente después de «las comunidades económicas regionales». En la primera oración del párrafo 6, propuso insertar «e interregional» después de «subregional»; incluir la SADC en la lista; y añadir al final del párrafo: «El G-7, el G-20 y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos también incluyen foros activos para el diálogo social transfronterizo».
205. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores aceptaron los cambios propuestos.
206. El experto gubernamental de la República de Corea propuso suprimir las palabras «forma parte del modelo social europeo», dado que no todos los expertos tenían una comprensión general de lo que significaba.
207. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora estuvieron de acuerdo con su supresión.
208. El párrafo 6 y el título 3 fueron adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 7**

209. La Vicepresidenta trabajadora propuso cambios a la segunda oración del párrafo 7: la supresión de «La falta de capacidad de las instituciones y de los interlocutores sociales» y la sustitución de «los recursos inadecuados» por «los mecanismos inadecuados de rendición de cuentas y de cumplimiento», ya que esto último era un factor más importante que la falta de recursos.
210. La Vicepresidenta empleadora no apoyó los cambios propuestos por el Grupo de los Trabajadores. Añadió que la oración era demasiado negativa y representaba una versión distorsionada de la realidad; el párrafo 81 del informe de la Oficina contenía más matices y estaba más cerca de la realidad.
211. La Vicepresidenta gubernamental propuso reformular el párrafo de la siguiente manera: «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.»

- 
212. La Vicepresidenta trabajadora apreciaba que el párrafo fuera ahora menos negativo, pero repitió que la inclusión de los mecanismos de cumplimiento y de la rendición de cuentas era importante.
  213. La Vicepresidenta gubernamental señaló que su referencia a «los mecanismos consultivos» al comienzo del párrafo había sido un punto de consenso importante dentro de su Grupo, y que dichos mecanismos no estaban directamente relacionados con el cumplimiento.
  214. Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora estuvieron de acuerdo con la propuesta del Grupo Gubernamental de enmendar el párrafo 7.
  215. El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Encabezamiento 4**

216. La Vicepresidenta empleadora propuso un nuevo título más corto, a saber, «El diálogo social transfronterizo a través de los acuerdos de empresa transnacionales», tal como se había utilizado en el informe de la Oficina.
217. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con esa propuesta, pero propuso añadir los acuerdos sectoriales en el título, dado que el acuerdo marco marítimo se abordaría en el siguiente texto.
218. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en acortar el título siempre y cuando se mantuviera el contenido de los siguientes párrafos. Por lo tanto, propuso retomar el título después de la discusión del texto. Destacó que el acuerdo marítimo era un tipo de acuerdo de empresa transnacional.
219. La Vicepresidenta empleadora quería que en esa sección se hiciera referencia únicamente a los acuerdos de empresa transnacionales. El acuerdo marítimo no era un acuerdo de empresa transnacional, sino un acuerdo sectorial. Por lo tanto, propuso suprimir el párrafo 9 del texto.
220. La Vicepresidenta gubernamental señaló que el acuerdo sobre el transporte marítimo era un enfoque único e innovador que debería mencionarse en las conclusiones, pero se preguntaba por qué se había incluido en la sección sobre los acuerdos de empresa transnacionales. Preguntó a la Oficina que explicara el motivo por lo que esto se había hecho.

#### **Párrafo 8**

221. La Vicepresidenta empleadora propuso comenzar el párrafo de la siguiente manera: «Los acuerdos de empresa transnacionales son instrumentos voluntarios», y suprimir el resto de la primera oración. La segunda frase sería «Al igual que las otras formas de diálogo social transfronterizo, los acuerdos de empresa transnacionales pueden crear condiciones que propician el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el diálogo social, dentro de las operaciones de las empresas multinacionales» y propuso suprimir «en particular en las cadenas mundiales de suministro». La tercera frase se conservaría hasta «acuerdos» y se suprimiría el resto del párrafo.
222. La Vicepresidenta trabajadora no aceptó los cambios propuestos por el Grupo de los Empleadores, pero propuso sus propios cambios. Sugirió introducir una nueva primera oración: «Los acuerdos de empresa transnacionales, tales como los acuerdos temáticos que abordan la seguridad y la salud, la igualdad de género, y los mecanismos regulares de diálogo que conllevan la celebración de consultas y el intercambio de información, son una forma esencial de diálogo social transfronterizo. Están creando condiciones propicias a la



---

organización de los trabajadores, a la actividad sindical y a la negociación colectiva en las operaciones de las empresas multinacionales, en particular en las cadenas mundiales de suministro». Propuso mantener las dos últimas oraciones del párrafo y añadir «entre otros objetivos, a fin de lograr el trabajo decente».

223. Tras una breve pausa para que pudieran realizarse consultas dentro de los Grupos, y dado que la Vicepresidenta trabajadora indicó entonces que su Grupo necesitaba más tiempo para discutir la cuestión, el párrafo se incluyó entre corchetes.

## **Párrafo 9**

224. La Vicepresidenta empleadora ya había propuesto suprimir el párrafo 9.
225. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el párrafo 9 debería mantenerse. Sin embargo, la palabra «marco» debería suprimirse en la primera oración, ya que dicho acuerdo debería describirse más correctamente como un convenio colectivo global. Era un modelo muy interesante que podría aplicarse a otros sectores, y que se había mencionado específicamente en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo como un tipo de acuerdo que podría explorarse para su utilización en la economía de plataformas.
226. La Vicepresidenta gubernamental ya había expresado que su Grupo consideraba el ejemplo interesante y pensaba que el párrafo debería mantenerse, aunque tal vez debería trasladarse a otro lugar en las conclusiones. Creía que el informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo se había referido al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su forma enmendada (MLC, 2006) y no al acuerdo sobre el transporte marítimo.
227. La Vicepresidenta empleadora subrayó que la Comisión Mundial había sido un órgano de expertos independientes y que no podía hablar en nombre de la OIT. Sólo la CIT o, en determinadas circunstancias, el Consejo de Administración, podría hacer eso. Insistió en que el párrafo debía suprimirse.
228. Un experto de la Oficina explicó el motivo de que el párrafo 9 estuviera bajo el encabezamiento sobre los acuerdos de empresa transnacionales. Repitió el análisis realizado por el Grupo de los Trabajadores de que dichos acuerdos abarcaban una sola cuestión, pasando por lo que se conocía como acuerdos marco, hasta los convenios colectivos transnacionales totales. El único convenio colectivo transnacional del que la Oficina tenía noticia era el concluido en el sector del transporte marítimo. El informe de la Oficina había señalado, en los párrafos 105 a 107, que había otras formas de «acuerdos de empresa transnacionales»; en realidad, tendría que haberse indicado «diálogo social transnacional» o algo similar. El acuerdo se había citado como un ejemplo de «evolución» de un acuerdo de empresa transnacional, firmado entre dos federaciones sindicales internacionales y muchas empresas multinacionales. El caso del acuerdo marítimo concluido entre la ITF y una federación de empleadores (los propietarios de buques) debería haberse citado en esa sección del informe.
229. El Presidente preguntó a la Oficina si el párrafo 9 podía trasladarse a otra parte del proyecto de conclusiones.
230. El experto de la Oficina respondió que podía incluirse en la sección sobre los acuerdos multilaterales, pero que sería mejor mantenerlo en su lugar actual.
231. La Vicepresidenta empleadora repitió que su Grupo no podía estar de acuerdo en que el párrafo se mantuviera en las conclusiones. El acuerdo marítimo era un acuerdo sectorial, no un acuerdo de empresa, ya que había sido firmado por una organización de empleadores. Era único, al cubrir a los trabajadores que se encontraban en aguas internacionales, es decir, que

---

no estaban bajo ninguna jurisdicción nacional. Por lo tanto, no podía proponerse como un modelo de diálogo social transfronterizo en otros sectores en los que los trabajadores vivían en un país particular.

