



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 13 de octubre de 2025

Original: inglés

Decimosexto punto del orden del día

Informe del Director General

Primer informe complementario: Informe de la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales (Ginebra, 17-21 de febrero de 2025)

► Antecedentes

1. En su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración decidió convocar una Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales¹. Dado el interés de los mandantes tripartitos en el tema y la necesidad de contar con tiempo suficiente para las discusiones de la plenaria y de los grupos, el Consejo de Administración aprobó la ampliación de la duración de la Reunión de tres a cuatro días y medio en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024)².
2. La Reunión técnica tripartita se celebró del 17 al 21 de febrero de 2025 en Ginebra. Estuvo presidida por el Sr. Jordan (Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario de Barbados). La Vicepresidenta gubernamental fue la Sra. Kamalova (Uzbekistán), el Vicepresidente empleador fue el Sr. Moyane (Sudáfrica) y el Vicepresidente trabajador fue el Sr. Vogt (Estados Unidos de América). La Reunión congregó a 94 representantes y consejeros técnicos gubernamentales (de 58 Estados Miembros), 39 observadores gubernamentales (de

¹ GB.349/INS/2.

² GB.352/INS/22.

28 Estados Miembros), 12 representantes de los empleadores y 12 representantes de los trabajadores, 3 consejeros técnicos de los empleadores y 4 consejeros técnicos de los trabajadores, y 3 observadores de organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales. Con respecto a la composición desglosada por género, el 42,5 por ciento de todos los participantes (incluidos los consejeros técnicos) eran mujeres. Si se desglosa por grupo, en torno al 50 por ciento del Grupo de los Empleadores, el 42 por ciento del Grupo de los Trabajadores y el 32 por ciento de los representantes y consejeros técnicos gubernamentales eran mujeres. Con el fin de facilitar la labor de la Reunión, la Oficina preparó un informe de referencia³.

3. El objeto de la reunión era «la formulación de recomendaciones al Consejo de Administración sobre nuevas medidas que proporcionen orientaciones claras e integradas en materia de políticas, de carácter normativo o no normativo, para lograr un acceso inclusivo a la justicia laboral, a través de la creación de instituciones y mecanismos eficaces de prevención y solución de conflictos laborales, teniendo en cuenta al mismo tiempo los principios generalmente aceptados de eficacia en el acceso a la justicia laboral, así como la diversidad de soluciones jurídicas y prácticas para ponerlos en práctica». Basándose en los resultados de la Reunión, el Consejo de Administración «decidiría sobre la adopción de medidas ulteriores, como la posible inscripción de un punto en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia»⁴.
4. De conformidad con su objetivo, la Reunión abordó los siguientes puntos para la discusión:
 - ¿Qué cambios, retos y oportunidades se observan a nivel nacional, regional y mundial en relación con el acceso a la justicia laboral para todos en el mundo del trabajo?
 - ¿Qué componentes de los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales han resultado eficaces y cuáles han sido ineficaces? ¿Qué enseñanzas han dejado?
 - ¿Qué pueden hacer los gobiernos y los interlocutores sociales para fortalecer los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales? ¿Qué medidas de carácter normativo o no normativo puede adoptar la OIT para ayudar a los mandantes a brindar acceso a la justicia laboral para todos, considerando, aunque no exclusivamente, los elementos señalados en el informe de referencia para proporcionar orientaciones claras e integradas en materia de políticas⁵?
5. La Reunión adoptó por unanimidad una serie de conclusiones, en las cuales se enuncian los retos, oportunidades y cambios en el acceso a la justicia laboral para todos; se formulan recomendaciones para la acción futura de la OIT y sus Miembros; se solicita a la Oficina que siga prestando apoyo a los mandantes tripartitos y sus organismos judiciales y no judiciales, en el marco de un enfoque integrado, para promover el acceso a la justicia laboral para todos; y se recuerda que los principios de eficacia generalmente aceptados de prevención y solución de conflictos laborales para mejorar el acceso a la justicia laboral definidos por la Oficina deben seguir orientando el apoyo de la OIT en ese ámbito. Las conclusiones se recogen en el anexo. Se ofrece más información sobre la Reunión, incluidas las actas, en su [sitio web](#).

³ TMAJ/2025.

⁴ GB.349/INS/2, párrs. 33 y 34.

⁵ TMAJ/2025/3.

