

Reunión tripartita de expertos

**en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Ginebra, 12 a 15 de febrero 2019**

sobre

Diálogo Social Transfronterizo

Conclusiones - algunas propuestas sindicales

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria

Coordinador de los AMG con Inditex y con Siemens-Gamesa;

Coordinador del Acuerdo Bilateral con Mango

Del 12 al 15 de febrero participé, como uno de los 8 expertos sindicales designados por la Confederación Sindical Internacional (CSI), junto con otros 8 representantes patronales y 8 gubernamentales, en la reunión de expertos convocada por la OIT para abordar el "Diálogo Social Transfronterizo".

En 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa al diálogo social en la que se instaba a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) a “convocar una reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo para analizar las experiencias, los desafíos y las tendencias actuales”, así como para abordar “el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, con inclusión de la debida diligencia en materia de derechos humanos ...”.

La Conferencia Internacional del Trabajo abordó en 2016¹, en una Comisión específica de trabajo, cómo promover el trabajo decente en las cadenas de suministro (CS) mundiales y solicitó a la OIT que impulsara un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz. Ello dio lugar a una reunión tripartita de expertos en noviembre de 2017 sobre “Zonas Francas de Exportación”².

En junio de 2018, la Conferencia anual de la OIT reiteró la importancia del diálogo social transfronterizo en sus Conclusiones, en las que instó a los Estados Miembros de la OIT a facilitar «un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo», destacando las necesidades de los trabajadores vulnerables en las cadenas mundiales de suministro e instando a la Oficina a «adquirir mayor protagonismo en el contexto internacional, particularmente a través del diálogo social transfronterizo ...».

Cumpliendo este mandato el Consejo de Administración aprobó la celebración de una Reunión tripartita de expertos, 8 por cada uno de los tres grupos, que se organizó del 12 al 15 de febrero de 2019 en Ginebra y en la que participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo. Se definieron sus objetivos: «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».

1.- Contexto General.

La consideración por parte de la OIT del diálogo social transfronterizo como uno de sus objetivos esenciales, particularmente desde finales del siglo XX, ha dado lugar a que se hayan multiplicado las iniciativas al respecto, buscando dar respuesta a los desafíos que plantea la globalización. A través de diferentes iniciativas se ha abordado cómo promover la aplicación de las normas internacionales para hacer frente a los evidentes déficits de trabajo decente en el mundo cuando el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva siguen siendo un reto esencial.

Que en muchos países no haya un control eficaz ni una aplicación efectiva de la legislación laboral nacional, y la ausencia de un claro ordenamiento jurídico internacional se manifiesta particularmente en las cadenas mundiales de suministro, que a día de hoy configuran en torno al 60% de la clase trabajadora mundial. Considera la OIT que el diálogo social transfronterizo ha de tener más relevancia para superar los desafíos relacionados con el trabajo decente.

¹ <http://www.industria.ccoo.es/80af05d64bea3397b3856a311238cfee000060.pdf>

² <http://www.industria.ccoo.es/67872cb29dad3751d7f709226c5dad66000060.pdf>

Se han planteado a tal fin algunas iniciativas nacionales, regionales y de empresa para desarrollar políticas y marcos normativos sostenibles y socialmente responsables sobre las que han incidido también las organizaciones sindicales.

2.- Diligencia Debida en materia de derechos humanos.

Tras la aprobación en 2011 de los Principios Rectores por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la "diligencia debida" en materia de derechos humanos se especifica como la evaluación del impacto real y potencial de las actividades de las empresas en relación directa con sus operaciones, productos, servicios prestados, así como con sus actividades comerciales. Se incorporan además otros instrumentos multilaterales e intergubernamentales, como las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales.

Las empresas deben detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas. La dificultad y complejidad en su aplicación variará en función del tamaño de la empresa y de los riesgos derivados de sus operaciones.

Debe ser un proceso continuo y para ello las empresas deben celebrar consultas con los grupos de interés potencialmente afectados debiéndose incluir entre ellos a las organizaciones sindicales.

En los últimos años, algunos países europeos como Francia, Suiza y los Países Bajos han adoptado leyes nacionales que establecen que las empresas multinacionales (EMNs) deben desarrollar planes de vigilancia en colaboración con las partes interesadas, con la posibilidad jurídica por parte de éstas de demandarlas si se producen incumplimientos.

Se generan así nuevas posibilidades para que la diligencia debida garantice los derechos humanos, a la vez que se favorece el diálogo social, tanto de carácter nacional como también transfronterizo.

3.- Herramientas que se utilizan para el diálogo social transfronterizo.

Podemos destacar las que nacen en la Unión Europea desde los diversos niveles multilaterales: intersectorial, sectorial, sindical y de empresa, principalmente en relación con las cadenas de suministro.

Por parte de las organizaciones sindicales internacionales, junto con las EMNs, se han incrementado los mecanismos de colaboración transfronteriza y se están estableciendo diferentes acuerdos a este nivel. Un buen ejemplo son los acuerdos marco internacionales, acuerdos marco europeos, y en los comités de empresa europeos. Acuerdos que van más allá de las relaciones laborales de ámbito mundial, y que en muchos casos derivan de las iniciativas sindicales para garantizar que sea efectiva la responsabilidad social de las empresas.

Tales acuerdos implican el reconocimiento por parte de las empresas de las federaciones sindicales internacionales como interlocutores a tal fin, así como la implicación de los sindicatos nacionales de las sedes de las EMNs, como partes fundamentales en su

negociación y aplicación. Incluyen normalmente las diferentes normativas y orientaciones internacionales aunque su eficacia resulta muy diversa.