- 232.** La Vicepresidenta trabajadora no estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores acerca de la singularidad del acuerdo. Solamente era único en ciertos aspectos. Había varios acuerdos similares, por ejemplo, con la Unión Postal Universal o con los Sindicatos de Medios Asiáticos, conocidos normalmente como acuerdos mundiales o sectoriales. La expresión «acuerdos de empresa transnacionales» abarcaba una gran diversidad de acuerdos, y en realidad no era utilizada habitualmente por las organizaciones de trabajadores. El acuerdo marítimo era un ejemplo de la relación más madura y su supuesta singularidad no era una razón para excluirlo. Lo que ella quería transmitir principalmente era que había una gran diversidad de acuerdos a nivel mundial y regional, que iban mucho más allá de los acuerdos firmados entre una empresa y un sindicato.
- 233.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que el Grupo Gubernamental aún no había discutido esa cuestión y que tal vez quisiera cambiar su posición. Indicó algunas imprecisiones en el informe, así como las posiciones respectivas adoptadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores con respecto al párrafo 9. El Grupo Gubernamental consideró que el ejemplo era innovador y no tan único para que nunca pudiera reproducirse de ninguna manera. El texto del párrafo podría ser modificado para indicar que la experiencia podía utilizarse como ejemplo. Sin embargo, dados todos los puntos de vista utilizados, propuso suprimir el párrafo de ese lugar en las conclusiones. Al abordar el papel que desempeñaba la OIT en la realización de estudios, la Reunión podría considerar la inclusión de estudios específicos sobre los acuerdos sectoriales. De esta manera la Oficina podría solicitar las opiniones de todas las partes interesadas como base para una reflexión más profunda sobre esa cuestión.
- 234.** El Presidente propuso dejar el párrafo pendiente, e invitó a los tres Grupos a encontrar una solución, tomando en consideración la propuesta que el Grupo Gubernamental acababa de realizar.
- 235.** En aras de seguir avanzando, la Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo en que se reflexionara de una manera constructiva sobre la propuesta del Grupo Gubernamental, a condición de que se tomara la decisión de suprimir el párrafo 9.
- 236.** La Vicepresidenta trabajadora necesitaba más tiempo para celebrar consultas y propuso que el párrafo figurara entre corchetes.
- 237.** El experto trabajador de la ITF tomó nota de que el hecho de que la gente de mar trabajara en aguas internacionales no significaba que no estuviera cubierta por ningún marco jurídico. Las condiciones de la gente de mar que trabajaba a bordo de buques que enarbolaban pabellones de conveniencia estaban estipuladas por la legislación nacional del Estado del pabellón, de conformidad con lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar. El acuerdo sobre el transporte marítimo era un acuerdo sectorial negociado a nivel internacional, y representaba una de las formas más maduras de relaciones laborales a nivel global. Aunque se limitaba al sector marítimo, existía literatura sobre cómo podría reproducirse en otras industrias, en particular, aunque no exclusivamente, para otros trabajadores móviles como en el sector de la aviación, donde los interlocutores sociales estaban deseando hacerlo. Independientemente de esa posibilidad de reproducirlo, el acuerdo marítimo debería mantenerse en el texto, como un excelente ejemplo de un resultado del diálogo social transfronterizo que cubría a más de 200 000 marinos.
- 238.** La Vicepresidenta empleadora subrayó la necesidad de concentrarse en los puntos de consenso, y era evidente que no había un consenso sobre ese punto. En respuesta a una solicitud del experto gubernamental de los Estados Unidos para que se aclarara más la

---

posición de los empleadores, reafirmó que, dado que el sector del transporte marítimo era tan específico y tan diferente de todos los demás sectores, no podía utilizarse como modelo para otros acuerdos o para otras formas de diálogo social transfronterizo. También era extraño que fuera el único ejemplo de acuerdo sectorial mencionado en el texto. No estaba de acuerdo en que fuera un ejemplo de diálogo social maduro; cubría tan sólo una parte muy pequeña de la fuerza de trabajo, y no era comparable con otros sectores o tipos de trabajo.

239. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el texto no presentaba el caso como un modelo para su reproducción, sino simplemente como un ejemplo interesante.
240. El Presidente propuso una solución de compromiso, a saber, suprimir el párrafo 9 a condición de que los expertos se comprometieran a incluir una referencia al sector marítimo y al acuerdo marítimo en la sección sobre el papel de la OIT.
241. La Vicepresidenta gubernamental propuso un texto específico para su posible inclusión en la sección sobre las investigaciones de la OIT en el párrafo 15.A, i), añadiendo un nuevo inciso c) «los retos y las oportunidades que plantean los acuerdos sectoriales, en particular en el sector marítimo».
242. La Vicepresidenta empleadora aceptó la propuesta del Grupo Gubernamental con la condición de que se suprimiera el párrafo 9, así como todas las demás referencias al sector sobre el trabajo marítimo, concretamente el párrafo 14, d).
243. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo consideraba que las dos referencias originales al sector marítimo deberían mantenerse. Su Grupo necesitaba que se llegara a una conclusión sobre toda la sección relativa a los acuerdos de empresa transnacionales antes de tomar una decisión final. Por lo que propuso que el párrafo figurara entre corchetes.
244. El párrafo 9 quedó entre corchetes.

## **Párrafo 10**

245. La Vicepresidenta trabajadora propuso la supresión de «Si bien sólo una minoría de empresas multinacionales han firmado un acuerdo de empresa transnacional». No había necesidad de debatir el número o el tamaño de empresas multinacionales que habían firmado acuerdos de empresa transnacionales. La primera oración debería comenzar por «Los acuerdos de empresa transnacionales tienen consecuencias...» (y continuar como en el borrador del texto). La oración sobre el impacto de estos acuerdos era innecesariamente negativa. Propuso insertar «vital importancia» y suprimir «puede ser particularmente débil», para que la frase fuera del siguiente tenor: «El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales en la mejora de las condiciones de trabajo en toda la cadena de suministro es de vital importancia en los países en que la administración y la inspección del trabajo también son débiles, y en que los trabajadores no están representados efectivamente a escala local o transfronteriza» (continuar como en el borrador del texto).
246. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir «si bien» en la primera oración, para que ésta empezara con «Sólo una minoría...», es decir, con una declaración. En la segunda línea propuso la supresión de «ser una manera de que una empresa lleve a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos» y sustituirlo por «contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos». También propuso suprimir «y en las empresas en toda la cadena de suministro» en la tercera oración.
247. La Vicepresidenta gubernamental señaló que había una contradicción en la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores. No era necesario señalar que sólo una minoría de empresas multinacionales habían firmado un acuerdo de empresa transnacional; esto no

---

añadía valor. Ello contradecía asimismo la oración, en la que se señalaba que la cobertura de los acuerdos de empresa transnacionales se estaba ampliando, oración que debía suprimirse igualmente. El Grupo Gubernamental estaba de acuerdo en mantener la referencia a la responsabilidad social de las empresas de respetar los derechos humanos, pero no apoyaba la supresión de «debida diligencia». La oradora respaldaba la formulación del Grupo de los Trabajadores relativa a la «vital importancia» de los acuerdos de empresa transnacionales. No estaba claro por qué debía suprimirse «y en las empresas». Por ejemplo, muchas empresas en Francia firmaban acuerdos de empresa transnacionales que tenían grandes consecuencias para las propias empresas, y no sólo para los trabajadores.

