

GUIA

PARA LA

DECLARACION TRIPARTITA  
DE PRINCIPIOS SOBRE LAS  
EMPRESAS MULTINACIONALES  
Y LA POLITICA SOCIAL



# GUIA

PARA LA

## DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL

CONOCER Y UTILIZAR DIRECTRICES  
UNIVERSALES PARA LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Programa de Empresas Multinacionales  
Ginebra, 2002

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2002

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 la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

ISBN 92-2-312956-7

*Primera edición 2002*

---

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.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

---

## Prólogo

Las empresas multinacionales actúan como importantes agentes de cambio en este proceso de globalización que nos afecta a todos. Sus redes estimulan las transferencias de capacitaciones, conocimientos prácticos, recursos y tecnología a través de las fronteras. Pero el cambio que se deriva de la conexión de actividades económicas globales con los mercados locales conlleva inevitablemente tanto riesgos como oportunidades para todos los implicados. La obtención de los beneficios potenciales de las inversiones extranjeras y la reducción al mínimo de los costos que implica el ajuste al cambio son retos a los que han de enfrentarse los gobiernos, los empleadores y los sindicatos en todo el mundo. La clave para avanzar es un compromiso compartido respecto de valores universales que promuevan las oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, elaborada en el marco de la OIT, aborda el reto de encontrar maneras de que la globalización beneficie a todos. Es el punto clave de referencia universal en lo que atañe a la responsabilidad social en el mundo del trabajo. Sus principios (que se proponen aumentar y extender el progreso económico y social) se adoptaron como resultado de una interacción que la OIT llama «diálogo social». Los principios de la Declaración favorecen el entendimiento mutuo, la participación, la transparencia y la responsabilidad social, todos ellos requisitos previos para poder anudar asociaciones sostenibles entre actores y mercados globales y locales. Los objetivos de la Declaración, que se basan en los principios laborales internacionales, propugnan el trabajo decente en todos los países en los que las EMN actúan y ejercen su influencia.

Esta Guía para conocer y utilizar la Declaración sobre las EMN ha sido elaborada a partir de consultas con los gobiernos, las empresas y las organizaciones de trabajadores. Se propone ayudar a las EMN, a las empresas locales, a los sindicatos y a los gobiernos a encontrar maneras de estudiar y poner a prueba asociaciones en diversos contextos. Sobre la base del común acervo de los valores de la Declaración, la Guía brinda una referencia cómoda a los actores fundamentales para la coordinación de sus cometidos y responsabilidades en los mercados globales y locales a fin de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, lograr lugares de trabajo más seguros y desarrollar capacitaciones y competencias. Esta guía es una herramienta de valor incalculable para promover el diálogo respecto de la manera en que unas prácticas laborales de calidad pueden garantizar una competitividad duradera en los mercados mundiales.

Juan Somavia  
Director General



---

# Índice

	<i>Página</i>
<b>Prólogo</b> . . . . .	<b>v</b>
<b>Introducción</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>1. Valores universales para las operaciones de las EMN</b> . . . . .	<b>3</b>
1.1. Introducción y visión general . . . . .	3
1.2. Política general . . . . .	4
1.3. Empleo . . . . .	5
1.4. Formación . . . . .	6
1.5. Condiciones de trabajo y de vida . . . . .	6
1.6. Relaciones de trabajo . . . . .	7
<b>2. Declaración sobre las empresas multinacionales e iniciativas nacionales, regionales y sectoriales</b> . . . . .	<b>9</b>
2.1. Creación de alianzas nacionales, regionales y sectoriales . . . . .	9
2.2. Estimulación de consultas y de acciones coordinadas entre el gobierno, las empresas y los trabajadores . . . . .	13
2.3. Influir en la acción del gobierno . . . . .	15
2.4. Apoyo a los acuerdos de negociación colectiva . . . . .	17
2.5. Contribuciones de ámbito regional . . . . .	19
<b>3. Declaración EMN e iniciativas voluntarias en materia de responsabilidad social de la empresa</b> . . . . .	<b>21</b>
3.1. Inspirar a diario las políticas y los programas de la empresa . . . . .	21
3.2. Ofrecer puntos de referencia para el rendimiento de las empresas . . . . .	24
3.3. Proporcionar bases para los acuerdos marco . . . . .	27
<b>4. La Declaración EMN y los productos y servicios de la OIT</b> . . . . .	<b>31</b>
4.1. Evaluar el avance: información general de las encuestas sobre la Declaración EMN . . . . .	31
4.2. Dirimir controversias: solicitud a la OIT de una interpretación de la Declaración EMN . . . . .	32
4.3. Ampliar la participación y el conocimiento a través de las redes de la OIT . . . . .	34
<b>5. Declaración EMN y otros niveles internacionales de actividad</b> . . . . .	<b>35</b>
5.1. Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales . . . . .	35
5.2. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas . . . . .	36
<b>Apéndice I.</b> Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social . . . . .	<b>37</b>
<b>Apéndice II.</b> Elementos que permitirían poner en práctica la Declaración sobre las EMN . . . . .	<b>53</b>
<b>Apéndice III.</b> Acuerdos marco y puntos de referencia de la OIT . . . . .	<b>59</b>

**Lista de recuadros**

Recuadro 2.1.	Establecimiento de alianzas para el desarrollo económico y social: el caso de Irlanda . . . . .	10
Recuadro 2.2.	Vinculación de las alianzas con el empleo: el caso de Singapur . . . . .	11
Recuadro 2.3.	Alianzas para invertir en recursos humanos . . . . .	11
Recuadro 2.4.	Alianzas en el trabajo: trabajo infantil en las industrias de la confección . . .	12
Recuadro 2.5.	Unir fuerzas para afianzar la salud en el lugar de trabajo . . . . .	12
Recuadro 2.6.	Resultados de las consultas sociales: compromisos para una acción en Jamaica y Filipinas . . . . .	14
Recuadro 2.7.	La Declaración sobre las EMN ayuda a los gobiernos a lograr un progreso social frente al cambio . . . . .	16
Recuadro 2.8.	Marcos de política: un enfoque interministerial para la coordinación de los organismos públicos . . . . .	17
Recuadro 2.9.	Sugerencias a partir de experiencias: mantener negociaciones de buena fe . . .	18
Recuadro 2.10.	Negociación cooperativa utilizando los principios de la Declaración . . . . .	18
Recuadro 2.11.	Creación de alianzas regionales entre sindicatos basadas en los principios de la Declaración sobre las EMN: una experiencia en el Africa Meridional . .	19
Recuadro 3.1.	Conducta Responsable: sistemas de gestión para la seguridad y la salud sobre una base global . . . . .	22
Recuadro 3.2.	Exploración de nuevos sistemas de gestión en Bulgaria . . . . .	23
Recuadro 3.3.	Promoción de las normas mundialmente aceptadas en las operaciones diarias a través de relaciones de vinculación . . . . .	24
Recuadro 3.4.	Global Reporting Initiative . . . . .	25
Recuadro 3.5.	Información de buenas prácticas mediante premios: desarrollo de los recursos humanos y de la pericia profesional en Singapur . . . . .	26
Recuadro 3.6.	Un nuevo campo para la elaboración de memorias de la empresa: inversor en servicios . . . . .	27
Recuadro 4.1.	Grado de evolución de la situación: examen de la séptima encuesta sobre la Declaración EMN . . . . .	31
Recuadro 4.2.	Paso a paso: el proceso de una solicitud de interpretación de la Declaración EMN . . . . .	32
Recuadro 4.3.	Criterios de admisibilidad . . . . .	33

**Lista de gráficos**

Gráfico 3.1.	Incorporación de los puntos de referencia de la OIT en los acuerdos marco, por temas . . . . .	28
--------------	---	----



---

## Introducción

La globalización económica comporta beneficios y riesgos sustanciales para todos aquellos que están implicados en su complejo y rápido proceso. Si bien las empresas multinacionales (EMN) operan en la escena central como actores principales de la «revolución» de la globalización, ellas también tienen que hacer frente a implacables presiones de los mercados constantemente cambiantes y al imperativo del reembolso de beneficios a tipos de interés cada vez más altos. Las EMN pueden aumentar su propia seguridad contribuyendo al bienestar social y político de las comunidades de los países en los cuales operan, dando como resultado, entre otros, un trabajo decente y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Pueden lograrse alianzas productivas que satisfagan las diversas necesidades de las EMN y de aquellos implicados en sus operaciones, ya sea en un marco de origen o en un marco de acogida, mediante el reconocimiento de las distintas, aunque interrelacionadas, funciones y responsabilidades de las empresas, el gobierno y los trabajadores. Si bien las alianzas son una parte valiosa del proceso de operar de manera responsable, existen riesgos inherentes en el mantenimiento de la confianza de cada interlocutor y en la búsqueda de los mejores intereses de todos a largo plazo. Un diálogo continuo y una serie de normas y de valores comunes entre los interlocutores son elementos indispensables para las alianzas en los mercados globales. Las iniciativas voluntarias en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa pueden contribuir a mejorar el entorno de colaboración mutua. Las iniciativas que se discuten en esta guía comprenden políticas y programas, informes de las empresas, acuerdos entre las EMN y las centrales sindicales mundiales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Esta guía propone sugerencias prácticas para la creación de relaciones en los mercados globales entre empresas, gobierno y trabajadores que incrementan los beneficios, ocupándose al mismo tiempo de los derechos de los trabajadores y del desarrollo socioeconómico. Sus propuestas se basan en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), revisada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000 y adjunta a esta guía. La Declaración sobre las EMN ofrece el valor añadido de ser el único sistema de directrices de esta índole que reconoce un equilibrio singular de funciones y responsabilidades que han de compartir los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las empresas multinacionales y locales. En particular, esta guía ofrece ejemplos ilustrativos para las empresas multinacionales y locales, el gobierno y los trabajadores sobre cómo establecer expectativas comunes, mantener el diálogo y sostener alianzas que contribuyan al reembolso de los beneficios mutuos, mitigando al mismo tiempo los posibles riesgos que implican las operaciones de las EMN.

La guía es por naturaleza un documento dinámico, adaptable según las necesidades y las circunstancias del gobierno, las empresas, los sindicatos y las EMN.

Muchos de sus ejemplos prácticos se basan en experiencias señaladas por los constituyentes de la OIT en todo el mundo durante encuestas periódicas sobre el curso dado a la Declaración sobre las EMN. Cuando no se indican las fuentes, esta edición utiliza ejemplos de la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración que abarca experiencias relativas a las operaciones de las EMN y alianzas a través de cien países durante los años 1996 a 1999, disponible en línea en [www.ilo.org](http://www.ilo.org) a través de [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org) o previa solicitud a la OIT (4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza). Se basa también en interpretaciones de la propia Declaración y refleja la información obtenida en actividades promocionales y de investigación aplicada realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo en coordinación con el gobierno, las empresas y los trabajadores, y otras organizaciones internacionales. La Oficina Internacional del Trabajo propone esta guía como un medio para estimular el actual proceso de diálogo y de alianza, especialmente en los países en desarrollo, que utiliza la Declaración sobre las EMN con el fin de conseguir un progreso social para todos los participantes en operaciones multinacionales.

Ginebra, marzo de 2002

Janelle M. Diller  
Programa de Empresas Multinacionales

## **Valores universales para las operaciones de las EMN<sup>1</sup>**

El valor añadido de la Declaración sobre las EMN reside en su punto de referencia global que se basa en valores universales para el mundo del trabajo. La Declaración sobre las EMN contiene la única serie de directrices voluntarias sobre política social para las empresas multinacionales acordada globalmente por los tres grupos: empresas, trabajadores y gobierno. Este fundamento mundial único facilita las relaciones basadas en normas y valores comunes tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Su enfoque práctico hacia las alianzas puede contribuir a lograr formas más productivas y creativas de abordar de manera responsable los rápidos cambios en el mundo empresarial aumentando al mismo tiempo los niveles de vida, manteniendo empleos de elevada calidad, mejorando la calidad de vida para los trabajadores y sus familias y respetando los derechos en el trabajo.

