

Consejo de Administración

337.^a reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/INS/12/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 26 de septiembre de 2019

Original: inglés

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Segundo informe complementario: informe de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019)

Finalidad del documento

En el presente documento se facilita información acerca de la Reunión tripartita de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, celebrada en Ginebra del 12 al 15 de febrero de 2019. En anexo al mismo se presentan las conclusiones de la Reunión, que comprenden una serie de recomendaciones de los expertos para llevar a cabo un seguimiento. Se invita al Consejo de Administración a que apruebe las conclusiones y decida cómo puede la Oficina llevarlas a la práctica (véase el proyecto de decisión en el párrafo 16).

Objetivo estratégico pertinente: Diálogo social y tripartismo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 7: Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, incluso en las cadenas mundiales de suministro. Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles. Eje de política transversal: Diálogo social.

Repercusiones en materia de políticas: A reserva de su aprobación por el Consejo de Administración, las conclusiones y las medidas de seguimiento recomendadas orientarán la labor futura de la Oficina relativa a la promoción del diálogo social transfronterizo, en particular, mediante la adaptación del plan de trabajo relacionado con el diálogo social.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: El seguimiento de las conclusiones tendrá repercusiones en el plan de trabajo de la Oficina; se tratarán de obtener fondos extrapresupuestarios para su puesta en práctica, según proceda.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión en el párrafo 16.

Unidad autora: Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

Documentos conexos: GB.328/INS/5/1 (Add.); GB.329/INS/3/2; GB.333/INS/9; GB.334/INS/15 (Rev.).

Antecedentes

1. En 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo pidió a la Oficina 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 ¹. En noviembre de 2016, el Consejo de Administración precisó 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 ². En junio de 2018, el Consejo de Administración aprobó la celebración de la reunión, en el primer trimestre de 2019, para analizar las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo, así como la función y el valor añadido de la OIT y obtener orientaciones de los mandantes de la OIT respecto de la labor futura de la Organización en este ámbito ³.
2. Por consiguiente, del 12 al 15 de febrero de 2019, se celebró en Ginebra la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo. Acudieron ocho expertos designados por los Gobiernos de Bangladesh, Francia, México, Marruecos, Países Bajos, República de Corea, Sudáfrica y Estados Unidos (acompañados por cinco consejeros técnicos); ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Empleadores (acompañados por tres consejeros técnicos y dos miembros de la secretaría del Grupo), y ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores (acompañados por dos consejeros técnicos y tres miembros de la secretaría del Grupo). También asistieron a la Reunión 17 observadores gubernamentales y cinco representantes de organizaciones internacionales oficiales ⁴.
3. Dirigió la Reunión un presidente independiente, el Sr. Jean-Jacques Elmiger (Suiza). Ejercieron la vicepresidencia la Sra. Anousheh Karvar (Vicepresidenta gubernamental, Francia), la Sra. Renate Hornung-Draus (Vicepresidenta empleadora, Alemania) y la Sra. Christy Hoffman (Vicepresidenta trabajadora, Estados Unidos).
4. La Oficina elaboró un informe que debía servir de base para los debates de la Reunión ⁵. En el informe se analizaron las normas existentes, las prácticas desarrolladas en varios niveles y las instancias que allanan el camino con respecto al diálogo social transfronterizo. Se dedicó una atención especial a las diversas formas de diálogo social transfronterizo (las comunidades económicas regionales, los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y los arreglos interregionales); al diálogo social transfronterizo con respecto a los instrumentos internacionales relacionados con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la debida diligencia en materia de derechos humanos; al diálogo social transfronterizo a través de acuerdos de empresa transnacionales, y al diálogo multilateral relativo a las políticas e iniciativas de responsabilidad social de las empresas/conducta responsable de las empresas.

¹ OIT: *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, párrafo 12, 14).

² Documento [GB.328/PV](#), párrafo 83, a), v).

³ Documento [GB.333/PV](#), párrafo 145.

⁴ La [lista de participantes](#) estará disponible en el [sitio web](#) de la Reunión.

⁵ OIT: *Informe para el debate en la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo* (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019), Ginebra, 2019.

5. Los expertos debatieron los resultados, desafíos y tendencias asociados a las diversas formas de diálogo social transfronterizo y analizaron la función y el valor añadido de la OIT. Entre otros aspectos, se señaló que el diálogo social transfronterizo existe desde la creación de la OIT, cuando la práctica de reunir a representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en el plano internacional para buscar solución a los problemas laborales y sociales se convirtió en un rasgo fundamental de la Organización. Posteriormente, la OIT ha apoyado a sus mandantes en sus esfuerzos por negociar a través de las distintas vías de diálogo social transfronterizo, que cada vez son más numerosas.