- 248.** La Vicepresidenta trabajadora no comprendía por qué el Grupo de los Empleadores quería que se suprimiera la referencia a las cadenas de suministro. El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales era particularmente importante en los casos en que la administración y la inspección del trabajo eran débiles. El informe de la Oficina no contenía pruebas de que el impacto de los acuerdos de empresa transnacionales fuera débil. La referencia a la cadena de suministro era importante, puesto que la discusión sobre las cadenas mundiales de suministro había sido uno de los eventos que había conducido a la Reunión de expertos. El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales en las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro era la cuestión fundamental que debía reflejarse en ese párrafo, lo que no era el caso actualmente. Considerando conjuntamente los párrafos 8, 9 y 10, el Grupo de los Trabajadores creía que no podrían realizar más progresos hasta que se hubieran reunido para discutir esta cuestión. La oradora señaló asimismo que las posiciones del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre el párrafo 10 eran muy distintas.
- 249.** La Vicepresidenta empleadora señaló que un estudio realizado por el Departamento de Políticas Sectoriales de la Oficina había concluido que el impacto de los acuerdos de empresa transnacionales era muy débil. Su Grupo aceptaba la supresión de «sólo una minoría de empresas multinacionales han firmado un acuerdo de empresa transnacional», y de la última oración del párrafo, tal como había propuesto el Grupo Gubernamental. Consideraba que la frase «consecuencias para las empresas» era redundante, puesto que las empresas eran las que firmaban los acuerdos; no obstante, estaba de acuerdo en mantenerla. Propuso que la segunda oración rezara así: «los acuerdos de empresa transnacionales también pueden contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos». La debida diligencia era una de las muchas herramientas utilizadas para asegurar el respeto de los derechos humanos, y no el único enfoque. Por lo tanto, no era correcto hacer referencia en ese momento a «debida diligencia en materia de derechos humanos» que era demasiado limitada. Insistió en suprimir la referencia a la cadena de suministro, que no era exacta; la mayoría de los acuerdos de empresa transnacionales tenían un impacto en las operaciones de la empresa, y sólo una pequeña minoría de ellas contenía una cláusula sobre la cadena de suministro. La referencia a la debilidad de la administración y la inspección del trabajo era una descripción exacta de la realidad, y debería mantenerse.
- 250.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyar la debida diligencia era una parte fundamental de los acuerdos de empresa transnacionales, y estuvo de acuerdo con el texto del Grupo Gubernamental a este respecto. Comprendía lo que se comentaba acerca de que sólo una minoría de los acuerdos globales mencionaban explícitamente la cadena de suministro. Sin embargo, había algunos grandes acuerdos globales, como Accord, que sólo cubrían la cadena de suministro, y otros como ACT y todos los acuerdos globales concluidos por IndustriALL tenían consecuencias para la cadena de suministro. Las conclusiones de la Reunión debían reflejar esos importantes compromisos con la promoción del trabajo decente en la cadena de suministro. Eliminar toda referencia a la cadena de suministro en el documento era totalmente inaceptable para su Grupo. Insistió asimismo en mantener la referencia a la relación entre los acuerdos de empresa transnacionales y la debida diligencia.

- 
- 251.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su propuesta se había realizado en un espíritu de compromiso y de consenso. Dada la falta de voluntad de la otra parte, insistiría en introducir de nuevo la primera oración: «Sólo una minoría de empresas multinacionales han firmado un acuerdo de empresa transnacional». No era exacto decir que los acuerdos de empresa transnacionales eran instrumentos para la debida diligencia. La debida diligencia era un ejercicio diferente que se mencionaría más tarde en el documento.
- 252.** Tras una suspensión de la sesión de redacción, el Presidente anunció que las tres Vicepresidentas habían acordado reunirse, acompañadas de sus respectivos asesores, para examinar juntas el resto del documento. Sus revisiones propuestas a las conclusiones provisionales se distribuirían a los tres Grupos a la mañana siguiente. El proyecto revisado sería examinado a continuación por la Reunión de expertos durante la sesión de redacción plenaria. El Presidente clausuró la sesión.
- 253.** El Presidente inauguró la tercera sesión de redacción y explicó que la Mesa de la Reunión, incluidas las tres Vicepresidentas y sus asesores, había preparado un proyecto revisado de las conclusiones, que debería ser examinado por los respectivos Grupos.
- 254.** La experta gubernamental de los Estados Unidos expresó su profunda decepción por todo el tiempo que la Mesa había restado a la sesión plenaria prevista para dedicarlo a entablar discusiones esa mañana, ya que esto no estaba previsto en el plan de trabajo de la Reunión. El texto revisado aún debía discutirse en la sesión plenaria para que se alcanzaran conclusiones de una manera transparente, creíble y consensuada, con la participación de todos los expertos.
- 255.** El Presidente explicó por qué había decidido permitir a las Vicepresidentas producir un texto consensuado. Aunque dicho proceso había llevado tiempo, creía que aceleraría en último término los progresos de la Reunión.
- 256.** La experta gubernamental de los Estados Unidos se remitió al Reglamento para las reuniones de expertos para explicar por qué discrepaba con ese enfoque. Si bien apreciaba los esfuerzos realizados por las tres Vicepresidentas para explorar ámbitos de consenso, confiaba en que el proceso diera resultados positivos, a pesar del breve tiempo dedicado a la discusión de las conclusiones.
- 257.** El Presidente expresó su agradecimiento a la experta gubernamental de los Estados Unidos y suspendió la plenaria para que pudieran tener lugar las reuniones de grupo.
- 258.** El Presidente, tras volver a abrir la tercera sesión de redacción, dijo que confiaba en que el texto que se iba a discutir proporcionaría las bases para alcanzar un consenso y conduciría a la adopción de conclusiones por la Reunión de expertos. Explicó que el Consejo de Administración había adoptado un nuevo Reglamento para las reuniones de expertos. Los expertos estaban participando a título personal, y cada uno de ellos podía expresar sus opiniones durante el examen párrafo por párrafo del proyecto revisado. Dichas opiniones se reflejarían en el informe de la Reunión. El nuevo reglamento sobre las reuniones estaba todavía en una fase experimental y se revisaría al cabo de dos años. Aconsejó a los expertos que evitaran reabrir los debates que ya se habían entablado y que sus intervenciones fueran lo más breve posibles. El examen del proyecto de conclusiones revisadas, distribuidas esa mañana, comenzó, centrándose en primer lugar en el título del documento.

## **Título y párrafo introductorio**

- 259.** El título y el texto introductorio (no numerado) fueron adoptados sin cambios.

---

## **Párrafo 1**<sup>12</sup>

- 260. La Vicepresidenta empleadora propuso eliminar el texto entre corchetes de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.
- 261. Las Vicepresidentas trabajadora y gubernamental estuvieron de acuerdo con dicha supresión.
- 262. El Presidente propuso sustituir «estas conclusiones» por «las presentes conclusiones», en aras de la claridad. Esto no afectaba a la versión española del texto.
- 263. Todos los Grupos estuvieron de acuerdo y el párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.
- 264. El primer encabezamiento fue adoptado.
- 265. El párrafo 2 fue adoptado sin cambios.

## **Párrafo 3**

- 266. La Vicepresidenta empleadora señaló que, tal como se había acordado anteriormente, debía sustituir «especialmente» por «y», ya que los principios y derechos fundamentales en el trabajo no eran normas internacionales del trabajo.
- 267. Las Vicepresidentas trabajadora y gubernamental estuvieron de acuerdo con ese cambio.
- 268. Los párrafos 3 y 4 y el segundo encabezamiento fueron adoptados sin más enmiendas.

## **Párrafo 5**

- 269. Sobre la base de una recomendación de la Secretaría, el Presidente propuso, en la sexta línea, suprimir «consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas», ya que éstos no hacían referencia directamente a los interlocutores sociales.
- 270. La Vicepresidenta trabajadora prefirió modificar esa frase para que rezara «que está en consonancia con», en aras de la claridad.
- 271. La Vicepresidenta empleadora propuso reformular la frase para que fuera del siguiente tenor: «La Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que está en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, pone de relieve que...».
- 272. Las Vicepresidentas trabajadora y gubernamental estuvieron de acuerdo con ese cambio y el párrafo 5 fue adoptado en su forma enmendada.
- 273. El tercer encabezamiento fue adoptado sin cambios.

<sup>12</sup> La numeración de los párrafos del proyecto de conclusiones, citada en la sección del informe que figura a continuación, corresponde a la numeración de los párrafos/apartados de las conclusiones finales adoptadas por la Reunión de expertos.

---

## **Párrafo 6**

274. La Vicepresidenta gubernamental pidió que se suprimiera la última oración del párrafo, que hacía referencia al G-7, al G-20 y a la OCDE, ya que no todos los expertos del Grupo Gubernamental estaban de acuerdo con esa referencia, y había otros grupos gubernamentales que no se mencionaban.
275. Los otros Grupos estuvieron de acuerdo y el párrafo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 7**

276. La experta gubernamental de los Estados Unidos pidió suprimir las comas de la primera oración, que eran innecesarias.
277. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

## **Cuarto encabezamiento**

278. La Vicepresidenta empleadora señaló que se había acordado con el Grupo de los Trabajadores recortar el encabezamiento, para que rezara «El diálogo social transfronterizo a través de los acuerdos de empresa transnacionales».
279. El encabezamiento fue adoptado en su forma enmendada

## **Párrafo 8**

280. La experta gubernamental de los Estados Unidos apreció los considerables esfuerzos realizados para hallar un texto de compromiso para dicho párrafo. Sugirió que «el respeto de» fuera sustituido por «la realización de» o «el ejercicio de». Le preocupaba que el texto actual pudiera dar la impresión equivocada de que había ciertas situaciones en las que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no se exigiera. Sin embargo, sería apropiado decir que los acuerdos de empresa transnacionales ayudaban a crear unas mejores condiciones para que las personas ejercieran o realizaran dichos principios y derechos.
281. Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora no estuvieron de acuerdo con esa propuesta. «Respeto» era el término apropiado que debía utilizarse al hacer referencia a las empresas.
282. El párrafo 8 fue adoptado.