El origen global de los valores consagrados en la Declaración sobre las EMN no cambia según los países de operación o de inversión. Se aplica igualmente entre las empresas multinacionales matrices y afiliadas y sus colaboradores comerciales. Para las EMN, una estrategia global públicamente adoptada puede conducir a la legitimidad y la evaluación efectiva de los riesgos, así como al control sobre la marca de fábrica, la integridad y la reputación. Para las empresas locales de los países en desarrollo, una comprensión común sobre prácticas justas en el lugar de trabajo puede contribuir a crear y mantener alianzas con compradores y empresas multinacionales. Para los trabajadores y sus sindicatos, las buenas condiciones de trabajo y las oportunidades de formación crean capacitación, adaptabilidad y motivación que tienen como resultado una mayor productividad, salarios justos, buenas condiciones de salud y de seguridad, iniciativas para mejorar los métodos de trabajo y resolver los problemas y empleabilidad para el futuro. Para los gobiernos, esta forma de atraer a las empresas multinacionales conduce a más y mejores puestos de trabajo, a un diálogo social significativo y a una economía estable para reducir la pobreza mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y productivo.

---

### **1.1. Introducción y visión general**

Las disposiciones de la Declaración están íntimamente vinculadas y tienen que considerarse en su conjunto para definir sus objetivos y propósitos. Los párrafos preliminares definen el objetivo y alcance de la aplicación de los principios voluntarios

<sup>1</sup> Esta sección resume aspectos clave de la Declaración basados en el lenguaje textual, las interpretaciones de la OIT y los antecedentes de su elaboración. Los resúmenes no exponen completamente los detalles que figuran en el texto recomendado al usuario.

(párrafos 1 a 7), y ponen de relieve que no es necesaria una descripción jurídica precisa de las empresas multinacionales para cumplir el propósito de la Declaración. Los dos objetivos interdependientes de la Declaración son: 1) fomentar la contribución positiva de las EMN al progreso económico y social, y 2) minimizar y resolver las dificultades a las que sus operaciones puedan dar lugar. Los principios de la Declaración tratan de anticipar este objetivo guiando las medidas y las acciones tomadas por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las EMN. Ninguna de las partes puede ser considerada como un beneficiario principal de la Declaración, ya que las directrices están pensadas para contribuir al objetivo fundamental de estimular un proceso de compromiso mutuo basado en un equilibrio entre el espíritu dinámico de empresa y la estabilidad social.

Los principios abarcan cinco series de normas y valores que están globalmente aceptados pero que son sensibles a las normas y prioridades sociales locales. Estas directrices, subrayadas más abajo, se inspiran de los principios implícitos en las normas internacionales del trabajo comprendidas principalmente en los convenios de la OIT, que se ocupan de las obligaciones del gobierno, y las recomendaciones de la OIT, que proporcionan una orientación no obligatoria. Casi todas las normas internacionales del trabajo se ocupan únicamente de la acción del Estado (gobierno), pero el éxito de éstas depende fundamentalmente de la acción por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las propias EMN, junto con sus interlocutores comerciales locales.

---

## 1.2. Política general

*Desarrollo socialmente sostenible y derechos humanos en el lugar de trabajo.* En los párrafos 8 a 12 se recomienda a las empresas multinacionales, al gobierno y a las organizaciones empresariales y sindicales que se ajusten a la legislación nacional, que tengan en cuenta las prácticas locales y que respeten las normas internacionales de derechos humanos y de trabajo. Se exhorta a todas las partes a que, además de los instrumentos de derechos humanos fundamentales, respeten la Constitución de la OIT y sus principios «de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido».

- Para los gobiernos la prioridad consiste en la ratificación y observancia de los convenios fundamentales del trabajo y, en cualquier caso, en la aplicación en la medida de lo posible de los principios en ellos consagrados.
- Para las EMN, las estrategias comprenden consultas con los gobiernos, y, cuando proceda, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para contribuir a que las operaciones sean coherentes con las políticas nacionales, las prioridades de desarrollo y los objetivos y estructuras sociales de los países en los que operan.
- Para las empresas multinacionales y nacionales, los principios tienen por objetivo reflejar las buenas prácticas, y cuando los principios se apliquen a ambas, se recomienda que las dos sean objeto de las mismas expectativas.
- Para los gobiernos de los países de origen se pone de relieve la promoción de buenas prácticas sociales en sus EMN en el extranjero y las consultas con los gobiernos de los países de acogida.

### 1.3. Empleo

*Promoción del empleo.* El objetivo destinado a fomentar el «pleno empleo, productivo y libremente elegido» que figura en los párrafos 13 a 20 insta a los gobiernos a seguir políticas activas y específicas, y a las EMN a tener en cuenta esas políticas mediante consultas con el gobierno, las empresas y los trabajadores locales antes y durante sus operaciones.

- Trabajar de esta forma significa para las EMN promover las oportunidades de empleo y las normas para la contratación, el ascenso y la formación de los trabajadores del país de acogida; utilizar tecnologías que generen empleo directamente e indirectamente; y crear vínculos con las empresas locales que sean coherentes con los principios.

*Igualdad de oportunidades y de trato.* En los párrafos 21 a 23 se proponen medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y eliminar la discriminación.

- Para los gobiernos se da prioridad a las políticas que sean conformes a los convenios de la OIT sobre discriminación e igualdad y se insta a las EMN a aplicar esas políticas.
- Para las EMN, la igualdad se fomenta cuando las calificaciones profesionales y la experiencia son la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción.

*Seguridad del empleo.* En los párrafos 24 a 28 figuran medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las EMN sobre el empleo y el mercado de trabajo.

- Para los gobiernos, mejorar la seguridad implica estudiar cuidadosamente las repercusiones de las EMN sobre el empleo en diferentes sectores industriales y asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado.
- Para las EMN, al igual que para las empresas nacionales, la seguridad del empleo incluye:
  - 1) una planificación activa de los recursos humanos, observar las obligaciones libremente negociadas sobre la estabilidad del empleo y la seguridad social, proporcionar un empleo estable para sus trabajadores y evitar los procedimientos de despido arbitrario, y
  - 2) notificar con antelación los posibles cambios en las operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, y examinar sus repercusiones conjuntamente con el gobierno local y las organizaciones de trabajadores, a fin de elaborar medidas para mitigar los efectos adversos de esos cambios en el empleo.

## 1.4. Formación

En los párrafos 29 a 32 figuran medidas para mejorar la formación a fin de fomentar la empleabilidad<sup>2</sup>. Los gobiernos deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales, que a su vez ofrecen un marco dentro del cual las EMN pueden aplicar las políticas de formación profesional recomendadas.

- Entre las actividades específicas de las EMN llevadas a cabo en cooperación con el gobierno local y, cuando proceda, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores figuran:
  - 1) proporcionar una formación adecuada a sus trabajadores en el país de acogida;
  - 2) participar con las empresas nacionales en programas locales para fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a la puesta en práctica de los programas de formación profesional, y
  - 3) ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local.

---

## 1.5. Condiciones de trabajo y de vida

*Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.* En los párrafos 33 a 35 figuran las recomendaciones relativas a los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo.

- Para los gobiernos, especialmente aquellos de los países en desarrollo, la prioridad consiste en esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las empresas multinacionales.
- Entre los objetivos de las EMN figuran:
  - 1) ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sean por lo menos igual de favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables;
  - 2) en los países en desarrollo en los que no existan empleadores comparables, proporcionar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles, que sean como mínimo suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

---

<sup>2</sup> «La empleabilidad [...] abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierden el que tenían, integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida». *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los derechos humanos*, adoptadas por la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2000, párrafo 9 (extracto).

*Edad mínima.* En el párrafo 36 se insta a las empresas multinacionales, así como a las nacionales, a respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil.

*Seguridad e higiene.* En los párrafos 37 a 40 se recomiendan medidas para poner en práctica normas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

- Para los gobiernos, la aplicación de las normas internacionales del trabajo contribuye a garantizar normas adecuadas en materia de seguridad e higiene.
- Para las EMN las medidas específicas para mantener «un nivel máximo de seguridad e higiene» incluyen:
  - 1) poner en conocimiento de las autoridades competentes y de los representantes de los trabajadores en la empresa los riesgos especiales y las medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación;
  - 2) cooperar con las organizaciones internacionales que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene;
  - 3) incorporar las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene en los convenios colectivos celebrados con las organizaciones de trabajadores que han de aplicar las partes;
  - 4) compartir la información relativa a las normas de seguridad e higiene que observan en otros países.

---

## 1.6. Relaciones de trabajo

Las directrices para lograr relaciones de trabajo sólidas en las operaciones de las EMN en todo el mundo figuran en los párrafos 41 a 59. Se insta a las EMN a aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que sean por lo menos tan favorables como las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

*Libertad sindical y derecho de sindicación.* Los párrafos 42 a 48 tratan del objetivo de fomentar la libertad sindical y el derecho de sindicación.

- El fomento de este objetivo significa en general garantizar que los trabajadores empleados por las empresas multinacionales tengan derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, y a gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, y que sus representantes puedan celebrar consultas siempre que esto no perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Se alienta también a las EMN a apoyar a las organizaciones de empleadores.
- Las medidas específicas que los gobiernos deberían tomar incluyen:
  - 1) permitir que las empresas locales y los sindicatos implicados en las operaciones de las empresas multinacionales se afilien a las organizaciones internacionales que estimen convenientes y que sus representantes locales tengan acceso con fines de consulta;
  - 2) asegurarse de que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no limitan la libertad sindical ni los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

*Negociación colectiva.* En los párrafos 49 a 56 figuran directrices para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

- Este objetivo implica en general:
  - 1) garantizar que los trabajadores empleados por las empresas multinacionales tengan derecho a hacerse representar por las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y que las mismas sean reconocidas con fines de negociación colectiva;
  - 2) fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores;
  - 3) incluir en los convenios colectivos disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de su interpretación y aplicación.
- Para las EMN el reconocimiento efectivo incluye:
  - 1) proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para la conclusión de convenios colectivos;
  - 2) en las negociaciones con los representantes de los trabajadores, prever los correspondientes contactos con los representantes de la dirección que estén autorizados para tomar decisiones, incluso si esos representantes no residen en el mismo lugar;
  - 3) abstenerse de formular amenazas relativas al traslado de operaciones o de trabajadores para interferir en las negociaciones o en el derecho de los trabajadores a sindicarse;
  - 4) proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para celebrar negociaciones eficaces y responder a las solicitudes de información de los gobiernos.
- Para los gobiernos estas directrices suponen facilitar información a los representantes de los trabajadores en relación con los sectores industriales en que operan las EMN, para contribuir a establecer criterios objetivos para el proceso de negociación colectiva.

*Consultas, reclamaciones y conflictos.* En los párrafos 57 a 59 figuran directrices para las consultas, el examen de las reclamaciones y la solución de los conflictos laborales.

- Para las EMN y las empresas nacionales (conjuntamente con los representantes de los trabajadores) las estrategias incluyen: colaborar en la elaboración de sistemas para consultas regulares sobre cuestiones de interés mutuo y esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria que contribuyan a la prevención y solución de los conflictos de trabajo. Estas consultas no deberían considerarse un sustituto de la negociación colectiva.
- Para las EMN las directrices incluyen garantizar el respeto del derecho de sus trabajadores a someter reclamaciones y a que éstas sean examinadas sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio.



## **Declaración sobre las empresas multinacionales e iniciativas nacionales, regionales y sectoriales**

Las empresas multinacionales, los gobiernos y las empresas nacionales y los grupos de trabajadores pueden beneficiarse de las normas y valores comunes que contiene la Declaración relativos a la creación de relaciones y alianzas productivas de ámbito nacional, regional y sectorial. Este capítulo examina las formas para realizar esto basándose en las propias directrices y en experiencias pertinentes.