Desde nuestra experiencia hay que destacar los acuerdos firmados: el de Inditex con la Federación Internacional IndustriALL Global Union, o el Acuerdo Bilateral firmado por CCOO-Industria y Mango. En ambos se establecen los mecanismos para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva en sus cadenas de suministro, con el efectivo conocimiento sindical de dónde se sitúan todos los centros de trabajo, así como la posibilidad de acceso a todos ellos por parte de todas las estructuras sindicales, desde las globales hasta los sindicatos locales.

4.- Principales conclusiones alcanzadas en la reunión tripartita de expertos sobre diálogo social transfronterizo.

En la reunión tripartita de febrero se han analizado tales experiencias, así como los desafíos actuales.

Del documento de conclusiones podemos destacar:

“Los acuerdos de empresa transnacionales, incluyendo los acuerdos marco internacionales (AMI), son una forma importante de diálogo social transfronterizo, que 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 EMNs. Y pueden ayudar a mejorar las relaciones laborales en las operaciones cubiertas por los acuerdos, entre otros objetivos, a fin de lograr el trabajo decente.

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”.

Se señalan además necesarios compromisos por las diversas partes implicadas:

4.1- Los Gobiernos:

Los gobiernos deben desempeñar un papel importante en el diálogo social transfronterizo, señalando que algunos países han impulsado ya legislación al efecto y/o formulado planes de acción nacionales.

Estas prácticas deben fomentar medidas que hagan efectiva la Declaración tripartita de las EMNs a través de puntos focales nacionales tripartitos y facilitando la participación de los interlocutores sociales, con políticas y normas nacionales que propicien el diálogo social transfronterizo.

4.2- En cuanto a las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales:

Éstas tienen que contemplar la posibilidad de concluir acuerdos sectoriales transfronterizos, así como iniciativas que promuevan el diálogo social y las buenas relaciones laborales asegurando la participación efectiva de sus representantes locales en este diálogo social. Estableciendo también mecanismos de reclamación y de solución de conflictos en el marco de acuerdos de empresa transnacionales y otro tipo de acuerdos.

4.3- En cuanto a la asistencia de la OIT en el ámbito del diálogo social transfronterizo:

Se señala también que la asistencia técnica a los mandantes tripartitos resulta vital para la protección y promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo según las diversas necesidades y realidades. Para ello la OIT debería prestar apoyo en forma de:

- Generación y difusión de conocimientos;
- Formación, desarrollo de la capacidad y cooperación para el desarrollo a través de la difusión y promoción de buenas prácticas, de diferentes formas de diálogo social transfronterizo que pueden contribuir a los procesos de debida diligencia. También con reuniones regionales y sectoriales, especialmente con los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP);
- El desarrollo de la capacidad de las instituciones nacionales de diálogo social en relación con las diversas formas de diálogo social transfronterizo, así como estableciendo puntos focales nacionales tripartitos para que utilicen herramientas o procesos similares a fin de promover la Declaración EMNs, y para que proporcionen la formación adecuada a los puntos focales;
- El impulso de la capacidad de las administraciones e inspecciones nacionales del trabajo de los Estados Miembros en el ámbito del diálogo social transfronterizo
- Campañas de promoción y actividades de sensibilización 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;
- La promoción de la Declaración EMNs, facilitando el diálogo entre las empresas y los sindicatos,
- El establecimiento y la formación de puntos focales nacionales;
- El desarrollo de la actividad normativa, tal como acordó el Consejo de Administración de la OIT, en consonancia con las conclusiones de 2016 relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
- La OIT 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 "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."

5.-Algunas iniciativas y propuestas posibles de acción e intervención sindical.-

Estas conclusiones subrayan la importancia de esta reunión tripartita de expertos. Facilitan además iniciativas de acción sindical para establecer el necesario diálogo social transfronterizo, así como la debida diligencia y la transparencia por parte de las empresas multinacionales en sus cadenas de suministro, y exigiendo medidas adicionales por parte de los gobiernos como a las organizaciones de empleadores.

Para que las conclusiones de esta reunión de la OIT no queden en un mero correlato de intenciones, para que sirvan al establecimiento de un plan de trabajo concreto que vaya en esa dirección, para pasar de la denuncia a la iniciativa sindical, pueden ser una útil referencia para promover acciones concretas cómo:

- 1) Que por parte de la CSI, así como de las diferentes federaciones globales, se convoquen reuniones de los sindicatos de cada uno de los países donde están las casas matrices de las EMNs que compran en los países emergentes para examinar en cuáles de sus EMNs se han suscrito acuerdos transfronterizos y su experiencia de aplicación.
- 2) La orientación sindical por parte de ACTRAV para garantizar la diligencia debida en colaboración entre los sindicatos, las empresas y las administraciones públicas, a partir de la Declaración tripartita de las EMN y otros instrumentos multilaterales relacionados con ésta.
- 3) Hacer un seguimiento de la aplicación de las directrices de la OCDE.
- 4) Elaborar las experiencias de la aplicación de los AMGs existentes. Y propuestas concretas a partir de: a) el conocimiento sindical de los centros de trabajo que integran sus cadenas de suministro y b) el derecho de acceso sindical a los mismos.
- 5) Promover acciones sindicales concretas por país, región y globales, para avanzar en estos temas.
- 6) Desarrollar la formación sindical, con el apoyo de la OIT, para que se entienda que la acción sindical global debe ser un instrumento para la acción sindical local.

Son iniciativas que facilitarán que se entienda que lo que pasa en cualquier rincón del mundo incide cada día más en las condiciones de vida y de trabajo de las personas. Y que la solidaridad con los que sufren agresiones a sus derechos e intereses laborales interesan a quienes la practican.

Marzo 2019