## **Párrafo 9**

283. El experto gubernamental de Bangladesh propuso suprimir la coma después de las palabras «acuerdos de empresa transnacionales».
284. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.
285. El quinto encabezamiento fue adoptado sin cambios.

---

## **Párrafo 10**

286. El Presidente informó a la Reunión de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores habían enmendado el texto para ese párrafo. Preguntó si el Grupo Gubernamental quería realizar una declaración.
287. La Vicepresidenta gubernamental acogió con agrado el acuerdo entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, el texto revisado no se había discutido dentro de su Grupo, y pidió que se hiciera una pausa para que esas discusiones pudieran tener lugar.
288. La Vicepresidenta empleadora propuso que dicha discusión tuviera lugar una vez discutido el siguiente cambio, ya que dichos cambios estaban vinculados.
289. El Presidente propuso que el párrafo 10 figurara entre corchetes.
290. El párrafo 11 fue adoptado.
291. El sexto encabezamiento fue adoptado.

## **Párrafo 12**

292. La Vicepresidenta gubernamental propuso reformular el texto del párrafo introductorio, para que rezara como sigue: «Respetando la autonomía de los interlocutores sociales y en consulta con los mismos,» a fin de evitar mencionar dos veces «interlocutores sociales» en la misma oración.
293. El texto introductorio del párrafo 12 fue adoptado en su forma enmendada por el Grupo Gubernamental.
294. Los apartados *a)*, *b)*, *c)* y *d)* fueron adoptados sin cambios.

## **Párrafo 12, e)**

295. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló un error: debía suprimirse el segundo «y». Esto no afectaba a la versión española del texto.
296. La Vicepresidenta empleadora señaló que debía introducirse un punto y coma al final. Esto no afectaba a la versión española del texto.
297. El apartado *e)* fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 12, f)**

298. El experto gubernamental de la República de Corea propuso sustituir «entre diferentes formas de diálogo social a todos los niveles» por «entre diferentes formas y niveles de diálogo social».
299. El apartado *f)* fue adoptado en su forma enmendada.
300. El apartado *g)* fue adoptado.



---

## **Párrafo 12, h)**

- 301.** El Presidente propuso sustituir la palabra «promoción» por «promover» y suprimir la «s» al final de «Declarations» en la versión inglesa. Esta última modificación no afectaba a la versión española. La oración rezaría: «promover todos los aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales».
- 302.** La Vicepresidenta gubernamental propuso añadir «en particular con respecto a la debida diligencia» al final de la oración.
- 303.** La Vicepresidenta empleadora rechazó dicha propuesta.
- 304.** La Vicepresidenta trabajadora acogió con agrado la propuesta del Grupo Gubernamental, pero explicó que habían tenido lugar largas discusiones con el Grupo de los Empleadores sobre el número aceptable de referencias a la debida diligencia que figuraban en el documento. Por lo tanto, no podía apoyar su enmienda.
- 305.** La Vicepresidenta gubernamental pidió al Grupo de los Empleadores que explicara los motivos por los que rechazaban su propuesta, y pidió que constara en acta una nota sobre su negación a aceptarla.
- 306.** La Vicepresidenta empleadora dijo que ya había explicado sus motivos en reiteradas ocasiones.
- 307.** La Vicepresidenta gubernamental pidió que el párrafo 12, h), figurara entre corchetes para que el Grupo Gubernamental discutiera esa cuestión.

## **Párrafo 12, i)**

- 308.** La experta gubernamental de los Países Bajos señaló que habían tenido lugar discusiones sobre ese apartado dentro del Grupo Gubernamental. Éste propuso una formulación alternativa: «nombrar puntos focales nacionales sobre una base tripartita, o utilizar herramientas o procesos análogos, tales como los PNC de la OCDE, para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT».
- 309.** La Vicepresidenta empleadora rechazó esa propuesta, señalando que su Grupo ya había hecho una concesión al suprimir la palabra «considerar» (el nombramiento de puntos focales nacionales). La referencia a los PNC de la OCDE no era apropiada en el contexto de la OIT. La formulación que habían propuesto era justa y equilibrada, y su Grupo no estaba preparado para modificarla.
- 310.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que podía estar de acuerdo con el texto existente, pero pensaba que se había acordado insertar «o utilizar procesos análogos» después de «sobre una base tripartita,», sin hacer referencia a la OCDE.
- 311.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la inserción propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 312.** La experta gubernamental de los Países Bajos aceptó el texto propuesto para aclarar el significado.
- 313.** La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que para ella no estaba claro el significado de la segunda frase de la oración: «o de facilitar la participación de los

---

interlocutores sociales en relación con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales».

- 314.** La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir «o» por «y».
- 315.** La experta gubernamental de los Estados Unidos aceptó esa propuesta, pero pidió que se aclarara el significado de «los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales».
- 316.** La Oficina propuso una enmienda, apoyándose en un texto extraído del anexo de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativo a las herramientas prácticas; «y de facilitar la participación de los interlocutores sociales en herramientas y procesos análogos para promover...».
- 317.** El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores rechazaron la propuesta formulada por la Oficina.
- 318.** El experto gubernamental de la República de Corea señaló que el nombramiento del punto focal era el principal problema que planteaba ese apartado, y que la participación de los interlocutores sociales era una cuestión aparte.
- 319.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que el aspecto principal de ese apartado era, efectivamente, nombrar a puntos focales, cuyo papel era, en primer lugar, promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y, en segundo lugar, facilitar la participación de los interlocutores sociales.
- 320.** La experta gubernamental de los Estados Unidos comentó que la explicación de la Vicepresidenta trabajadora había aclarado el significado, y propuso insertar «y de facilitar la participación».
- 321.** La propuesta fue aceptada por la Reunión, y el apartado *i)* del párrafo 12 fue adoptado en su forma enmendada.
- 322.** El apartado *j)* del párrafo 12 fue adoptado <sup>13</sup>.

### **Párrafo 13**

- 323.** La experta gubernamental de los Estados Unidos pidió que se explicara el motivo por el que se había suprimido la referencia, en el proyecto anterior del texto del encabezamiento, a los empleadores y los trabajadores (como personas), y por el que sólo se había incluido en el proyecto actual «las organizaciones de trabajadores y de empleadores».
- 324.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que las cuestiones abordadas en dicho párrafo eran fundamentalmente responsabilidades de las organizaciones, y no individuales.
- 325.** La experta gubernamental de los Estados Unidos estuvo en desacuerdo. Algunas de las disposiciones estaban más en consonancia con los trabajadores o empleadores individuales, por ejemplo, la segunda sobre «proporcionar información sobre el contenido de las iniciativas a las partes interesadas afectadas por las mismas, y alentar a las partes interesadas

<sup>13</sup> La Vicepresidenta empleadora, Sra. Hornung Draus, dejó la Reunión y fue sustituida en su papel por la Sra. Anne Vauchez.

---

a hacer lo propio», dado que los acuerdos de empresa transnacionales eran firmados por empresas individuales.

326. La Vicepresidenta empleadora señaló que, como organizaciones propiamente dichas, su Grupo sólo podía comprometerse en nombre de las organizaciones de los empleadores, y no de sus diferentes empresas miembros.
327. El Presidente señaló que la terminología estándar en la OIT era organizaciones de trabajadores y de empleadores.
328. La Vicepresidenta gubernamental dijo que el ejemplo citado por la experta gubernamental de los Estados Unidos era el único punto polémico, ya que los demás ejemplos estaban dirigidos únicamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Propuso que el texto del apartado pertinente se modificara en consecuencia.
329. El Presidente propuso que la oración «proporcionar información sobre el contenido...» se convirtiera en un apartado *b)* aparte.
330. La Vicepresidenta gubernamental señaló que el texto debería incluir un compromiso de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de asegurar que las empresas que habían suscrito un compromiso proporcionaran dicha información; sería muy difícil que las organizaciones de empleadores facilitaran esa información ellas mismas.