---

### **2.1. Creación de alianzas nacionales, regionales y sectoriales**

Las alianzas son esenciales para lograr las ganancias potenciales de las operaciones de las empresas multinacionales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. El diálogo es la primera medida importante respecto a las alianzas: en el proceso de diálogo, los gobiernos, los sindicatos y las empresas establecen un sentimiento de confianza mutua. Más allá del diálogo, es en el proceso de desarrollar y de emprender proyectos específicos donde los gobiernos, los trabajadores y las empresas efectúan la crítica transición del diálogo a la acción. Las alianzas ofrecen también un mecanismo valioso para remediar los déficit de información, financiación, conocimientos, espíritu de empresa y cooperación política. Estas ventajas motivan a los gobiernos, a las empresas multinacionales y las empresas locales, así como a las organizaciones de trabajadores, a establecer alianzas mediante las cuales pueden realizarse progresos en las esferas clave de los objetivos de la Declaración sobre las empresas multinacionales (véase el capítulo 1). Los casos que figuran a continuación no implican una preferencia particular; se presentan como ejemplos prácticos respecto a cómo las alianzas en los planos nacional, regional y local pueden hacer que las cosas cambien.

**Política general.** Las alianzas creadas sobre la base de la legislación y la política nacionales constituyen impulsos poderosos para un cambio en los países industrializados y en desarrollo. La Declaración sobre las empresas multinacionales preconiza una responsabilidad compartida entre las EMN, el gobierno, las empresas y la mano de obra locales a fin de respetar la legislación nacional y las normas internacionales. Cuando los gobiernos tratan de armonizar sus iniciativas jurídicas y políticas con las normas internacionalmente reconocidas a través de la ratificación de convenios de trabajo fundamentales y otros medios, los esfuerzos comunes de las EMN y de las empresas locales, así como de los trabajadores para crear lugares de trabajo

**Recuadro 2.1**

**Establecimiento de alianzas para el desarrollo económico y social:  
el caso de Irlanda**

En el marco de una serie de acuerdos económicos y sociales negociados sobre una base tripartita, la contribución de las EMN al desarrollo económico y social en el país ha sido muy importante en opinión del Congreso de Sindicatos de Irlanda. Al parecer, el Gobierno de Irlanda adoptó con éxito una estrategia que incluía un tratamiento fiscal favorable y que atrajo a las EMN de propiedad extranjera gracias a las cuales aumentaron considerablemente las oportunidades de empleo, mejoraron los niveles de vida de los trabajadores y aumentaron los recursos para reforzar los servicios sociales nacionales. Uno de los acuerdos tripartitos más recientes, denominado «Partnership 2000 for inclusion, employment and competitiveness (1996-2000)», contiene medidas para explotar el potencial que ofrecen las EMN, crear y consolidar una industria local, y estrechar los vínculos entre las empresas multinacionales y nacionales.

decente, son fácilmente complementados. Véase el recuadro 2.1: *Establecimiento de alianzas para el desarrollo económico y social: el caso de Irlanda.*

**Empleo.** Existe una amplia variedad de métodos mediante los cuales las EMN, en colaboración con empresas, organizaciones de trabajadores y gobiernos locales, pueden fomentar más y mejores empleos que promueven la igualdad y la seguridad en el empleo. Un área fértil para las alianzas son los programas sobre conocimientos técnicos y servicios a través de los cuales las EMN prestan apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME), lo cual incita a vínculos sostenibles. Los participantes en estos esfuerzos han observado su efecto positivo en el empleo indirecto a través de afiliaciones de empresas locales en situaciones tan diversas como las de Angola, Australia, Bahamas, Bangladesh, Canadá, Colombia, Costa Rica, Egipto, Filipinas, Guatemala, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Jordania, Kenya, Mozambique, Nepal, Nueva Zelandia, República de Corea, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Turquía, Ucrania, Uganda, Viet Nam y Zambia (notificado en la séptima encuesta de la OIT sobre el efecto dado a la Declaración). Para un ejemplo sobre cómo se ha obtenido un neto aumento de empleos a partir de vínculos de las EMN con las empresas locales, el gobierno y las instituciones educativas locales, véase el recuadro 2.2: *Vinculación de las alianzas con el empleo: el caso de Singapur.*

**Formación.** La formación es una esfera con un gran potencial para alianzas constructivas. La Declaración sobre las EMN preconiza un enfoque conjunto para invertir en actividades de formación que satisface las necesidades de los gobiernos, los trabajadores y las empresas. Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar que la educación y la formación son universalmente accesibles y que satisfacen las necesidades generales de desarrollo del país. Las EMN garantizan que la formación sea pertinente para sus necesidades operacionales; y los trabajadores aseguran que están bien colocados para participar activamente en el mercado de trabajo y para adaptarse al cambio. Véase el recuadro 2.3: *Alianzas para invertir en recursos humanos.*

A menudo las EMN contribuyen a través de programas de formación internos o el envío de empleados a servicios locales o extranjeros. Sin embargo, pueden también participar a nivel nacional, sectorial y empresarial en programas y fondos para mejorar los conocimientos de los trabajadores y modernizar los sistemas de desarrollo de recursos humanos, algunas veces como una condición para iniciar contratos de

### Recuadro 2.2

#### Vinculación de las alianzas con el empleo: el caso de Singapur

La intensidad de la competencia en el sector tecnológico ha obligado a muchas compañías de Singapur a desplazar al extranjero parte de sus operaciones, conservando en el país sólo las de mayor valor añadido. Al tiempo que avanza el proceso de transferencia al exterior de las operaciones de poco valor añadido, la Comisión de Desarrollo Económico está aplicando el plan general Industry 21 con el objetivo de atraer cada año nuevas industrias del conocimiento, lo que se ha traducido en un aumento neto del empleo. Por otra parte, de las universidades e institutos politécnicos están egresando trabajadores más capacitados para complementar la transformación de la estructura industrial de Singapur. Asimismo, programas de perfeccionamiento tales como el Programa de Readaptación de las Calificaciones Profesionales ayudan a los trabajadores de más edad y menos calificados a adquirir nuevas competencias profesionales. El Programa de Modernización de la Industria Nacional (LIUP) es un ejemplo de la forma en que las EMN pueden establecer vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales. El LIUP es un proyecto de cooperación entre grandes empresas, sus proveedores nacionales y el Gobierno, encaminado a elevar el nivel técnico, operacional y de gestión de los pequeños y medianos proveedores locales. Al 1.º de noviembre de 1999, participaban en el LIUP treinta EMN y once grandes empresas nacionales, además de empresas paraestatales y organismos públicos, que prestaban asesoramiento a unos 670 vendedores de PYME locales. La puesta en práctica del programa LIUP ha sido muy oportuna, habida cuenta de la tendencia actual de las EMN de subcontratar parte de sus procesos de producción con el fin de reducir los gastos generales.

inversión con el país huésped. En algunos casos las EMN han introducido modelos profesionales o de desarrollo de recursos humanos y formación a escala nacional integrando la formación en nuevas tecnologías en instituciones docentes locales y una dimensión de calidad en sus propios sistemas de gestión del desarrollo de los recursos humanos.

### Recuadro 2.3

#### Alianzas para invertir en recursos humanos

En España, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo nacional sobre desarrollo de recursos humanos y objetivos de formación. El Gobierno suministra fondos a las EMN previa aprobación de sus planes de formación establecidos en consulta con los representantes de los trabajadores de la empresa. Las EMN elaboran métodos de trabajo para una formación destinada a diferentes categorías profesionales entre su propio personal y, en algunos casos, referencias estratégicas para trabajar en países huéspedes.

Nicaragua ha establecido un Consejo Directivo tripartito de la Formación Profesional para orientar el desarrollo de competencias profesionales del país en el que las empresas nacionales y multinacionales representen a los círculos empresariales. Las empresas contribuyen también directamente a la infraestructura y la tecnología disponibles, mediante la formación de los trabajadores y el envío de técnicos especializados para actualizar los diseños curriculares de manera que la formación profesional nacional esté debidamente articulada con las necesidades de las empresas y con los planes de desarrollo económico y social del país.

Las alianzas productivas en materia de formación pueden también atravesar las fronteras. En Jordania la asistencia técnica de varios países industrializados ha reforzado los programas de formación ofrecidos en consonancia con las políticas de formación nacionales. Las EMN, los trabajadores y las personas que buscan trabajo se benefician de la formación de calidad superior puesta a disposición a través de esta transferencia multilateral de conocimientos.

#### Recuadro 2.4

##### **Alianzas en el trabajo: trabajo infantil en las industrias de la confección**

En la industria de la confección, un proyecto desarrollado en Bangladesh con la ayuda de la OIT, el UNICEF y la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh tiene por objeto eliminar el trabajo infantil a través de la inspección en los lugares de trabajo y la provisión de educación y apoyo financiero parcial para los ex niños trabajadores y sus familias. Para poder recibir una licencia de exportación, todos los miembros de dicha Asociación están sujetos a inspección. Un sistema de control y de verificación efectuado por un tercero garantiza que las fábricas cumplen con los acuerdos y que los niños asisten a la escuela regularmente y no desempeñan un trabajo en otro lugar.

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

**Condiciones de trabajo y de vida: trabajo infantil.** Las alianzas entre organizaciones del sector público y privado han abordado el persistente problema del trabajo infantil en diversas industrias en los últimos años. Entre los socios figuran la inspección pública del trabajo, el Ministerio de Educación y otros ministerios, las EMN, las asociaciones sectoriales y de empresas locales, las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, las ONG y las organizaciones intergubernamentales. Los resultados no sólo mejoran la calidad de la marca y la gestión de los riesgos, sino que aportan a las familias de trabajadores de los países en desarrollo una base mejor para el desarrollo de los recursos humanos en el futuro. Véase, por ejemplo, el recuadro 2.4: *Alianzas en el trabajo: trabajo infantil en las industrias de la confección.*

#### Recuadro 2.5

##### **Unir fuerzas para afianzar la salud en el lugar de trabajo**

En el Brasil, las EMN, los sindicatos de la industria química y los empleadores comparten la responsabilidad del «Acuerdo del benceno», un acuerdo nacional para la responsabilidad elaborado conjuntamente. El objetivo, al tratar de proteger la salud de los trabajadores, es evitar la exposición profesional al benceno. Ese acuerdo, elaborado conjuntamente en 1995 en cooperación con el Gobierno, ofrece directrices y procedimientos detallados para el uso seguro del benceno. Al mismo tiempo que regula las acciones, atribuciones y procedimientos para la prevención de la exposición profesional al benceno, su dinámica distintiva es el elevado grado de participación de los trabajadores en la prevención de la exposición.

El Acuerdo prescribe la forma en que las empresas y sus subcontratistas tienen que transportar, almacenar y utilizar o manipular el benceno y sus derivados. El mandato del Acuerdo está administrado en la fábrica por un grupo representativo de trabajadores del benceno, que tienen la plena responsabilidad de vigilar y aplicar el Acuerdo en el ámbito de la fábrica. En el plano nacional una comisión para el benceno que incluye una representación igual de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno, supervisa el desarrollo, controla el cumplimiento, fomenta estudios, proporciona leyes y reglamentos, prevé medidas de control alternativas y expide certificados para el uso controlado del benceno. Además, el Acuerdo es utilizado como un modelo para otras sustancias químicas cancerosas conexas. El Acuerdo ha contribuido ya al pleno reemplazo del benceno en el sector de la producción de azúcar y de alcohol, así como a la reducción del contenido de benceno en la gasolina pasando del 1 al 0,1 por ciento.