Reseña de las conclusiones de la Reunión

6. Los participantes en la Reunión adoptaron por unanimidad una serie de conclusiones (véase el anexo) con el objeto de aumentar la contribución del diálogo social transfronterizo a la promoción del trabajo decente en un mundo del trabajo cada vez más interconectado.
7. Reconociendo que el diálogo social transfronterizo adopta diversas formas y tiene lugar a varios niveles, los expertos subrayaron la necesidad de entablar un diálogo social sólido a nivel nacional y local con interlocutores sociales legítimos para lograr que el diálogo social transfronterizo prospere y sus resultados se apliquen con eficacia. También reconocieron que lograr mejoras significativas y sostenibles para los trabajadores sobre el terreno, con la participación activa de los interlocutores sociales a nivel local, debería ser uno de los objetivos centrales del diálogo social transfronterizo, y que los gobiernos y las administraciones nacionales del trabajo pueden desempeñar un papel importante al respaldar iniciativas de diálogo social transfronterizo. Los expertos concluyeron que la eficacia del diálogo social transfronterizo depende del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, de la capacidad y la voluntad de las partes para entablar un diálogo de buena fe, de un entorno propicio, del cumplimiento de la legislación laboral y de las normas en el lugar del trabajo a escala nacional, y de la existencia de vínculos apropiados entre los niveles local, sectorial, nacional, regional y mundial del diálogo social.
8. Los expertos también analizaron el principio de respeto de los derechos humanos por las empresas, incluida la debida diligencia en materia de derechos humanos, con arreglo a los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de las Naciones Unidas, así como su relación con el diálogo social y multilateral. Recordaron que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT también pone de relieve que todas las empresas deberían llevar a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos tras la celebración de extensas consultas con las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores. Asimismo, los expertos reconocieron que los acuerdos de empresa transnacionales están creando condiciones que propician el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de las operaciones y actividades de las empresas multinacionales, y, en los lugares en los que existen, dichos acuerdos también pueden contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Concluyeron que, en muchas empresas, existe un gran número de políticas e iniciativas de responsabilidad social de las empresas y de conducta responsable de las empresas, a fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, y que dichas iniciativas han evolucionado conjuntamente con los instrumentos internacionales, en particular, los *Principios Rectores* de las Naciones Unidas. También concluyeron que se conciben varias iniciativas de responsabilidad social de las empresas y de conducta responsable de las empresas en consulta con muy diversas partes interesadas.

9. Las conclusiones contienen una serie de recomendaciones tanto para los mandantes como para la Oficina, con el objeto de ofrecer orientaciones respecto de la labor futura de la Organización en este ámbito ⁶. A continuación se resumen las recomendaciones.

Para los mandantes

10. Los gobiernos deberían promover un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo y: velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, estén contemplados efectivamente en la legislación y la práctica nacionales; desarrollar la capacidad de las administraciones del trabajo y de las inspecciones del trabajo en relación con el diálogo social transfronterizo; asegurar el acceso efectivo a la justicia, incluidas las vías de recurso judiciales y no judiciales; adoptar políticas y normas nacionales que propicien el diálogo social transfronterizo; potenciar el papel de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación efectiva de la legislación nacional, y 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. Los gobiernos también deberían promover unos vínculos efectivos entre diferentes formas y niveles de diálogo social, y aumentar su complementariedad. Cuando proceda, deberían apoyar a los consejos económicos y sociales nacionales y las instituciones similares existentes, y ampliar su mandato para incluir cuestiones relacionadas con el diálogo social transfronterizo. Deberían promover todos los aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y, cuando sea útil o pertinente en el contexto nacional, nombrar puntos focales nacionales sobre una base tripartita, o utilizar procesos análogos, con objeto de promover efectivamente dicha Declaración y de facilitar la participación de los interlocutores sociales en relación con los principios de la misma.
11. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían: crear conciencia acerca del contenido de las iniciativas que promueven el diálogo social y las buenas relaciones laborales a nivel transfronterizo; proporcionar información sobre el contenido de las iniciativas a las partes interesadas afectadas por las mismas, y alentar a las partes interesadas a hacer lo propio; contemplar la conclusión de acuerdos sectoriales transfronterizos; asegurar la participación adecuada de sus representantes locales en el diálogo social transfronterizo, especialmente en las economías en desarrollo, y crear conciencia acerca de los servicios voluntarios para el diálogo entre las empresas y los sindicatos en virtud de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con miras a la discusión de cuestiones de interés mutuo. Las partes en acuerdos de empresa transnacionales deberían contemplar el establecimiento de mecanismos de solución de conflictos en el marco de los mismos y de otros acuerdos, a fin de mejorar el cumplimiento y apoyar a sus representantes para que establezcan mecanismos de reclamación a los que puedan acceder todos los trabajadores de la empresa.