#### **Párrafo 13, a)**

331. La Vicepresidenta empleadora recomendó examinar el texto en orden, comenzando por el apartado *a)*. Propuso suprimir «fomentar la transparencia», lo que se había acordado con el Grupo de los Trabajadores.
332. La Vicepresidenta trabajadora aceptó dicha propuesta.
333. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo provisionalmente, en espera de lo que se incluiría en el apartado *b)*.

#### **Párrafo 13, b)**

334. La Vicepresidenta empleadora propuso insertar «alentar a sus miembros *a)*» al inicio del apartado.
335. La Vicepresidenta trabajadora señaló que estaba claro que algunas de las disposiciones en el párrafo 13 se aplicaban a los diferentes empleadores en lugar de a las organizaciones de empleadores. Por ejemplo, en el apartado *f)*, las partes en los conflictos solían ser los empleadores, y rara vez las organizaciones de empleadores. No estaba claro que la propuesta del Grupo de los Empleadores de hacer referencia a «sus miembros» fuera suficiente para solucionar el problema, porque no todos los empleadores eran miembros de una organización. Por lo tanto, era necesario modificar el texto del párrafo introductorio.
336. La Vicepresidenta empleadora propuso comenzar el párrafo 13 con «Los interlocutores sociales deberían...».
337. La Vicepresidenta gubernamental pidió que el texto reflejara asimismo que las empresas que eran signatarias de los acuerdos deberían proporcionar información sobre ellas. Por lo tanto, propuso que se insertara, al final del apartado, las palabras «y alentar a las empresas interesadas a hacer lo propio». Sin embargo, si esa referencia directa a las empresas no era

---

aceptable, una formulación alternativa sería «alentar a las partes interesadas a hacer lo propio».

- 338.** El Presidente preguntó si esa enmienda propuesta afectaría al texto del apartado *a*).
- 339.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que la supresión de «fomentar la transparencia» había conducido a que se perdiera la noción de proporcionar información. Esto se había resuelto en el apartado *b*), en su forma enmendada, por lo que su Grupo no pretendía que se revisara el apartado *a*).
- 340.** El texto introductorio del párrafo 13, y sus apartados *a*) y *b*) se adoptaron en su forma enmendada.
- 341.** Los apartados *c*), *d*) y *e*) fueron adoptados.

### **Párrafo 13, f)**

- 342.** La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló los errores gramaticales y propuso, en la versión inglesa del texto, introducir «consider developing» en lugar de «consider to develop», y «in order to enhance», en lugar de «to enhance compliance». Esto no afectó a la versión española.
- 343.** El experto gubernamental de Bangladesh propuso trasladar al final de la oración «para las partes interesadas».
- 344.** La experta gubernamental de los Estados Unidos pidió que se aclarara si tenía sentido indicar (en el párrafo introductorio) que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían: «contemplar el establecimiento de mecanismos de solución de conflictos para las partes interesadas».
- 345.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que las partes interesadas no sólo hacían referencia a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sino a las partes que habían suscrito un acuerdo de empresa transnacional. Aunque dicha oración no era del todo gramaticalmente correcta, pidió que se mantuvieran dicha formulación y orden en el texto.
- 346.** La experta gubernamental de los Estados Unidos seguía pensando que el texto propuesto no era lógico.
- 347.** La experta gubernamental de Francia expresó su preocupación por la falta de claridad, especialmente para las personas que no habían estado presentes en la Reunión de expertos. El informe debería indicar que por «las partes interesadas» se entendía las empresas y las organizaciones de empleadores que habían firmado un acuerdo de empresa transnacional.
- 348.** La experta gubernamental de los Estados Unidos propuso sustituir «para las partes interesadas» por «asegurar que las partes interesadas».
- 349.** La Vicepresidenta empleadora propuso «alentar a las partes interesadas» o «para las partes interesadas:». La última formulación fue aceptada por los Grupos.
- 350.** El apartado *f*) del párrafo 13 fue adoptado en su forma enmendada.
- 351.** El apartado *g*) del párrafo 13 fue adoptado sin cambios.

- 
- 352.** La Vicepresidenta gubernamental pidió que los portavoces de los trabajadores y de los empleadores, en beneficio de los demás miembros de su Grupo, explicaran por qué se había suprimido el apartado *b)* del párrafo 14 <sup>14</sup>, en el proyecto original de conclusiones, del siguiente tenor: «aumentar la representación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el diálogo social transfronterizo».
- 353.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que su Grupo no comprendía lo que significaba esa frase y pensaba que no aportaba ningún valor añadido.
- 354.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la explicación del Grupo de los Trabajadores, y añadió que no tenía sentido pedir a los interlocutores sociales que aumentaran su representación cuando ya había grupos representativos.
- 355.** La experta gubernamental de Marruecos señaló que, a su juicio, el texto pretendía alentar a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores a apoyar la participación de sus miembros nacionales en el diálogo social transfronterizo.
- 356.** La Vicepresidenta empleadora respondió que el texto había hecho referencia a aumentar la representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y continuó apoyando su supresión.
- 357.** La Vicepresidenta trabajadora añadió que en otra parte de las conclusiones ya se hacía referencia a aumentar la participación de los mandantes locales en el diálogo social transfronterizo.
- 358.** A la experta gubernamental de Marruecos no le convencían los argumentos esgrimidos, pero señaló que podía apoyar la supresión.
- 359.** La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló, para que constara en acta, que a su juicio la Reunión de expertos debería haber proporcionado recomendaciones para las empresas multinacionales sobre cómo llevar a cabo con éxito, o utilizar mejor, el diálogo social transfronterizo en sus operaciones. Las conclusiones no contenían nada que estuviera dirigido específicamente a las distintas empresas multinacionales.
- 360.** La experta gubernamental de Francia apoyó la declaración realizada por la experta gubernamental de los Estados Unidos.
- 361.** El séptimo encabezamiento se adoptó sin enmiendas.

## **Párrafo 14**

- 362.** La experta gubernamental de los Estados Unidos propuso insertar «y reconociendo su poder de convocatoria único» en el texto del párrafo introductorio, después de «mandantes tripartitos».
- 363.** Esta sugerencia fue aceptada ulteriormente por los Grupos.
- 364.** Los apartados A, i), *a)*, *b)* y *c)*, y A, ii), fueron adoptados sin enmiendas.
- 365.** La experta gubernamental de Francia pidió que el apartado B, i), figurara entre corchetes porque su Grupo aún no había tenido la oportunidad de revisar los nuevos cambios

<sup>14</sup> El párrafo 14 del proyecto de conclusiones original corresponde al párrafo 13 de las conclusiones revisadas.

---

introducidos por las Vicepresidentas empleadora y trabajadora después de un consenso tripartito alcanzado anteriormente sobre ese punto.

- 366.** Los apartados B, ii)-viii), y C, i)-iv), fueron adoptados sin enmiendas.
- 367.** La Vicepresidenta gubernamental no comprendía por qué se había suprimido el texto que se había incluido en la versión anterior del apartado D, v), relativo a la sensibilización y al desarrollo de las capacidades de las partes interesadas pertinentes que toman parte en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a las normas laborales fundamentales. Su Grupo consideraba que la supresión era un retroceso en términos del papel que, a su juicio, desempeñaba la OIT en ese ámbito. Dada la delicadeza de la expresión «debida diligencia», una formulación alternativa para reflejar el mismo punto podría ser «derechos humanos y respeto de las normas fundamentales del trabajo».
- 368.** La Vicepresidenta empleadora respondió que dichas actividades ya estaban institucionalizadas en los mecanismos existentes y que no había necesidad de duplicarlas.
- 369.** La Vicepresidenta trabajadora apoyaba en principio el argumento de la Vicepresidenta gubernamental, pero había retirado la enmienda a fin de alcanzar un consenso.
- 370.** La Vicepresidenta gubernamental pidió que el apartado figurara entre corchetes.
- 371.** El apartado D, i), fue adoptado sin enmiendas.
- 372.** La experta gubernamental de los Países Bajos, que tenía que dejar la Reunión, agradeció a los expertos la labor realizada, pero señaló que, a su juicio, los resultados obtenidos hasta entonces no eran suficientemente ambiciosos. Alentó a los expertos a ser más ambiciosos el tiempo restante.
- 373.** Tras un aplazamiento solicitado por el Grupo Gubernamental para examinar el texto que figuraba entre corchetes, el Presidente concedió la palabra a la Vicepresidenta del Grupo Gubernamental para que pudiera presentar el resultado de dichas discusiones.