Fuente: División de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, 10 de agosto de 1999. [http://www.un.org/esa/sustdev/viaprofiles/Benzene\\_Accord.html](http://www.un.org/esa/sustdev/viaprofiles/Benzene_Accord.html).

**Condiciones de trabajo y de vida: seguridad e higiene.** La Declaración sobre las EMN señala diversas formas mediante las cuales las EMN pueden aportar su experiencia particular para compartir las últimas informaciones sobre normas y prácticas de seguridad e higiene en otros países, que sean pertinentes para sus operaciones locales. (Véase la Declaración sobre las EMN, párrafos 37 a 40.) En particular, las EMN pueden dar a conocer los riesgos especiales y las medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Junto con las empresas nacionales, las EMN pueden desempeñar un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa. Como parte de los esfuerzos para mantener un nivel máximo de seguridad e higiene de conformidad con las exigencias nacionales, las EMN pueden cooperar con los interlocutores sociales locales en la definición de prioridades para una mejora que resulte en lugares de trabajo más seguros y más productivos en sus propias empresas y en aquellas de sus asociados comerciales locales. Véase el recuadro 2.5: *Unir fuerzas para afianzar la salud en el lugar de trabajo.*

**Relaciones de trabajo.** Las alianzas para crear relaciones de trabajo sólidas incluyen muchos de los ejemplos examinados anteriormente, así como compromisos específicos respecto a mecanismos de consulta y negociación, examinados más adelante, por ejemplo, en las secciones 2.4 y 3.3.

---

## **2.2. Estimulación de consultas y de acciones coordinadas entre el gobierno, las empresas y los trabajadores**

Las consultas y las acciones coordinadas son cada vez más importantes para la búsqueda de un desarrollo socialmente sostenible a través de un trabajo decente. Las acciones coordinadas entre los sectores público y privado mejoran las oportunidades para que los trabajadores y los empleadores se comprometan a cumplir sus obligaciones de manera coherente con la política pública y hacen más fácil la función del gobierno en materia de control de ese cumplimiento.

Mediante consultas sistemáticas, los gobiernos pueden mantenerse al corriente de las necesidades y preocupaciones de los trabajadores y de los empleadores y estar en mejor situación para responder con políticas adecuadas. Donde quiera que operen, las empresas también se benefician de las consultas y de las acciones coordinadas con los representantes de los trabajadores y con los gobiernos. En muchos países las EMN son todavía consideradas como detentoras de una concentración de poder económico, que, en algunos casos, se ejerce a expensas de los intereses públicos o de los intereses de los trabajadores. Las EMN están bajo presión para demostrar que sus operaciones aportan beneficios mutuos y que están dispuestas a cooperar estrechamente con los gobiernos, las empresas locales y las organizaciones de trabajadores para potenciar al máximo esos beneficios. Las consultas y las acciones coordinadas ayudan a las empresas a definir esos puntos comunes de interés, les ofrecen la oportunidad de expresar sus necesidades y preocupaciones y les dan la oportunidad de demostrar que toman muy en serio sus responsabilidades como

miembros de la comunidad local. Las empresas locales constituyen un vínculo crítico en este proceso, pero es más fácil crear este vínculo cuando el clima local de relaciones de trabajo sólidas se basa en el diálogo social y en una gestión decente del lugar de trabajo.

Los trabajadores que gozan del derecho de sindicación y de negociación colectiva marcan una diferencia en los métodos y en las relaciones en el lugar de trabajo al expresar sus preocupaciones y al hacer sugerencias en esferas que pueden ser mejoradas. Su conocimiento de primera mano de las condiciones de trabajo en las EMN es esencial para formular políticas que se ocupen adecuadamente de sus preocupaciones y para una vigilancia efectiva de sus derechos en el lugar de trabajo.

Las consultas y la acción coordinada pueden tener lugar en el contexto del país de origen o del país huésped, o ambos, y dar resultados en forma de acuerdos sociales con estatutos obligatorios o compromisos políticos. Véase el recuadro 2.6: *Resultados de las consultas sociales: compromisos para una acción en Jamaica y Filipinas*. Esos debates quizás también conduzcan al establecimiento de marcos consultivos para debates, una primera medida para una acción coordinada y acuerdos negociados. Por ejemplo, entre 1996 y 1999, se establecieron marcos consultivos para debates y cooperación en curso entre el gobierno, las empresas y la mano de obra sobre cuestiones correspondientes a las operaciones de las EMN en países como Barbados, Brasil, Burkina Faso, Colombia, República de Corea, El Salvador, Hungría, Nueva Zelanda, Portugal y Senegal.

#### **Recuadro 2.6**

##### **Resultados de las consultas sociales: compromisos para una acción en Jamaica y Filipinas**

En Jamaica, los trabajadores, los empleadores y el Gobierno han firmado un memorándum de entendimiento que pone de relieve la importancia de los esfuerzos cooperativos para lograr ventajas mutuas y canales de comunicación para compartir información. Basándose en ese memorándum, el Gobierno y los interlocutores sociales establecieron un marco para desarrollar y aplicar conjuntamente esquemas de productividad a través de mecanismos tales como la formación y un desarrollo de recursos humanos más general.

En Filipinas, las consultas celebradas en 1998 entre el Gobierno, las empresas y los trabajadores sobre las operaciones de las EMN condujeron al Gobierno y a los interlocutores sociales a firmar un memorándum de entendimiento social con un plan de acción basado en un marco de objetivos inspirado en la Declaración sobre las EMN. Ese memorándum subraya las funciones clave de cada uno de los interlocutores respecto a la acción coordinada relativa a la promoción del empleo, la seguridad, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones de trabajo armoniosas. Actualmente se llevan a cabo esfuerzos para su aplicación.

Asimismo, las consultas entre los gobiernos del país de origen y del país huésped pueden también fomentar buenas prácticas sociales entre las EMN y sus interlocutores en el gobierno y en el lugar de trabajo a través de acuerdos, actividades informativas y de otra índole. Las consultas de este tipo pueden tener lugar antes de una inversión inicial y según se ha señalado han tenido lugar recientemente en países como Bulgaria, Cabo Verde, Chipre, Egipto, Ghana, Guatemala, Guyana, Hungría, Jordania, Noruega, Pakistán, Sri Lanka, Sudáfrica, Togo, Turquía, Uganda y Zambia. En varios casos conocidos, las consultas han conducido a acuerdos bilaterales entre el país de origen y el país huésped relativos a inversión o cooperación como, por ejemplo,

recientemente en Bulgaria y en Cabo Verde. En Hungría, las consultas dieron como resultado un marco para conferencias tripartitas sobre las relaciones de trabajo en las EMN y las condiciones de trabajo que se celebraron con la participación de los Ministros de Trabajo de los países de origen y huésped.

---

### **2.3. Influir en la acción del gobierno**

La Declaración sobre las empresas multinacionales ofrece un valor añadido a los gobiernos en sus esfuerzos por afrontar desafíos en el lugar de trabajo y en materia de empleo. Sus objetivos sustantivos y sus enfoques consultivos ayudan a guiar y a fundamentar la estrategia y la acción del gobierno en las relaciones de trabajo y del empleo, así como la promoción o la regulación de actividades en materia de inversión extranjera directa (IED). La Declaración puede también ayudar a configurar la acción en otras esferas de asuntos fiscales, tales como políticas de adquisición, que pueden estar relacionadas con las operaciones de las EMN.

Los objetivos esenciales de la Declaración sobre las empresas multinacionales son útiles tanto para los gobiernos de origen como para los gobiernos huésped. Este es el caso incluso cuando la legislación nacional no distingue entre empresas extranjeras y locales, ya que la Declaración en muchos casos se aplica de la misma forma a las empresas nacionales (por ejemplo, trabajo infantil), o propone que las prácticas de las EMN se comparen con las de las empresas locales de tamaño y recursos comparables (por ejemplo, salarios, relaciones de trabajo). Además, la armonización de las iniciativas públicas con las normas globalmente acordadas es una buena forma de atraer IED y garantizar que los trabajadores locales y las empresas de los países de origen o huéspedes gozan de las ventajas relacionadas con la actividad de la IED.

Cuando están basadas en valores globalmente acordados, las iniciativas gubernamentales pueden desempeñar una función crucial para garantizar la continuidad de expectativas y la seguridad del mercado para las EMN y sus interlocutores locales. Los suministradores locales de las EMN precisan a menudo mucho tiempo y muchos esfuerzos para cumplir con una infinidad de códigos de conducta sociales que pueden contener normas radicalmente diferentes, las cuales se espera que el suministrador cumpla. Las EMN pueden también encontrarse con costos operativos más elevados de lo necesario debido a que las normas y las expectativas en los países huéspedes pueden variar considerablemente. Las recomendaciones liminares de la Declaración sobre las EMN relativas a la aplicación de principios acordes con los convenios fundamentales de la OIT se han seguido en muchos países.

Los objetivos positivos de la Declaración pueden contribuir a configurar la estrategia y acción del gobierno relacionadas con la igualdad y la seguridad en el empleo, especialmente en el contexto de fusiones y adquisiciones, privatización y otras reestructuraciones empresariales importantes. Los objetivos persiguen también un equilibrio compatible a escala internacional entre las medidas relativas a cuestiones de horarios de trabajo, salarios, licencia y otras prestaciones, seguridad e higiene profesionales y formación profesional. El énfasis que la Declaración hace sobre las consultas, la acción coordinada y las alianzas (véanse apartados anteriores) ofrece un marco útil para establecer prioridades públicas que pongan en movimiento una pauta de diálogo entre organizaciones del sector público y privado y sugieran mecanismos para la negociación entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores.

En el contexto de las iniciativas para liberalizar las IED, los objetivos de la Declaración sobre las EMN pueden contribuir a garantizar que las reformas laborales destinadas a atraer IED no tengan incidencia en los umbrales mínimos globalmente acordados en materia de derechos y libertades de los trabajadores. Además, los principios ofrecen parámetros globales para las condiciones de trabajo y las relaciones en el trabajo en el contexto de medidas relativas a las zonas francas industriales o zonas económicas especiales. Otras medidas sobre privatización y desregulación, así como la libre competencia, la solución de conflictos y los incentivos sociales o fiscales, alcanzan un equilibrio socialmente sostenible cuando están de conformidad con los principios de la Declaración sobre las EMN. Cuando los interlocutores sociales de la Declaración están implicados en las consecuencias en la vida real de las operaciones de las EMN, esas acciones pueden ser bien designadas, aplicadas y evaluadas. Véase el recuadro 2.7: *La Declaración sobre las EMN ayuda a los gobiernos a lograr un progreso social frente al cambio.*

#### **Recuadro 2.7**

##### **La Declaración sobre las EMN ayuda a los gobiernos a lograr un progreso social frente al cambio**

Tanto los gobiernos de origen como los gobiernos huésped se enfrentan con el desafío de garantizar que el progreso social se mantenga a la par con los contextos de la inversión rápidamente cambiantes a niveles nacional, regional y global. Eslovenia ha concebido un plan de acción para fomentar la inversión, mientras que Rumania y Singapur se han concentrado en la capacitación y la formación. Algunos gobiernos han establecido agencias para prestar asistencia a los inversores o supervisar las zonas francas industriales (ZFI), o han organizado comités consultivos para protegerse contra los monopolios, incluidos Australia, Brasil, Canadá, Eslovenia, Perú, República de Corea, República Dominicana y Singapur. En el Canadá, se estableció una junta de examen para permitir la compra de empresas locales y evitar el cierre de fábricas. En Nicaragua, un acuerdo con empresas de la zona franca industrial trata de garantizar el respeto por los convenios internacionales ratificados relativos al trabajo infantil. Actualmente se intenta reforzar a las PYME y los vínculos entre las EMN y las PYME a través de leyes, políticas o programas que incluyen servicios de investigación y de desarrollo en Hungría, Irlanda, Singapur y Zambia. En el Japón, una política aplicada de diversas formas trata de informar y de guiar a las EMN nacionales en sus actividades en el extranjero. Entre los métodos utilizados figuran un plan de acción, un manual práctico, seminarios y estudios y encuestas determinados.