► Proyecto de decisión

6. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de las conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales, tal como figuran en el anexo del documento GB.355/INS/16/1, y autoriza al Director General a que las publique y difunda;**
- b) solicita al Director General que tome en consideración sus orientaciones en relación con las actividades futuras de la OIT en este ámbito.**

► Anexo

Conclusiones

1. Habiéndose reunido en Ginebra del 17 al 21 de febrero de 2025, la [Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales](#) recordó que el acceso a la justicia laboral entra dentro del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover la justicia social. Es esencial para fomentar el trabajo decente y la buena gobernanza, tal como se pone de relieve en las normas internacionales del trabajo y en las resoluciones y conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo.
2. El acceso a la justicia para todos en el mundo del trabajo es un pilar del Estado de derecho, como se indica en los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos. La igualdad ante la ley exige sistemas de justicia que sean accesibles para todos. En el mundo del trabajo, se necesitan medidas firmes con miras a fortalecer y agilizar la prevención y solución de conflictos laborales, teniendo debidamente en cuenta el debido proceso.
3. La promoción del acceso a la justicia laboral contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los ODS 5, 8, 10 y 16. Es esencial para hacer realidad los derechos laborales y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, tal como prevé la Constitución de la OIT.
4. La promoción del acceso a la justicia laboral tiene por objeto mejorar la justicia tanto procesal como sustantiva, garantizando que los trabajadores y los empleadores puedan gozar plenamente de sus derechos y que se reconozcan sus intereses. Unos sistemas efectivos y accesibles de prevención y solución de conflictos laborales son la base de unas relaciones laborales justas, sólidas y equitativas, de la paz social, de la dignidad humana en el trabajo y de un entorno favorable para las empresas sostenibles que promueven el pleno empleo, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.
5. En la mayoría de los países existen sistemas judiciales, no judiciales y/o cuasi judiciales para gestionar los conflictos laborales. Estos sistemas se enfrentan a diferentes retos según el contexto nacional, incluidos cambios en el mundo del trabajo, lo que pone de relieve la necesidad de una justicia laboral accesible para todos.

I. Contexto General

6. El acceso a la justicia laboral para todos entraña una serie de retos, oportunidades y cambios. Los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, imponen costos humanos y financieros a los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y la sociedad. Invertir en la prevención y la solución de conflictos laborales fomenta el trabajo decente y unas relaciones laborales estables. Sin embargo, los obstáculos legales y prácticos, incluidas las exclusiones directas o indirectas del alcance de los marcos jurídicos y normativos, constituyen un obstáculo para la accesibilidad efectiva. Los sistemas de prevención y solución de conflictos varían, pero tienen características comunes. Si bien no existe una solución única válida para todos, los sistemas judiciales, no judiciales y cuasi judiciales se complementan. En vista de la globalización y del comercio internacional, el acceso a la justicia laboral no solo es una cuestión nacional, sino también transnacional. Si bien varios mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales en el contexto de las cadenas de suministro han sido establecidos por

acuerdos comerciales y acuerdos marco, entre otros, su eficacia varía y su complejidad puede plantear retos a los trabajadores y las empresas, especialmente las pymes.

7. Las administraciones del trabajo y las autoridades judiciales desempeñan un papel primordial en la promoción de la prevención y la solución efectivas de conflictos laborales, y la adjudicación sigue siendo central para la solución de conflictos basados en derechos. Los tribunales laborales especializados con jueces debidamente formados han demostrado tener éxito al abordar las especificidades de los conflictos en el mundo del trabajo. Los mecanismos alternativos de solución de conflictos pueden ayudar a preservar las relaciones entre las partes, y reducir el retraso en el examen de las causas judiciales. La libertad sindical, el diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, incluida la tramitación de reclamaciones, no solo son importantes para prevenir la escalada de conflictos, sino también para establecer procedimientos de solución de conflictos. La [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT y los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) proporcionan orientaciones útiles sobre el acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos de reclamación eficaces. Los inspectores del trabajo, al asesorar a los empleadores y los trabajadores sobre la mejor manera de cumplir las normas y hacer cumplir la legislación laboral, desempeñan un papel esencial en la prevención de conflictos laborales. Las innovaciones que mejoran la accesibilidad comprenden servicios de solución de conflictos descentralizados, móviles y en línea, en particular en las zonas más aisladas y para los grupos vulnerables.

II. Recomendaciones para la acción futura de la OIT y sus Miembros

8. Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva las leyes y normas nacionales y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores, teniendo en cuenta las demás normas internacionales del trabajo. Los Gobiernos tienen la responsabilidad de establecer políticas nacionales, con una cobertura de amplio alcance, que garanticen el acceso a vías de recurso y reparación eficaces y a mecanismos de justicia laboral accesibles para todos. Deberían mantener niveles adecuados de inversión pública con este fin.
9. Los Gobiernos deberían ajustar los mandatos de las administraciones del trabajo, los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades públicas competentes con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y los servicios de solución de conflictos teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes y, cuando proceda, las [Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo](#), de la OIT, de 2022.
10. Considerando lo anterior, los Gobiernos, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda, deberían:
 - a) reforzar el Estado de derecho y el diálogo social efectivo, y participar de buena fe en la prevención y solución de conflictos laborales;
 - b) respetar, promover y hacer realidad todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - c) establecer y/o fortalecer los procedimientos, instituciones y mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo;