#### **Párrafo 14.B (texto introductorio) y 14.B, i)**

- 374.** La Vicepresidenta gubernamental indicó que su Grupo había tomado la decisión colectiva de aceptar todo el texto restante que figuraba entre corchetes, con la salvedad del párrafo 14.B (texto introductorio) y 14.B, i). Su Grupo pidió que se insertara nuevamente la palabra «orientaciones» en ambos lugares. La OIT debería ir más allá de la compilación de buenas prácticas; éste era un aspecto sumamente importante para el Grupo Gubernamental. Propuso una discusión con el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores a fin de hallar una solución mutuamente aceptable sobre ese punto.
- 375.** El Presidente observó que el Grupo Gubernamental había hecho una concesión importante aceptando todas las demás enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores; no le gustaría que la Reunión fracasara porque no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre ese punto.
- 376.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo no podía estar de acuerdo con el término «orientaciones»; la mejor opción sería «compendio», que había sido acordada con el Grupo de los Trabajadores.
- 377.** La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que la cuestión de las orientaciones había sido un tema candente desde el inicio de la Reunión. Su Grupo había abogado por las orientaciones, en particular sobre la manera en que el diálogo social podría contribuir a la

---

debida diligencia. Sin embargo, los empleadores habían mantenido su posición. En aras de alcanzar un consenso, habían cedido con algo de recelo en lo que respecta a ese punto, dado que para ellos había otras cuestiones más importantes.

378. La Vicepresidenta gubernamental comprendía la posición de los trabajadores. Habida cuenta de que el Grupo Gubernamental no había tomado parte en las discusiones que habían conducido a la conclusión de un acuerdo para que se suprimiera el término «orientaciones» de las conclusiones, pidió al Grupo de los Empleadores que explicara su oposición al término.
379. La Vicepresidenta empleadora dijo que las empresas que participaban en las buenas prácticas y su Grupo no estaban preparados para seguir discutiendo este punto.
380. La experta gubernamental de los Estados Unidos pidió que el Grupo de los Empleadores proporcionara una aclaración. A su juicio, la expresión «buenas prácticas» no era un término de aplicación práctica. Los gobiernos estaban proponiendo orientaciones sobre la aplicación práctica, porque recibían frecuentemente solicitudes a este respecto.
381. La Vicepresidenta empleadora señaló que existían muchos documentos sobre esa cuestión, y su Grupo no podía ir más allá de un compendio de buenas prácticas.
382. La experta gubernamental de México preguntó al Grupo de los Trabajadores por sus reacciones a los argumentos esgrimidos por el Grupo de los Empleadores.
383. La Vicepresidenta trabajadora era sumamente consciente de la fuerte posición del Grupo de los Empleadores con respecto a este punto. Su Grupo quería que figurara el término «orientaciones» en las conclusiones de la Reunión, pero había concluido que el resultado actual era lo mejor que podrían lograr.
384. El Presidente advirtió a la Reunión que el término «orientaciones» no estaba explícitamente contenido en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Esperaba que la Secretaría de la Oficina propusiera un texto de compromiso.
385. La Vicepresidenta empleadora corrigió un error anterior que había cometido. Lo que había querido decir era que ya existían muchos documentos de orientación, no compendios.
386. La Vicepresidenta gubernamental indicó que esos documentos eran muy débiles en lo tocante a la cuestión del diálogo social y de las relaciones laborales.
387. La Secretaria General propuso, en nombre del Presidente, sustituir la palabra «orientaciones» por «asistencia». La oración rezaría entonces: «el fomento de la asistencia para poner en práctica diferentes formas de diálogo social transfronterizo».
388. La Vicepresidenta empleadora no aceptó la propuesta.
389. El Presidente valoró los grandes esfuerzos que había realizado el Grupo Gubernamental al aceptar todas las enmiendas del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. No debería ponerse en peligro la labor intensiva realizada durante la Reunión en beneficio de una palabra. La OIT era una organización tripartita y ese principio siempre debía respetarse.
390. La Secretaria General hizo una propuesta alternativa al párrafo 14.B, i): «la elaboración de un compendio basado en buenas prácticas de diferentes formas de diálogo social transfronterizo, también en lo que respecta a cómo orientar los procesos de debida diligencia».

- 
- 391.** Tras una breve pausa, el Vicepresidente empleador <sup>15</sup> recordó a los expertos todo su trabajo realizado en los últimos días para hallar soluciones de compromiso. No deberían perder de vista los esfuerzos ya desplegados hasta entonces. El nuevo texto propuesto no era aceptable para su Grupo.
- 392.** La Vicepresidenta trabajadora comprendía las posiciones del Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental y no tenía nada más que añadir.
- 393.** El Presidente señaló que la preocupación del Grupo Gubernamental estaba relacionada con el texto y con el proceso para llegar a ese texto. Las tres partes deberían alcanzar un acuerdo, de una manera tripartita.
- 394.** La Secretaria General formuló otra propuesta, a saber, «incluido asesoramiento práctico sobre los procesos de debida diligencia».
- 395.** El Vicepresidente empleador insistió en que toda la Reunión había tenido lugar de manera tripartita, y el Grupo Gubernamental había participado en todas las etapas. Al centrarse únicamente en las «orientaciones», cabía el riesgo de que se ignorara la inclusión de una referencia al proceso de debida diligencia, que era la principal cuestión en juego, así como de una referencia a los acuerdos de empresa transnacionales. Se habían alcanzado soluciones de compromiso a todos los niveles en aras de lograr un consenso, lo que tal vez había dado lugar a que ninguna de las partes estuviera totalmente satisfecha con todo el texto.
- 396.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que había un desacuerdo fundamental entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre la función de los sindicatos en materia de debida diligencia, que no podía resolverse en la Reunión. Dado el desacuerdo sobre la cuestión fundamental, sería imposible producir orientaciones aceptables para ambas partes. Su Grupo creía que, con el tiempo, los sindicatos deberían tener y tendrían un papel que desempeñar en lo que respecta a la debida diligencia. Por ese motivo, un compendio de buenas prácticas podría ser un punto de partida para alcanzar un consenso sobre el papel que podrían desempeñar.
- 397.** La Vicepresidenta gubernamental observó que estaba sacrificándose el interés general. Los gobiernos necesitaban orientaciones sobre la debida diligencia porque se enfrentaban a una fuerte demanda de sus administraciones del trabajo, de las empresas y de otras partes interesadas, sobre la manera de ponerla en práctica y, hasta la fecha, esta demanda seguía sin atenderse. El Grupo Gubernamental estaba consternado por la posición adoptada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre este punto. Le costaba creer que le había oído decir que la OIT no debería proporcionar orientación sobre ese tema.
- 398.** El Presidente señaló que el Grupo Gubernamental podría aceptar el texto sin la inclusión del término «orientaciones» y, a título individual y/o como grupo, registrar su punto de vista para su inclusión en el informe de la Reunión. Habría sido una pérdida de tiempo, de energía y de buena voluntad concluir la Reunión sin haberse alcanzado un consenso, ya que cada parte tendría que asumir la responsabilidad que le correspondía de este resultado.
- 399.** El experto gubernamental de la República de Corea indicó que, con miras a lograr una conclusión satisfactoria de la Reunión, no quería plantear una objeción a las conclusiones en su versión actual. Sin embargo, apoyaba plenamente la posición adoptada por el Vicepresidente gubernamental.

<sup>15</sup> La Vicepresidenta empleadora sustituta dejó la Reunión y fue sustituida por el Sr. Kevin Coon.