Los gobiernos se enfrentan también con el desafío de garantizar una coordinación interinstitucional entre diversos ministerios dentro del gobierno, así como con los interlocutores sociales, las EMN y otras personas afectadas por las iniciativas públicas relativas a las operaciones de las EMN. Los objetivos esenciales de la Declaración sobre las empresas multinacionales son en muchos casos competencia de varios ministerios, incluidos los del trabajo, la educación, la industria, el comercio y las inversiones, así como la salud. Los enfoques para garantizar una coordinación interna adecuada merecen una mayor atención y difusión. Véase, por ejemplo, el recuadro 2.8: *Marcos de política: un enfoque interministerial para la coordinación de los organismos públicos.*



**Recuadro 2.8**

**Marcos de política: un enfoque interministerial para la coordinación de los organismos públicos**

El Reino Unido ha adoptado un enfoque interministerial para formular y aplicar las políticas nacionales e internacionales sobre la responsabilidad de las empresas. Varios departamentos han asumido diversas dimensiones de este trabajo, incluidos un estudio para identificar los factores de éxito y de fracaso para los códigos de conducta en el Reino Unido, la vigilancia de las revisiones de las leyes de la empresa, estableciendo una unidad de alianzas comerciales para asesorar a las empresas y facilitar información sobre iniciativas de asociación, lanzando un centro de recursos sobre las dimensiones sociales de la práctica comercial y creando una unidad global de ciudadanía en 1999 para asesorar y apoyar a las empresas británicas en la aplicación de los principios de ciudadanía empresarial mientras efectúan actividades comerciales en países del tercer mundo.

Fuente: Documento de información sobre responsabilidad empresarial, preparado para el British Council por la New Academy of Business.

---

## **2.4. Apoyo a los acuerdos de negociación colectiva**

Los objetivos y enfoques de la Declaración sobre las empresas multinacionales, utilizados directa o indirectamente, prevén ayuda en el proceso de negociación de los acuerdos de negociación colectiva en el contexto de las operaciones de las EMN. Con respecto a cuestiones de negociación colectiva, las directrices presentan umbrales globalmente acordados que se aplican a las EMN y a los trabajadores que éstas emplean, independientemente del lugar en que las operaciones de la empresa se desarrollan, que son objeto de negociación. Con estas directrices, los empleadores o sus organizaciones y los sindicatos pueden sentarse en la mesa de negociación con expectativas comunes sobre los puntos de partida para negociar. Estos puntos de partida pueden deducirse de las secciones sobre formación, salarios y prestaciones, condiciones de trabajo y de vida, seguridad e higiene profesionales, consultas, reclamaciones y solución de conflictos (véase el capítulo 1 para ejemplos destacados).

La negociación colectiva en el contexto de las operaciones de las EMN plantea algunas cuestiones características para ambos lados de la mesa de negociación. Para permitir negociaciones eficaces, las EMN deben asegurarse de que los representantes de la dirección que se sienten con los representantes de los trabajadores en la mesa de negociación estén autorizados a tomar decisiones (véase el párrafo 56 de la Declaración sobre las EMN). Las EMN, particularmente en los países huéspedes, pueden evitar tensiones innecesarias en la mesa de negociación asegurando que sus representantes estén plenamente facultados para tomar decisiones sobre el alcance de las cuestiones en materia de relaciones de trabajo, independientemente del lugar donde estén radicados dichos representantes.

Mantener las negociaciones al margen de amenazas de traslado de una sección o de trabajadores es esencial para crear confianza alrededor de la mesa. (Véase el párrafo 53 de la Declaración sobre las EMN.) Esas amenazas pueden darse en las fases de organización así como en las de negociación, y es importante subrayar las responsabilidades de ambos lados respecto a posiciones prudentes que pueden contribuir a evitar esas estrategias inaceptables. Véase el recuadro 2.9: *Sugerencias a partir de experiencias: mantener negociaciones de buena fe.*

### Recuadro 2.9

#### **Sugerencias a partir de experiencias: mantener negociaciones de buena fe**

- Las EMN pueden formular criterios transparentes acerca de la reubicación de sus operaciones, incluidos los costos laborales, a fin de incitar a posiciones moderadas en ambos lados (*Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania*).
- Las EMN pueden obtener asesoramiento de las organizaciones nacionales de empleadores a fin de lograr una concienciación y una comprensión en el plano local (*Asociación de Empleadores de Bangladesh y Gobierno de Bangladesh; Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago, y Gobierno de Trinidad y Tabago*).
- Los gobiernos y los sindicatos de una región pueden crear alianzas para garantizar las transferencias de las EMN en el contexto de negociaciones o si el ejercicio del derecho de sindicación no fuese bien acogido de un país a otro (*Unión de Trabajadores de Barbados y Gobierno de Barbados*).

Es posible obtener posiciones fundamentadas en ambos lados de la mesa de negociación si las EMN proporcionan respuestas adecuadas y oportunas a las demandas de información por parte de los representantes de los trabajadores, necesarias para una negociación eficaz, incluso información acerca de operaciones de las EMN en otros países cuando proceda (véase el párrafo 55 de la Declaración sobre las EMN). Esa información ayudará a estimular una negociación responsable, basada en una imagen completa del contexto de la competencia y la estrategia del mercado mundial, que son los factores pertinentes para la toma de decisiones de las EMN. Se insta a una actitud similar por parte de las EMN con respecto a las demandas de información pertinente por parte de los gobiernos acerca de sus operaciones (párrafo 56 de la Declaración sobre las EMN). El gobierno puede contribuir a que se tomen posiciones fundamentadas en la negociación colectiva proporcionando información objetiva sobre las normas y prácticas industriales.

Como las EMN operan cada vez más en el marco de relaciones regionales, el uso de los principios globales de la Declaración sobre las EMN en esos marcos ha demostrado ser una forma eficaz para definir las expectativas y crear un diálogo transfronterizo. Véase el recuadro 2.10: *Negociación cooperativa utilizando los principios de la Declaración*.

### Recuadro 2.10

#### **Negociación cooperativa utilizando los principios de la Declaración**

En 1998, las filiales de la EMN Volkswagen y los respectivos sindicatos en Argentina y Brasil suscribieron un convenio colectivo por el que aplicaban un enfoque integrado en algunos aspectos clave de sus operaciones. Reconociendo que la adopción de medidas en un espíritu de colaboración les ayudaría a hacer frente a los desafíos económicos, políticos y sociales del trabajo en la región del MERCOSUR, las partes convinieron en una toma de posición común en diversos ámbitos, incluidos el intercambio de información, el reforzamiento de la competitividad en la producción, la solución de conflictos (individuales y colectivos), el derecho a la representación y a la sindicación, y la organización de programas de perfeccionamiento profesional con aportes de los propios sindicatos. Además, las partes acordaron mejorar continuamente los términos del acuerdo a través de un diálogo social permanente dentro del MERCOSUR.

## 2.5. Contribuciones de ámbito regional

En la actualidad, más de la mitad del comercio mundial tiene lugar en países que forman parte de alguno de los marcos económicos y de desarrollo regionales según distintos grados de integración. Para los países en desarrollo, en especial, esos marcos ofrecen oportunidades para lograr una implantación y una integración más competitivas dentro de la economía global y de alcanzar, eventualmente, niveles más altos de desarrollo social y económico. Para las EMN, la regionalización económica plantea tanto posibilidades como desafíos. La oportunidad de potenciar y adaptar sus competencias fundamentales en el ámbito regional puede ayudarles a desarrollar estructuras organizativas más efectivas, coordinar la gestión de las estrategias regionales y locales, reducir la duplicación de tareas y los costos de las transacciones, integrar cadenas de valor o expandir redes de producción basadas en el equilibrio de las ventajas comparativas de los países de una región dada. Para los sindicatos, la oportunidad de trabajar en alianzas transfronterizas con otras organizaciones sindicales a escala sectorial o empresarial puede redundar en progresos estratégicos, como la concertación de acuerdos regionales o sinergias transregionales que contribuyan a lograr el disfrute común de las normas fundamentales del trabajo.

Las metas implícitas en los marcos económicos regionales pueden variar desde los intentos por coordinar las políticas entre los mercados de trabajo nacionales hasta la voluntad de fomentar la convergencia de las políticas en un contexto de integración de los mercados laborales. Sin embargo, muchas de las metas sociales regionales se inspiran, de forma implícita o explícita, en la base común de los principios internacionalmente reconocidos de la Declaración sobre las EMN. Para la mayoría de los marcos regionales, los enfoques de la Declaración sobre las EMN ofrecen formas de potenciar las interacciones entre el gobierno, las empresas y los trabajadores, así como sus repercusiones en el empleo y en el lugar de trabajo. Véase el recuadro 2.11: *Creación de alianzas regionales entre sindicatos basadas en los principios de la Declaración sobre las EMN: una experiencia en el África Meridional.*

### Recuadro 2.11

#### **Creación de alianzas regionales entre sindicatos basadas en los principios de la Declaración sobre las EMN: una experiencia en el África Meridional**

En África Meridional, los representantes de los trabajadores de las industrias textil, de la confección, del cuero y del calzado de nueve Estados miembros de la CODAM (Lesotho, Malawi, Mauricio, Mozambique, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzania, Zambia y Zimbabwe) adoptaron, en mayo de 1999, la «Declaración de Maputo», que hacía un llamamiento al respeto y la promoción de las normas fundamentales del trabajo en el sector. La Declaración de Maputo insta a los gobiernos y a la CODAM a refrendar y aplicar la Declaración sobre las EMN. Alienta a las empresas que operan en más de un país de la CODAM a negociar convenios colectivos regionales, e invita a los gobiernos a adaptar su legislación nacional para facilitar e impulsar esos acuerdos y la presentación a la CODAM de información sobre las operaciones de las EMN en sus países. Insta a los gobiernos a apoyar y hacer suya la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y a aplicar, como mínimo, todos los convenios fundamentales de la OIT en su territorio, incluidas las ZFI. Desde la adopción de la Declaración de Maputo, los trabajadores del textil han celebrado reuniones anuales para elaborar una estrategia regional de negociación colectiva y han reconocido la necesidad de coordinar esfuerzos con los sindicatos de otros sectores a fin de influir eficazmente en las políticas de la región.

En muchos casos, los objetivos de la Declaración sobre las EMN, tales como los que implican los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reflejan los objetivos sociales definidos en los contextos regionales. (Véase la Declaración sobre las EMN, párrafos 8 y 9 y addéndum II.) Los métodos de trabajo consultivos reconocidos por la Declaración sobre las EMN pueden también contribuir a crear diversas estructuras que permiten que las relaciones regionales se desarrollen y a la creación de alianzas activas basadas en los valores de la Declaración sobre las EMN. (Véanse las secciones 2.1 y 2.5.) Los objetivos y métodos de la Declaración sobre las EMN ofrecen un marco estructurado, aunque flexible, para que las EMN trabajen en asociaciones con los gobiernos y los interlocutores sociales dentro de círculos regionales.

## **Declaración EMN e iniciativas voluntarias en materia de responsabilidad social de la empresa**

La responsabilidad social de la empresa (CSR) se está convirtiendo en el tema principal de la filosofía empresarial; los principales periódicos de negocios publican con frecuencia artículos sobre la ciudadanía empresarial, y las más importantes escuelas de negocios tratan la responsabilidad social de las empresas como un componente más de la estrategia empresarial y comercial.