Para la Oficina

12. La OIT está llamada a tomar distintas medidas, basándose en las necesidades y realidades diversas de sus mandantes tripartitos. En el ámbito de la creación y difusión de conocimientos, puede, entre otras medidas, llevar a cabo investigaciones, en particular sobre: el contenido, el alcance y el impacto de diversas iniciativas de diálogo social transfronterizo; los retos y las oportunidades que plantean los procesos e instituciones regionales o subregionales de diálogo social, y los retos y las oportunidades que plantean los acuerdos

⁶ Las recomendaciones se formulan en los párrafos 12 a 14 de las conclusiones.

sectoriales, en particular en el sector marítimo. También se pide a la Oficina que establezca un depósito de conocimientos de la OIT único y de fácil utilización sobre el diálogo social transfronterizo.

13. En el marco de la formación, el desarrollo de la capacidad y la cooperación para el desarrollo, se pueden incluir: la elaboración de un compendio basado en buenas prácticas de diferentes formas de diálogo social transfronterizo; reuniones regionales y sectoriales, y otros medios de que disponga la OIT, especialmente los Programas de Trabajo Decente por País; la formación sobre el diálogo social transfronterizo; el respaldo a las iniciativas de los interlocutores sociales al nivel de las comunidades económicas regionales; el desarrollo de la capacidad de las instituciones nacionales de diálogo social en relación con las diversas formas de diálogo social transfronterizo; la prestación de apoyo a los Estados Miembros de la OIT, previa petición, para que establezcan puntos focales nacionales sobre una base tripartita o para que utilicen herramientas o procesos similares a fin de promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y para que proporcionen la formación adecuada a los puntos focales, y el desarrollo de la capacidad de las administraciones e inspecciones nacionales del trabajo de los Estados Miembros en el ámbito del diálogo social transfronterizo. También se pide a la Oficina que ponga en práctica el párrafo 23, c), de las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (2016), en virtud del cual la OIT podría apoyar y facilitar, previa petición conjunta, el proceso de negociación y seguimiento de acuerdos marco internacionales.
14. Las campañas de promoción y las actividades de sensibilización que lleva a cabo la Oficina deberían tener por objeto: el fomento del diálogo social transfronterizo, incluidos los acuerdos de empresa transnacionales; la intensificación de los esfuerzos encaminados a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, concediendo prioridad a la elaboración y el mantenimiento, con la participación tripartita, de una lista de facilitadores del diálogo entre las empresas y los sindicatos; 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, y el fomento de la participación de los interlocutores sociales nacionales en la negociación, la puesta en práctica y el seguimiento de los acuerdos comerciales y de inversión, y en relación con cuestiones específicas, tales como las políticas de migración laboral equitativas, y la facilitación de asistencia a petición.
15. Al considerar medidas de carácter normativo, los expertos recordaron que, tal como acordó el Consejo de Administración de la OIT, y en consonancia con las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, se convocará una reunión de expertos a fin de contemplar los siguientes pasos en el ámbito de la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y de examinar, entre otras cosas, qué orientaciones, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para facilitar la reducción de los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Proyecto de decisión

16. *El Consejo de Administración:*

- a) *aprueba las conclusiones de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, que figuran en el anexo al documento GB.337/INS/12/2, y autoriza al Director General a que las publique y difunda ampliamente, y*

- b) pide al Director General que tome en consideración las medidas recomendadas en las conclusiones al diseñar y ejecutar los futuros programas y presupuestos de la OIT.*

Anexo

Conclusiones de la Reunión

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

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

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

Experiencias, desafíos y tendencias actuales

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

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

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

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

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

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

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

en que éstas están contempladas por los mismos) puede variar en función de la calidad de la administración del trabajo y de las relaciones laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

D. Actividad normativa:

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