- 
400. La Vicepresidenta gubernamental pidió a cada miembro de su Grupo que expresara su opinión sobre la adopción del texto.
401. La experta gubernamental de Marruecos apoyó la posición del Grupo Gubernamental, y expresó su decepción con la posición del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre la cuestión de las orientaciones. El Grupo Gubernamental había cedido en una serie de cuestiones, y necesitaba asesoramiento práctico sobre esta cuestión. Sin embargo, con vistas a lograr un consenso, podía estar de acuerdo con la adopción de las conclusiones propuestas.
402. La experta gubernamental de Sudáfrica apoyó plenamente la declaración de la Vicepresidenta gubernamental. La solución al problema tal vez radicara en la definición de un compendio como una herramienta para su utilización específica por los gobiernos, basada en buenas prácticas, lo que no implicaría ningún compromiso en relación con su posible utilización por los empleadores o los trabajadores.
403. El experto gubernamental de Bangladesh señaló los grandes progresos que se habían realizado durante la Reunión. Todos los puntos que se habían planteado se reflejarían en el informe. Así pues, aunque no se incluyera el término «orientaciones», aceptaría el texto.
404. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que la Reunión debía resolver el texto entre corchetes que se había mantenido en el documento. No había métodos abreviados para finalizar el texto, y el diálogo mantenido en la plenaria habría sido útil para comprender las posiciones de todos, especialmente en una reunión convocada con miras a discutir el diálogo social. La oradora no quería que las conclusiones no se adoptaran.
405. La experta gubernamental de México expresó su apoyo a la Vicepresidenta gubernamental en lo que respecta a la inclusión de «orientaciones». No quería romper el consenso, pero lamentaba la posición adoptada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores sobre una cuestión que revestía suma importancia para los gobiernos. No quería sacrificar los progresos realizados en esa fase tardía, y apoyó las conclusiones.
406. La experta gubernamental de Francia encomió los resultados que se habían obtenido, y valoró el rico intercambio de experiencias que había tenido lugar en el Grupo Gubernamental, así como con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, en particular en los casos en que había habido desacuerdos. Agradeció a todas las partes, y en particular a los expertos gubernamentales, sus aportaciones constructivas a los debates que eran un pilar central del futuro del trabajo. En aras del consenso, podía estar de acuerdo con el texto en su versión actual. Expresó su intención de continuar con esa discusión en la reunión del Consejo de Administración más tarde ese año.

### **Texto restante entre corchetes**

407. El Presidente señaló que el texto restante que figuraba entre corchetes debía examinarse atentamente para que la Reunión pudiera adoptar las conclusiones.
408. Se suprimieron los corchetes del párrafo 10, y fue adoptado.
409. Se suprimieron los corchetes del párrafo 12, *h*), y fue adoptado.
410. El Presidente pidió la supresión de «asesoramiento práctico» del párrafo 14.B, *i*), a la luz de lo acordado por los expertos.

- 
411. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló, para que constara en acta, que la redacción del párrafo 14.B, i), no estaba clara.
  412. Se suprimió el nuevo texto propuesto en el párrafo 14.C, v), relativo a las actividades de sensibilización.
  413. La Vicepresidenta empleadora aclaró que el texto del párrafo 14.B, i), debería cambiarse, para que rezara como sigue: «la elaboración de un compendio basado en buenas prácticas» y que el resto del texto del apartado no debería cambiarse.
  414. El experto gubernamental de la República de Corea no pensaba que el compendio tuviera que limitarse únicamente a las buenas prácticas.
  415. El experto gubernamental de Bangladesh propuso: «la elaboración de un compendio de buenas prácticas sobre diferentes formas de diálogo social transfronterizo».
  416. La Vicepresidenta trabajadora pidió retomar la formulación anterior del párrafo 14.B, i).
  417. El párrafo 14.B, i), fue adoptado en su forma enmendada.

## **Adopción de las conclusiones de la Reunión de expertos**

418. El Presidente presentó todo el texto para la aprobación de la Reunión de expertos, que se convertiría entonces en sus conclusiones acordadas.
419. El Grupo de los Trabajadores aprobó el texto.
420. El Grupo de los Empleadores aprobó el texto.
421. El Grupo Gubernamental aprobó el texto.
422. Las conclusiones de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo fueron adoptadas <sup>16</sup>.

## **Observaciones finales**

423. El Presidente felicitó a los expertos por haber alcanzado un consenso y adoptado las conclusiones. Agradeció a los Vicepresidentes su compromiso y dedicación. Expresó su agradecimiento a todos los miembros de la Secretaría, en particular los intérpretes, por su ardua labor en apoyo de la Reunión.
424. La Secretaria General agradeció a los expertos y al Presidente su compromiso activo, su dedicación y sus esfuerzos, que habían conducido a la adopción de las conclusiones. Ese logro, alcanzado a través de un proceso de diálogo social tripartito, era la mejor manera de comenzar el año del centenario de la OIT.
425. El Vicepresidente empleador dio las gracias a la Oficina por un buen informe que había proporcionado un punto de partida para las discusiones. Señaló que a todos los presentes les

<sup>16</sup> Las [conclusiones de la Reunión](#) figuran en la [página web de la Reunión](#).

---

preocupaban las cuestiones que se habían discutido. La debida diligencia en materia de derechos humanos era una cuestión difícil en la que todos estaban sumamente interesados.

- 426.** La Vicepresidenta trabajadora reconoció que los expertos habían hecho una gran labor en un aspecto en desarrollo de las relaciones laborales y del diálogo social. Las conclusiones que se habían adoptado finalmente ayudarían, con el tiempo, a cerrar las brechas entre los trabajadores y los empleadores al detectar en qué radicaban sus diferencias con respecto a esas importantes cuestiones. La discusión había coincidido con el centenario de la OIT, permitiéndole abordar nuevos temas emergentes, lo cual era importante para posicionarse como la principal organización internacional que luchaba por la justicia social.
- 427.** La Vicepresidenta gubernamental expresó su agradecimiento a la Oficina por su informe bien redactado. Dio las gracias a todos los expertos por sus importantes contribuciones a la discusión tripartita y por haber demostrado su capacidad para reunirse, alcanzar un acuerdo y hacer concesiones. A pesar de las dificultades a las que se habían enfrentado, habían alcanzado un consenso sobre un texto que se había venido elaborando durante varios años, lográndose algo que muchos no habían podido conseguir anteriormente.
- 428.** El Presidente declaró clausurada la Reunión de expertos.

---

## Anexo

### **Conclusiones provisionales redactadas por la Secretaría y presentadas a la Reunión el 14 de febrero de 2019**

La Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, habiéndose reunido en Ginebra del 12 al 15 de febrero de 2019, adopta, con fecha quince de febrero de 2019, las siguientes conclusiones:

1. Estas conclusiones están en consonancia con las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas en la 102.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2013; las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptadas en la 105.<sup>a</sup> reunión de la CIT en 2016; las Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales adoptadas en 2017, y las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas en la 107.<sup>a</sup> reunión de la CIT en 2018, y se apoyan en todas estas conclusiones.

### ***Experiencias, desafíos y tendencias actuales***

2. El diálogo social transfronterizo es un aspecto esencial de la gobernanza de la OIT y es fundamental para el cumplimiento de su mandato. La presente Reunión es un ejemplo del diálogo social transfronterizo, que tiene lugar en un momento trascendental para la Organización, ya que está celebrando su centenario.
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, de la integración regional y de la digitalización. Éste ha brindado oportunidades para la promoción de las normas internacionales del trabajo, especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el establecimiento de una igualdad de condiciones; la coordinación de las políticas sociales en unas economías más interconectadas, y la subsanación de los déficits de trabajo decente. Sin embargo, estos cambios tienen lugar en un contexto de amenazas a la libertad sindical y de disminución de la negociación colectiva en muchas partes del mundo.
4. El diálogo social transfronterizo adopta diversas formas y tiene lugar a varios niveles. Su eficacia depende de la capacidad de las partes para entablar un diálogo de buena fe; del cumplimiento de la legislación laboral y de las normas en el lugar de trabajo a nivel nacional, y de la coordinación adecuada del diálogo social en los planos local y mundial.

### ***Instrumentos multilaterales, incluida la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, que contribuyen al diálogo social transfronterizo, a la globalización equitativa y al trabajo decente***

5. La promoción del diálogo social transfronterizo, en particular entre los actores en todas las cadenas de suministro, se contempla en muchos instrumentos internacionales, tales como los Principios Rectores, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT (la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales») y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales incorpora los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que ponen de relieve que todas las empresas deberían llevar a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos «para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos

---

humanos»<sup>1</sup>. La debida diligencia incluye una colaboración fructífera con todas las partes interesadas potencialmente afectadas, incluidos los trabajadores y sus organizaciones representativas.

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

6. El diálogo social transfronterizo regional y subregional también está aumentando. Además, se han realizado grandes progresos en la Unión Europea (UE) y se han emprendido asimismo iniciativas en otras agrupaciones regionales, tales como la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM).
7. Las disposiciones laborales contenidas en algunos acuerdos comerciales y de inversiones bilaterales y multilaterales establecen mecanismos consultivos que prevén la participación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en la aplicación de dichas disposiciones. La falta de capacidad de las instituciones y de los interlocutores sociales, la limitada transparencia o los recursos inadecuados para facilitar el diálogo transfronterizo son algunas de las limitaciones de dichos mecanismos.