La naturaleza voluntaria de la Declaración EMN hace de ésta una herramienta útil para un trabajo conjunto en la elaboración de iniciativas voluntarias entre las EMN, las empresas nacionales, los trabajadores y los gobiernos, con el fin de avanzar en la responsabilidad social de la empresa al mismo tiempo que garantiza las funciones y responsabilidades distintivas de los diversos agentes, manteniendo un equilibrio adecuado entre ellos. La Declaración puede servir como marco independiente que inspire las políticas y programas ordinarios de la empresa. Los principios de la Declaración ofrecen también, a elección de las empresas, unas herramientas de orientación y de información, mundialmente legitimadas, sobre la actuación de la empresa, así como patrones de referencia para los convenios celebrados entre las EMN y las federaciones sindicales internacionales. Convendría señalar, sin embargo, que el alcance de los intereses que abarca la responsabilidad social de la empresa, incluyendo las cuestiones medioambientales y las de corrupción, van mucho más allá de las cuestiones incluidas en la Declaración, y no sólo abarcan a las EMN, sino también a las empresas que operan en el marco nacional y que no son el objetivo principal de la Declaración.

---

### **3.1. Inspirar a diario las políticas y los programas de la empresa**

La Declaración EMN es una valiosa herramienta para que los jefes de empresa convencan a sus directores y accionistas de que no sólo la responsabilidad social de la empresa forma parte cada vez más de la estrategia comercial general, sino también de que es precisamente en este aspecto en el que la empresa debería concentrar sus estrategias cuando se trata de cuestiones sociales y de trabajo. Los temas básicos de la Declaración proporcionan una guía equilibrada para incorporar las aportaciones y la participación de los trabajadores, las empresas nacionales y las autoridades públicas, de modo que ello se vea reflejado en el rendimiento del lugar de trabajo, en los accionistas y en los consumidores. Estos temas preparan el camino a los sistemas

de gestión productivos y a las alianzas para potenciar el fomento del empleo, la igualdad y la seguridad, la formación para la empleabilidad, los salarios adecuados, las buenas condiciones de trabajo, las prácticas de salud y de seguridad, y las buenas relaciones de trabajo. (Véase el capítulo 1.)

Los sistemas de gestión sirven de punto de apoyo para una acción de gran amplitud que pueda poner en práctica las estrategias de responsabilidad social de la empresa en las operaciones de las EMN, de conformidad con los patrones de referencia

### Recuadro 3.1

#### Conducta Responsable: sistemas de gestión para la seguridad y la salud sobre una base global

En la industria química, el Consejo Internacional de Asociaciones Químicas (ICCA) promueve y coordina una iniciativa empresarial denominada Conducta Responsable, que constituye el compromiso voluntario internacional de la industria química a la mejora continua de los resultados en materia de salud, seguridad y protección del medio ambiente. El marco de Conducta Responsable tuvo su origen en el Canadá a finales del decenio de 1970 y está ahora establecido en 46 países que se estima representan el 85 por ciento de la producción química global. Cada programa nacional de Conducta Responsable incorpora ocho características fundamentales:

- **Compromiso:** un compromiso en firme por parte de cada empresa respecto a un conjunto de principios de orientación firmados, en la mayoría de los casos, por el jefe ejecutivo.
- **Sistema de aplicación:** una serie de códigos, notas de orientación y listas de comprobación para ayudar a las empresas a aplicar este compromiso.
- **Indicadores para evaluar la eficacia:** el progresivo desarrollo de unos indicadores que puedan servir para medir la mejora de la eficacia.
- **Comunicación con las partes interesadas:** un proceso constante de comunicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente con las partes interesadas dentro y fuera de la industria.
- **Lugares para el intercambio de información:** facilitar unos foros en los cuales las empresas puedan compartir puntos de vista e intercambiar experiencia sobre la aplicación del compromiso.
- **Autoidentificación:** la adopción de un título y de un logotipo que muestren claramente que los programas nacionales están de conformidad con el concepto de Conducta Responsable, y que son parte del mismo.
- **Promoción de miembros:** examinar cómo se puede incitar a todas las empresas asociadas a comprometerse y participar en Conducta Responsable.
- **Verificación:** la introducción de unos procedimientos sistemáticos para verificar la aplicación de elementos mensurables (o prácticos) de Conducta Responsable por parte de las empresas asociadas.

Las EMN de la industria química que participen en la iniciativa Conducta Responsable tienen que aplicar los compromisos sobre una base global. Esto ha desembocado en relaciones de gestión innovadoras en lo que se refiere a las operaciones bursátiles y a los socios contractuales. Una EMN que opera en los cuatro continentes ha elaborado una lista detallada de acciones en cada uno de los códigos de prácticas de gestión que han de aplicar en todo el mundo todas sus instalaciones de explotación, centros de investigación, organizaciones de ventas y comercialización y otras entidades a finales de 2003. Compartir las mejores prácticas es esencial para lograr su objetivo. Otra EMN, que cuenta con 29 instalaciones en 15 países, dispone de estrategias fundamentales entre las que cabe citar un programa en curso de comunicación global, un informe anual de situación sobre Conducta Responsable, una autoevaluación eficaz y la integración de su programa de Conducta Responsable en los sistemas de gestión existentes.

Fuente: CEFIC, Consejo Europeo de la Industria Química: [www.cefic.org](http://www.cefic.org).

de la Declaración EMN. Aunque los sistemas de gestión pueden servir a diversos objetivos, desde financieros o de garantía de calidad hasta objetivos medioambientales o de salud y de seguridad, todos ellos tienen en común medidas básicas. Entre las medidas que son objeto de debate en esta subsección se incluyen una política empresarial clara y detallada, y la asignación de recursos de gestión con miras a una eficaz divulgación de la política en las operaciones multinacionales. Otras medidas, como el desarrollo y la aplicación de instrumentos para la inspección y la información, y para la acción preventiva y correctora, se abordan en la sección 3.2. En algunos casos, las EMN eligen delimitar la responsabilidad sobre la gestión social en la empresa mediante el establecimiento de un centro de coordinación como señal pública y mecanismo de gestión, y determinar la política de la empresa inclusive mediante códigos de conducta. Un ejemplo que promueve el recurso a estas políticas es la Conducta Responsable que se muestra en el recuadro 3.1: *Conducta Responsable: sistemas de gestión para la seguridad y la salud sobre una base global*.

Cuando los valores mundialmente aceptados de la Declaración EMN se utilizan como objetivos sustantivos en las actividades de un sistema de gestión, las consiguientes políticas de la empresa pueden dar lugar a prácticas acertadas y eficaces que contribuyen al desarrollo de una mayor filosofía de responsabilidad social de la empresa. Como se muestra en el recuadro 3.1, un ámbito de actividad de este tipo es la cultura del trabajo seguro, que se ha convertido en una parte integrante de la gestión empresarial y de las relaciones de trabajo. La Declaración EMN recomienda que las EMN sean las primeras en incluir, en sus propias operaciones, las normas más exigentes de seguridad y de salud de acuerdo con los objetivos mundialmente aceptados. Esto abarca el recurso a los convenios colectivos y los acuerdos celebrados tanto en el ámbito de la industria como en el de la empresa que hagan participar a los trabajadores en los sistemas de salud y seguridad del lugar de trabajo. Del mismo modo que en el caso de los gobiernos, las empresas nacionales y los trabajadores, también se recomienda a las EMN que hagan uso de los repertorios de recomendaciones prácticas y de las guías de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Entre las directrices de esta índole más recientes se encuentran las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y de la salud en el trabajo* (ILO-OSH, 2001), elaboradas sobre la base de consultas realizadas a empresas, gobiernos, trabajadores e

### Recuadro 3.2

#### Exploración de nuevos sistemas de gestión en Bulgaria

A medida que las EMN amplían su influencia en Bulgaria, se están introduciendo normas de seguridad y se está prestando asistencia a las empresas nacionales para concienciarlas y aplicar firmes políticas en materia de normas de seguridad. Algunas EMN comparten voluntariamente su experiencia para ayudar a las empresas nacionales a aplicar satisfactoriamente las prácticas adecuadas en materia de seguridad, salud en el trabajo y las experiencias de la Unión Europea. Las EMN aplican un nuevo sistema de registro de riesgos en el trabajo, tienen lugar comunicaciones efectivas sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, y las normas de seguridad abarcan todos los procesos operativos de la empresa. Las inversiones en nuevos recursos industriales, ecología y mantenimiento de los equipos benefician a los trabajadores, a los accionistas y a la comunidad en su conjunto. Los cursos de formación sobre medidas de seguridad y medidas preventivas, adoptadas por el personal, son positivos. El personal participa activamente en la seguridad como parte de su trabajo diario puesto que, por ejemplo, prepara informes sobre riesgos, y trabaja colectivamente para hacer frente a comportamientos y situaciones peligrosas.

**Recuadro 3.3**

**Promoción de las normas mundialmente aceptadas en las operaciones diarias a través de relaciones de vinculación**

La Iniciativa de Comercio Ético — una iniciativa de múltiples partes interesadas apoyada por el Gobierno del Reino Unido — fomenta alianzas para el desarrollo, basadas en derechos, entre empresas, organizaciones sindicales, nacionales e internacionales y ONG. Las empresas miembros de la Iniciativa de Comercio Ético se comprometen a promover para sí mismas y sus socios locales las normas de la OIT incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, y las horas de trabajo, y consideran además la Declaración EMN como «la norma más exhaustiva y universalmente aplicable que aborda de manera directa la responsabilidad de las empresas que operan a escala internacional». Sus actividades se desarrollan a través de grupos piloto que están dirigidos por un número equitativo de socios de los países del norte y de los países del sur. Los compromisos para la puesta en práctica incluyen una mayor concienciación y formación, y procedimientos de gestión. La Iniciativa de Comercio Ético pretende adquirir experiencia en la aplicación de los códigos de prácticas de trabajo. Para este fin, se han puesto en operación proyectos piloto en Sudáfrica, China, Costa Rica, Sri Lanka y Zimbabwe.

Fuente: Congreso de Sindicatos, presentación a cargo de Simon Steyne, y [www.eti.org.uk](http://www.eti.org.uk).

instituciones de salud y seguridad competentes, que adoptan este tipo de enfoque de sistemas que facilita la planificación, la aplicación, la evaluación y, en caso necesario, la actuación para mejorar las prácticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

La función de liderazgo que se propugna en la Declaración EMN, por ejemplo en el área de la seguridad y de la salud en el trabajo, hace prever una «reacción en cadena» en las industrias nacionales de los países donde se desarrolla la actividad y que supera con creces los beneficios que puede obtener incluso una vasta red de operaciones de una empresa multinacional. Véase el recuadro 3.2: *Exploración de nuevos sistemas de gestión en Bulgaria*.

El enfoque de los objetivos de la Declaración EMN, desde la perspectiva de unos buenos sistemas de gestión y unas buenas relaciones de trabajo, puede también provocar un «efecto onda» entre las EMN y las prácticas empresariales locales en los países en donde operan. Como muestra de una alianza norte-sur entre empresas, ONG y sindicatos, a escala nacional e internacional, véase el recuadro 3.3: *Promoción de las normas mundialmente aceptadas en las operaciones ordinarias a través de relaciones de vinculación*.

---

### **3.2. Ofrecer puntos de referencia para el rendimiento de las empresas**

Encontrar puntos de referencia concretos para el rendimiento de las empresas está adquiriendo cada vez más importancia a medida que los empresarios procuran comunicar su compromiso con el trabajo decente y con otras prácticas relativas a la responsabilidad de la empresa. La Declaración sobre las EMN es un instrumento útil para aquellas empresas que decidan incorporar sus puntos de referencia básicos universales en su rendimiento y en sus procedimientos de elaboración de memorias.