- d) revisar la legislación y la práctica nacionales a fin de establecer salvaguardias adecuadas que protejan a los trabajadores, los empleadores y sus representantes, entre otros, frente a la victimización;
 - e) garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso a la justicia laboral, promover la igualdad de género, combatir la violencia y el acoso en el trabajo, y prestar especial atención a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, los trabajadores pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, y los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad;
 - f) evaluar y, cuando proceda, aprovechar las tecnologías digitales para mejorar la accesibilidad, la eficiencia y la equidad de los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, incluso mediante la inversión en sistemas electrónicos de gestión de causas, a través de la consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que dichas tecnologías no creen obstáculos adicionales, y
 - g) tomar medidas activas para desarrollar sistemas de prevención y solución de conflictos laborales eficaces, basados en los principios de eficacia generalmente aceptados enumerados en el párrafo 11, b) teniendo en cuenta las conclusiones arriba mencionadas y las enseñanzas extraídas con respecto a las acciones eficaces e ineficaces, en particular la promoción de una formación adecuada.
11. Sobre la base de las presentes conclusiones, la Oficina debería seguir prestando apoyo a los mandantes tripartitos y sus organismos judiciales y no judiciales, en el marco de un enfoque integrado, para promover el acceso a la justicia laboral para todos y, con ese fin:
- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el acceso a la justicia laboral;
 - b) impulsar el fomento de la capacidad y prestar asistencia técnica basándose en los principios de eficacia generalmente aceptados derivados del derecho y las prácticas comparados, y en las normas internacionales del trabajo. Diez de estos principios se aplican a las instituciones tanto judiciales como no judiciales, a saber: *eficiencia, rapidez, accesibilidad, equidad, igualdad, rendición de cuentas, independencia, imparcialidad, profesionalismo y ejecución*. Tres principios adicionales se aplican específicamente a las instituciones no judiciales: *voluntarismo, confidencialidad y prevención*. Estos principios complementarios de eficacia, recogidos en la [Herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales](#), de la OIT, deberían seguir orientando el apoyo de la OIT en este ámbito. Debería promoverse una mayor aplicación de la herramienta de diagnóstico y proporcionarse información sobre las enseñanzas extraídas a este respecto;
 - c) proporcionar orientación y asistencia técnica a los mandantes para una utilización eficaz y responsable de la tecnología, incluida la inteligencia artificial, a fin de mejorar los sistemas de solución de conflictos laborales y otros aspectos del acceso a la justicia laboral;
 - d) prestar apoyo a los Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las empresas multinacionales y nacionales para que adopten las medidas adecuadas con el fin de garantizar el acceso a mecanismos de reparación eficaces para los trabajadores cuyos derechos hayan sido infringidos en el marco de actividades empresariales, y apoyar el establecimiento de procedimientos eficaces de reclamación, de conformidad con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (producto 9 de la [Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro](#));

- e) con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) y otros actores regionales y nacionales, fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos, los abogados, los jueces, los administradores del trabajo, los conciliadores, los mediadores y los árbitros en relación con la prevención y solución de conflictos laborales y las normas internacionales del trabajo;
- f) compartir las mejores prácticas sobre la prevención y solución eficaces de conflictos laborales, y facilitar la transferencia de conocimientos, y promover redes regionales de servicios de solución de conflictos;
- g) realizar más estudios basados en datos empíricos sobre el acceso a la justicia laboral para todos, a fin de orientar mejor la labor de asistencia técnica de la Oficina, en particular sobre los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, los trabajadores pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, y los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad; las nuevas tendencias y la evolución de la naturaleza de los conflictos laborales y los métodos para su solución; el glosario de los términos principales; el costo humano y financiero de los conflictos individuales y colectivos; el papel de los interlocutores sociales en la prevención y solución de conflictos laborales; los vínculos entre los mecanismos estatales y no estatales; los vínculos entre los mecanismos transnacionales y los sistemas nacionales de justicia laboral, y el uso responsable de la tecnología en la prevención y solución de conflictos laborales, y
- h) redoblar los esfuerzos para recopilar datos y estadísticas pertinentes para la prevención y solución de conflictos laborales de acuerdo con las normas estadísticas internacionales, incluidas estadísticas sobre las relaciones laborales y las inspecciones del trabajo; prestar apoyo a los mandantes en este ámbito, incluso mediante una mejor utilización de los registros administrativos digitalizados; llevar a cabo una revisión exhaustiva de las fuentes de datos disponibles, los métodos (incluidas encuestas sobre necesidades jurídicas) y los posibles indicadores para medir la eficacia del acceso a la justicia laboral, y reforzar su compromiso con los socios multilaterales en relación con los indicadores mundiales existentes sobre el acceso a la justicia, como el indicador 16.3.3 de los ODS.