### ***El papel de los acuerdos de empresa transnacionales en la promoción del diálogo social transfronterizo, la prevención y solución de conflictos, y el trabajo decente en todas las operaciones de las empresas multinacionales***

8. Los acuerdos de empresa transnacionales, tales como los acuerdos marco internacionales, como una forma importante de diálogo social transfronterizo están creando condiciones que propician la organización de los trabajadores, la actividad sindical y la negociación colectiva en las operaciones de las empresas multinacionales, en particular en las cadenas mundiales de suministro. Los acuerdos de empresa transnacionales pueden ayudar a mejorar las relaciones laborales en las empresas contempladas por los acuerdos, y a prevenir y gestionar los conflictos laborales. Pretenden propiciar el diálogo social y mejorar las relaciones de trabajo a nivel de país.
9. La industria del transporte marítimo es la única industria mundial cubierta por un acuerdo marco de negociación colectiva mundial integrado por interlocutores sociales internacionales (representantes de los armadores y de la gente de mar de todo el mundo), que regula los salarios y otras condiciones de trabajo. El acuerdo marco orienta los acuerdos negociados a nivel nacional y de empresa.
10. Si bien sólo una minoría de empresas multinacionales han firmado un acuerdo de empresa transnacional, los acuerdos tienen consecuencias para las empresas y los trabajadores en muchos países y regiones. Los acuerdos de empresa transnacionales también pueden ser una manera de que una empresa lleve a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales en las condiciones de trabajo y en las empresas en toda la cadena de suministro puede ser particularmente débil en los casos en que la administración y la inspección del trabajo también son débiles, y en que los trabajadores no están representados efectivamente a escala local o transfronteriza. A medida que los acuerdos de empresa transnacionales aumentan en términos de contenido y cobertura, los retos que se plantean en lo tocante a la difusión y aplicación adecuadas son evidentes.

### ***Conducta responsable de las empresas, incluida la debida diligencia en materia de derechos humanos, que contribuye al diálogo social transfronterizo***

11. La mayoría de las empresas multinacionales en todo el mundo no han firmado un acuerdo de empresa transnacional. Sin embargo, las políticas e iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE)

<sup>1</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, principio 15, b).

---

y de conducta responsable de las empresas existen en muchas empresas, también como una manera de gestionar su proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Las iniciativas de RSE y de conducta responsable de las empresas han evolucionado conjuntamente con los instrumentos internacionales, en particular los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Varias iniciativas de RSE y de conducta responsable de las empresas se elaboran en consulta con muy diversas partes interesadas, incluidos los trabajadores y los sindicatos.

12. Los gobiernos desempeñan un papel cada vez más importante en el establecimiento de marcos y en la creación de incentivos para las iniciativas del sector privado. Algunos países han promulgado una legislación, han formulado planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, y 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, y de brindar asimismo nuevas oportunidades para la celebración de consultas y la conclusión de acuerdos nacionales y transfronterizos entre las partes interesadas en los que participen las organizaciones de empleadores, los representantes de las empresas y los sindicatos. Aún deben evaluarse iniciativas recientes emprendidas a nivel nacional.

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

13. 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. Al tiempo que respetan la autonomía de los interlocutores sociales, los gobiernos deberían conceder la máxima prioridad a la promoción y facilitación de un entorno 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 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, en particular en relación con las normas relativas a la debida diligencia;
  - 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;
  - f) asegurar los vínculos efectivos entre diferentes formas de diálogo social a todos los niveles, y aumentar su complementariedad;
  - g) fortalecer los consejos económicos y sociales nacionales y las instituciones similares existentes, y ampliar su mandato para incluir cuestiones relacionadas con el diálogo social transfronterizo;
  - h) nombrar puntos focales nacionales para la promoción efectiva de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y promover el diálogo entre las empresas y los sindicatos en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, e
  - i) adoptar políticas y normas nacionales que propicien el diálogo social transfronterizo y permitan llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.
14. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones representativas a todos los niveles (de empresa, sectorial, nacional y transfronterizo) deberían:
  - a) fomentar la transparencia del contenido de las iniciativas que promueven el diálogo social y las relaciones laborales adecuadas a nivel transfronterizo y crear conciencia sobre dicha transparencia;
  - b) aumentar la representación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el diálogo social transfronterizo;
  - c) asegurar la colaboración significativa de todas las partes interesadas potencialmente afectadas al llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, reservando al

---

mismo tiempo un papel central a los trabajadores y sus organizaciones representativas, así como al diálogo social y a las relaciones laborales;

- d) contemplar la conclusión de acuerdos marco sectoriales mundiales sobre la negociación colectiva, apoyándose en la experiencia de la industria del transporte marítimo;
- e) aumentar la representación de los trabajadores en el diálogo social transfronterizo, en particular de los trabajadores de los países en desarrollo;
- f) promover el procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de 2017 con miras a la solución de conflictos entre las empresas y los sindicatos, si acuerdan voluntariamente utilizar estos servicios de la OIT;
- g) desarrollar los mecanismos de solución de conflictos disponibles en el marco de los acuerdos de empresa transnacionales, con objeto de mejorar el cumplimiento, y
- h) establecer mecanismos de reparación a los que puedan acceder todos los trabajadores, en todas las operaciones de la empresa, como parte del proceso integral de debida diligencia.

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

15. A la luz de las diversas necesidades y realidades de sus mandantes tripartitos, 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, y
    - b) los retos y las oportunidades que se plantean en los procesos e instituciones regionales o subregionales emergentes de diálogo social (tales como la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), la CEDEAO, la ASEAN y la CARICOM), y prestar asistencia técnica a solicitud basada en los resultados de las investigaciones;
  - ii) actualizar y ampliar la base de datos CE-OIT sobre los acuerdos de empresa transnacionales, facilitando así la difusión y supervisión de dichos acuerdos, y
  - iii) establecer un depósito de conocimientos de la OIT único y de fácil utilización sobre el diálogo social transfronterizo.
- B. Asesoramiento en materia de política, en particular a través de:
  - i) la elaboración de orientaciones de política sobre diferentes formas de diálogo social transfronterizo, basadas en buenas prácticas, especialmente en el ámbito de la debida diligencia;
  - ii) 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 solicitud conjunta, el proceso de negociación y seguimiento de acuerdos marco internacionales (AMI), y
  - iii) el aprovechamiento de las reuniones sectoriales, y de otros medios de que disponga la OIT, incluidos los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), a fin de promover y potenciar el diálogo social transfronterizo en todas sus formas.
- C. Formación, desarrollo de la capacidad y cooperación para el desarrollo, en particular a través de:
  - i) la concepción y facilitación de formación sobre el diálogo social transfronterizo, en colaboración con el CIF/Turín, concretamente en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas;
  - ii) la prestación de apoyo a las iniciativas de los interlocutores sociales a nivel de las comunidades económicas regionales;
  - iii) el desarrollo de la capacidad de las instituciones nacionales de diálogo social en relación con las diversas formas de diálogo social transfronterizo;

- 
- iv) la prestación de apoyo a los Estados Miembros de la OIT para que establezcan puntos focales nacionales sobre una base tripartita a fin de promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y la facilitación de puntos focales debidamente calificados;
  - v) 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
  - vi) la creación continua de alianzas público-privadas con las empresas multinacionales interesadas en el diálogo social transfronterizo.
- D. Campañas de promoción y actividades de sensibilización, en particular a través de:
- i) la promoción de acuerdos de empresa transnacionales como una herramienta para colmar los déficits de trabajo decente y para promover los derechos laborales a través del diálogo social transfronterizo;
  - ii) la intensificación de los esfuerzos encaminados a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, concediendo prioridad a la elaboración y publicación de una lista de facilitadores del diálogo entre las empresas y los sindicatos, así como 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);
  - iv) el fomento de la participación de los interlocutores sociales nacionales en los acuerdos comerciales y de inversión, y en relación con cuestiones específicas, tales como las políticas de migración laboral equitativas, y
  - v) la preconización y el desarrollo de las capacidades de las partes interesadas pertinentes que toman parte en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a las normas laborales fundamentales.
- E. 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, 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).