**Recuadro 3.4**  
**Global Reporting Initiative**

La Global Reporting Initiative (GRI) es un esfuerzo internacional de múltiples partes interesadas por crear un marco común para la elaboración voluntaria de memorias sobre los tres elementos de sostenibilidad (la dimensión económica, medioambiental y social de la actividad de la organización), mejorar la comparabilidad y la credibilidad de las memorias sobre las prácticas de sostenibilidad en todo el mundo, y ofrecer una herramienta de gestión que proporcione a las diferentes organizaciones una valiosa información que les permita mejorar su proceso interno de toma de decisiones. La GRI incorpora la activa participación de los empresarios, así como de las organizaciones contables, de derechos humanos, medioambientales, de trabajadores y gubernamentales. La GRI fue convocada en 1997 por la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) en asociación con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Tras una serie de pruebas piloto de las empresas y de los comentarios de las múltiples partes interesadas, el proyecto sobre las Directrices de Sostenibilidad fue revisado y publicado en junio de 2000. Se ha iniciado el proceso de revisión de las directrices de la GRI para 2002 a fin de incluir la creación de indicadores básicos para las prácticas de trabajo, en particular en los ámbitos abarcados por la Declaración sobre las EMN.

Fuente: [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org).

Los puntos de referencia de la Declaración, que han sido mundialmente aceptados por los gobiernos, las empresas y los trabajadores, pueden dotar de contenido los puntos de referencia aplicables a las actividades desarrolladas en todo el mundo a través de un gran número de cuestiones, desde los sistemas adecuados de ventilación, y el acoso sexual, hasta las prescripciones sobre la edad mínima y la libertad de reunión y de asociación con otros trabajadores. La puesta en práctica de estos puntos de referencia comprenderá tres vertientes diferentes: aspectos cuantitativos, aspectos cualitativos y aspectos sistémicos. Es importante tener en cuenta la distinción entre estas tres vertientes tanto en los objetivos prácticos de rendimiento como a la hora de determinar los requisitos en la elaboración de memorias. Los aspectos sistémicos en particular hacen hincapié en los procedimientos consultivos de trabajo de la Declaración y disponen de revisiones y salvaguardias inherentes que ayudan a comprobar la validez de las reclamaciones de la empresa. Dado que las directrices de la Declaración incluyen a sindicatos, empresas nacionales y gobiernos, que colaboran con las EMN en los lugares de trabajo y en los esfuerzos de la comunidad, estos actores independientes pueden corroborar por sí mismos los informes de la empresa, o presentar observaciones, apoyándose en su propia participación y en los conocimientos de las operaciones de aquellas. El apéndice II contiene ejemplos de estos elementos aplicados a los objetivos de la Declaración sobre las EMN.

Los acuerdos relativos a la información sobre el rendimiento social han de definir con claridad los límites de la empresa y el alcance de la responsabilidad sobre la que la empresa elabora sus memorias. En lo que se refiere al rendimiento social, las empresas responden cada vez más de las dos actividades que se encuentran en el ámbito de su responsabilidad — operaciones que poseen u operaciones que controlan — y de aquellas actividades que se enmarcan en su esfera de influencia, como por ejemplo sus socios locales en las cadenas ascendentes y descendentes en los países en los que operan. En la Declaración EMN se recomienda que los acuerdos de una empresa con las empresas nacionales en los países en desarrollo en los que operen sean coherentes con los principios de la Declaración sobre las operaciones realizadas dentro de su

ámbito de responsabilidad (véase el párrafo 20). En el recuadro 3.4: *Global Reporting Initiative* se muestra el ejemplo de un esfuerzo internacional de múltiples partes interesadas para desarrollar indicadores para la elaboración voluntaria de memorias en áreas entre las que se incluyen los objetivos principales de la Declaración EMN.

Otras formas de elaboración de memorias provienen de iniciativas externas, como los programas de concesión de premios y los índices de inversión socialmente responsables. Los elementos para poner en práctica la Declaración EMN pueden servir de base para la comparabilidad de dichas iniciativas. Los programas de concesión de premios son una forma de informar de las mejores prácticas y pueden servir también para promover dichas prácticas de una manera más generalizada en la comunidad de la empresa. Los gobiernos pueden llevar a cabo tareas muy útiles mediante la promoción de dichos programas y la distribución más amplia de sus esfuerzos, tal y como se expone en el recuadro 3.5: *Información de buenas prácticas mediante premios: desarrollo de los recursos humanos y de la pericia profesional en Singapur*.

Las peticiones por una inversión socialmente responsable (SRI) siguen aumentando. Véase el recuadro 3.6: *Un nuevo campo para la elaboración de memorias de la empresa: inversor en servicios*. Debido al creciente interés por la SRI, están aflorando con rapidez servicios con el fin de ayudar a las empresas a informar sobre sus políticas y prácticas sociales, lo cual, a su vez, ayuda a los inversores a obtener una información más fehaciente a la hora de clasificar a estas empresas.

Algunas organizaciones de información al inversor, así como los propios índices de inversión, utilizan las normas internacionales del trabajo en sus pautas de referencia para recomendar inversiones. Los elementos para poner en práctica la Declaración EMN pueden ofrecer estos esfuerzos con unos criterios aplicables y legitimados mundialmente con los que poder comparar la actuación de las empresas de todo el mundo.

### **Recuadro 3.5**

#### **Información de buenas prácticas mediante premios: desarrollo de los recursos humanos y de la pericia profesional en Singapur**

En Singapur, algunas EMN participan en un intercambio del desarrollo de los recursos humanos y la experiencia profesional en el marco de los programas de concesión de premios y planes de formación en el trabajo. Por ejemplo, el Programa de Desarrollo del Personal concede un premio a las organizaciones que invierten en sus trabajadores. En el marco de este Programa, las organizaciones ganadoras, incluidas las EMN, comparten con otras empresas su experiencia en la puesta en práctica de forma eficaz de los programas relacionados con recursos humanos. Otras EMN han ganado también el Premio de Calidad de Singapur. Este premio es el galardón más prestigioso que se concede a las organizaciones que demuestran el más alto nivel de excelencia empresarial. Las EMN comparten sus conocimientos con otras empresas y organismos a través de diversos actos, como la celebración de conferencias, así como también sus competencias técnicas en materia de formación en el empleo con otras organizaciones de sus mismos sectores para que estas últimas las imiten.

**Recuadro 3.6**

**Un nuevo campo para la elaboración de memorias de la empresa:  
inversor en servicios**

El valor de la inversión ética en cartera se estimó recientemente en 1,42 billones de dólares estadounidenses. Según la Cerulli Edge-Global Edition, las inversiones en la gestión de SRI en cada región del mundo son las siguientes: Estados Unidos (1.350 millones de dólares), Canadá (33.000 millones de dólares), Australia (500 millones de dólares), Japón (1.000 millones de dólares), Asia, excluyendo al Japón (1.000 millones de dólares) y Europa (38.000 millones de dólares). Según Entegra Corporation, otra empresa de contabilidad y consultoría especializada en la responsabilidad social de las empresas, los fondos de inversión «socialmente analizados» superan en la actualidad los 100.000 millones de dólares de los Estados Unidos, y el conjunto de los activos que se gestionan socialmente, tanto públicos como privados, sobrepasan los 2 billones de dólares.

Se espera que para 2005 la inversión ética en fondos de inversión aumente hasta los 150.000 millones de dólares de los Estados Unidos, debido en parte a la generalización de iniciativas anticipadas de los gobiernos, sobre todo en Europa, para conectar la divulgación de las políticas de inversión ética con los productos sobre pensiones. Los Estados Unidos y el Reino Unido han introducido, respectivamente, dos importantes iniciativas — los Dow Jones Sustainability Indexes y los FTSE4 Good Indexes — con el fin de evaluar la actuación de las empresas que cotizan en bolsa, de acuerdo con ciertos criterios éticos, entre los que se incluyen los derechos humanos y las relaciones con los empleados. Similares iniciativas se han puesto en marcha en Australia, Francia y Alemania. El relativamente alto porcentaje de beneficios de las inversiones incluidas en estos índices de SRI demuestra que una estrategia de responsabilidad de la empresa bien diseñada y basada en las normas internacionales del trabajo no perjudica a las empresas financieramente, y que incluso puede aportarles fuerza competitiva en el mercado global.

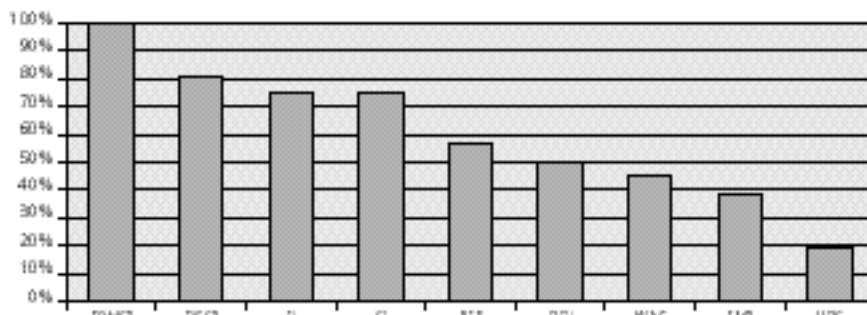
---

### **3.3. Proporcionar bases para los acuerdos marco**

Los acuerdos marco representan uno de los enfoques innovadores que se pueden utilizar para garantizar la aplicación de un grupo común de principios internacionales del trabajo en las operaciones de las EMN. Un acuerdo marco es un acuerdo negociado entre una EMN y una federación sindical internacional (FSI) sobre las actividades internacionales de esa empresa. Como portavoz internacional de los sindicatos de varias industrias y sectores económicos, las FSI tienen afiliados en todo el mundo, y en muchos casos tanto en los países de origen como en los de acogida. Si bien un código de conducta internacional puede formar parte de un acuerdo marco, el objetivo primordial de este último es definir ciertas expectativas comunes y establecer una relación duradera entre la EMN y la FSI que permita resolver los problemas y trabajar en el interés de ambas partes. Estos acuerdos pueden beneficiar mutuamente a los socios cuando contienen salvaguardias adecuadas para garantizar una pertinencia continua y un compromiso mutuo.

Hasta la fecha, se han celebrado acuerdos marco entre las EMN y las FSI en cinco principales sectores de operación. Véase el apéndice III: Acuerdos marco y puntos de referencia de la OIT. De conformidad con estos acuerdos, la empresa y las FSI reconocen unas normas mínimas comunes para las operaciones de las EMN en todo el mundo. Casi todos estos acuerdos incorporan los principios y derechos

**Gráfico 3.1**  
**Incorporación de los puntos de referencia de la OIT**  
**en los acuerdos marco, por temas**



**Siglas**

FOA/CB	Libertad sindical y negociación colectiva
DISCR	Discriminación en el empleo
FL	Trabajo forzoso
CL	Trabajo infantil
REP	Protección de los representantes de los trabajadores
OSH	Seguridad y salud y medio ambiente de trabajo
WAG	Salarios mínimos
EMP	Fomento del empleo y la protección contra el desempleo
VOC	Orientación profesional y formación

**Convenios de la OIT**

87, 98
100, 111
29, 105
138, 182
135
155
94, 95, 131
168
142

fundamentales en el trabajo, reconocidos en la Declaración EMN, relativos a la eliminación del trabajo infantil y al trabajo forzoso y a la discriminación en el trabajo, así como al respeto de la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva. Véase el gráfico 3.1: *Incorporación de los puntos de referencia de la OIT en los acuerdos marco, por temas.*

Dado que en los acuerdos marco intervienen dos socios con actividades en el mundo entero, los métodos de aplicación pueden tener efectos particularmente eficaces. En este tipo de acuerdos es importante garantizar un sistema para la solución de diferencias y un examen periódico de las disposiciones y aplicación del acuerdo basados en criterios convenidos por las dos partes.

El primer y más general acuerdo marco, que data de 1988, dio lugar a una relación formal entre la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y Danone, una empresa con sede en Francia. La empresa y la UITA firmaron un acuerdo común por el que se establecía una cooperación conjunta en cinco áreas: la formación, el acceso a la información, la igualdad de género, el respeto de los derechos de los sindicatos (como se define en los Convenios núms. 87, 98 y 135) y el empleo. Posteriormente, la UITA y la empresa negociaron acuerdos en cada una de estas cinco áreas. Para otros acuerdos firmados entre la UITA y las EMN, véase el apéndice III (Acuerdos marco).

La Declaración EMN ofrece útiles puntos de referencia, inspirados en las normas de la OIT, con el fin de crear las condiciones de trabajo decente y productivo. El proceso en curso para lograr el trabajo decente implica establecer buenas relaciones

en el lugar de trabajo y la comunidad donde operan las multinacionales basadas en compromisos más estrechos entre empresas, sindicatos y gobierno a fin de trabajar juntos. Debido a su alcance global, la Declaración resulta muy idónea para, bien directa o indirectamente, ofrecer contenidos de referencia para los acuerdos marco, incluyendo las cláusulas para su aplicación. Su enfoque consultivo favorece la participación de los trabajadores en la supervisión, la información y la evaluación de los compromisos comunes alcanzados en dichos acuerdos. Además, los indicadores basados en los objetivos de la Declaración resultan útiles tanto para las empresas como para las FSI a la hora de examinar el cumplimiento a través de los elementos cuantitativos, cualitativos y de sistemas. Véase el apéndice II.



---

## La Declaración EMN y los productos y servicios de la OIT

---

### 4.1. Evaluar el avance: información general de las encuestas sobre la Declaración EMN

La información actualizada sobre el curso dado a la Declaración EMN en los países de origen y de acogida en todo el mundo ofrece una base útil para la adopción de decisiones y para la acción por parte de todos aquellos interesados en las operaciones de las empresas multinacionales. En el ámbito nacional de todos sus Estados Miembros (que en la actualidad son 175), la OIT recaba este tipo de información y analiza el grado en que se están logrando los objetivos de la Declaración sobre las empresas multinacionales, mediante encuestas periódicas realizadas a través de un proceso de consultas en el que participan los gobiernos, las empresas y los trabajadores a escala mundial y nacional. Los resultados de estas encuestas revelan ejemplos de buenas prácticas, de penetración en nuevas tendencias y de experiencias prácticas que permiten emitir recomendaciones para acciones prioritarias. Las respuestas individuales, así como una síntesis del informe global, pueden obtenerse en la base electrónica de datos de la OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Para una descripción de la edición actual, véase el recuadro 4.1: *Grado de evolución de la situación: examen de la séptima encuesta sobre la Declaración EMN*.

#### Recuadro 4.1

##### Grado de evolución de la situación: examen de la séptima encuesta sobre la Declaración EMN

La séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración EMN recoge las experiencias de los gobiernos, de las empresas y de los trabajadores de 100 países en el período de rápido cambio del entorno de inversión extranjera directa (IED) desde 1996 hasta 1999. Estas experiencias destacan cuestiones como: los efectos positivos y perjudiciales del uso de la tecnología por parte de las EMN y de sus relaciones con las empresas nacionales, las contribuciones de las EMN a las alianzas sociales y comerciales que generan conocimientos para la viabilidad del empleo en los mercados cambiantes, efectos onda regionales de buenas prácticas de las EMN en materia de salud y de seguridad en el trabajo, beneficios y dificultades para la promoción de la seguridad en el empleo en el contexto de la flexibilidad, la reestructuración y la externalización, prácticas y políticas de los gobiernos y de las EMN en las zonas francas industriales y otros incentivos para la inversión, y los efectos en el empleo como consecuencia de privatizaciones, fusiones y adquisiciones. Las respuestas individuales, así como una síntesis del informe global, pueden obtenerse en la base de datos electrónica de la página Web de la OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), o poniéndose en contacto con la OIT, Empresas Multinacionales, 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org).

## 4.2. Dirimir controversias: solicitud a la OIT de una interpretación de la Declaración EMN

En casos concretos de conflicto real acerca del significado de los principios de la Declaración EMN, se pueden presentar solicitudes de interpretación de la Declaración EMN para la acción de la OIT. Como herramienta de utilización voluntaria, el Procedimiento de solución de controversias es de naturaleza promocional. El procedimiento se utiliza para clarificar la forma en la que rigen los principios de la Declaración en situaciones específicas con miras a una mejor orientación para futuras decisiones y acciones, de acuerdo con los propósitos de la Declaración. Los términos del Procedimiento figuran en el reverso del documento de la Declaración, reimpresso en el apéndice I. Para una visión pormenorizada del proceso de solicitud de una interpretación, véase el recuadro 4.2: *Paso a paso: el proceso de una solicitud de interpretación de la Declaración EMN*.

**Crterios de admisibilidad.** Una solicitud de interpretación debe cumplir ciertos criterios para ser considerada admisible, es decir, aceptada como una cuestión de procedimiento previa al examen de la cuestión de fondo. Véase el recuadro 4.3: *Crterios de admisibilidad*.

**El procedimiento de interpretación en la práctica.** Desde la adopción de la Declaración EMN y de su Procedimiento, la Oficina Internacional del Trabajo ha recibido varias comunicaciones y solicitudes de asistencia relativas a contradicciones

### Recuadro 4.2

#### Paso a paso: el proceso de una solicitud de interpretación de la Declaración EMN

Paso 1	La Oficina notifica la solicitud a las partes interesadas.	Párrafos 2 y 3 del Procedimiento
Paso 2	La admisibilidad de la solicitud es examinada por la Mesa de la Subcomisión del Consejo de Administración sobre las Empresas Multinacionales (anteriormente Comisión sobre las Empresas Multinacionales). De existir unanimidad, la decisión de la Mesa sobre la admisibilidad es adoptada. De no existir unanimidad, la admisibilidad de la solicitud es remitida al Consejo de Administración, a través de su Subcomisión, a efectos de decisión.	Párrafo 4 del Procedimiento Párrafo 4 del Procedimiento
Paso 3	En el caso de ser admisible, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Subcomisión sobre las Empresas Multinacionales.	Párrafo 7 del Procedimiento
Paso 4	Si la Subcomisión de Empresas Multinacionales emite su aprobación, la respuesta a la solicitud de interpretación será remitida al Consejo de Administración, a efectos de decisión. Si la Subcomisión de Empresas Multinacionales no emite su aprobación, no habrá lugar a la interpretación.	Párrafo 8 del Procedimiento
Paso 5	Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el <i>Boletín Oficial</i> y en la base de datos electrónica (ILOLEX) de la Oficina Internacional del Trabajo.	Párrafo 9 del Procedimiento



**Recuadro 4.3**

**Criterios de admisibilidad**

- Criterio 1 La solicitud dimana de una «situación real» (párrafo 1 del Procedimiento).
- Criterio 2 Dos o más partes en la Declaración (una organización de empleadores o de trabajadores, un gobierno o una EMN) discrepan sobre el significado de unas disposiciones específicas de la Declaración (párrafo 1 del Procedimiento).
- Criterio 3 El solicitante deberá ser alguno de los siguientes (párrafo 5 del Procedimiento):
- el gobierno de un Estado Miembro de la OIT;
  - una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa en el ámbito nacional o sectorial, o
  - una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa (párrafo 5 del Procedimiento).
- Criterio 4 El procedimiento en el caso particular no se añadirá a los procedimientos nacionales vigentes ni a los procedimientos de la OIT y tampoco entrará en conflicto con ellos (párrafo 2 del Procedimiento).
- Criterio 5 El gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o han pasado tres meses desde la fecha en que la organización solicitante se dirigió al gobierno y no se ha recibido respuesta de la intención del mismo (párrafo 6 del Procedimiento).

por parte de las EMN. Algunas de las comunicaciones pretendían únicamente informar a la Oficina sobre algunos problemas, o solicitar una acción internacional, sin requerir una interpretación de las disposiciones de la Declaración con miras a resolver una controversia sobre el significado emanante de una situación real en concreto. Este tipo de comunicaciones se han tratado, y se siguen tratando, fuera del ámbito del Procedimiento de interpretación de la Declaración EMN. En estos casos es el Programa de Empresas Multinacionales el que se ocupa directamente o las remite a otras secciones de la Oficina Internacional del Trabajo para que reciban el tratamiento adecuado.

Hasta la fecha, cinco casos han sido objeto de decisión por parte del Consejo de Administración. Dos de ellos fueron presentados por un Gobierno, y los otros tres por organizaciones de trabajadores en nombre de afiliadas nacionales representativas. Cuatro de los casos fueron considerados admisibles, dos por unanimidad (GB.229/13/13 y GB.239/14/24 apéndice) y los otros dos por mayoría (GB.272/6, y documentos precedentes sobre los que se basaron las discusiones, y GB.276/EMN/2). El quinto caso (GB.254/MNE/4/6) fue considerado no admisible, y no alcanzó el grado de interpretación, y en cuatro casos se emitieron interpretaciones sustantivas. Para un estudio de las decisiones sobre la admisibilidad y las interpretaciones sustantivas, sírvase visitar la dirección [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi), o solicite una copia de las decisiones de la OIT a: Empresas Multinacionales, 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org).

### **4.3. Ampliar la participación y el conocimiento a través de las redes de la OIT**

Los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y sus socios y las EMN de todo el mundo pueden cooperar con la OIT en el plano nacional, regional o mundial en programas de investigación, servicios de asistencia técnica y otros esfuerzos para lograr los objetivos de la Declaración EMN en determinadas áreas. Para consultar un estudio actualizado llevado a cabo por la OIT en colaboración con los gobiernos, las empresas y los trabajadores asociados sobre las actividades y los servicios que desarrollan las EMN, sírvase visitar la dirección [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi), o solicite el último informe de las actividades a la OIT en: Empresas Multinacionales, 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org).

## **Declaración EMN y otros niveles internacionales de actividad**

Los esfuerzos de las empresas multinacionales en otros niveles internacionales de actividad pueden generar confusión en el caso de que los usuarios no comprendan cuáles son las diferencias entre estas opciones. Convendría recordar, no obstante, que con independencia del procedimiento internacional de que se trate, los principios de la Declaración EMN, que están basados en un consenso universal tripartito, ofrecen una orientación para otros esfuerzos de las EMN en organizaciones regionales e internacionales.

---

### **5.1. Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales**

Las directivas de la OCDE para las empresas multinacionales (2000), en el capítulo sobre el empleo y las relaciones de trabajo, aluden a los puntos de referencia contenidos en la Declaración sobre las EMN. De hecho, el comentario sobre las directivas de la OCDE demuestra que, en gran parte, las normas que inspiran el enfoque de la OCDE para el empleo y para las relaciones de trabajo están extraídas de la OIT, que es «el órgano competente para la creación y tratamiento de las normas internacionales del trabajo». Si bien las normas de la OIT, mundialmente acordadas por gobiernos, empleadores y trabajadores, inspiran las directivas de la OCDE, convendría recordar que las decisiones relativas a la supervisión de las directivas de la OCDE parten, en última instancia, únicamente del gobierno.

Existen dos formas a través de las cuales se puede comparar y contrastar la Declaración sobre las EMN con los procedimientos y sistemas en el trabajo que figuran en las directivas de la OCDE:

- 1) La Guía de Procedimiento de las directivas de la OCDE prevé acuerdos institucionales — denominados Puntos Nacionales de Contacto — en los países de la OCDE que tienen libertad para prestar asistencia en cuestiones relativas a los países que han suscrito las líneas directrices de la OCDE y que dimanen de sus operaciones en países que no han suscrito dichas directrices. Los usuarios de la Declaración EMN pueden constatar que, en muchos países, las oficinas de la OIT ofrecen asesoría y asistencia técnica sobre una base tripartita, mientras que la asistencia de muchos de los Puntos de Contacto Nacionales puede no incluir a las empresas y a los trabajadores en las tareas consultivas o de adopción de decisiones. En lo posible, podría resultar de ayuda encontrar tareas coordinadas o complementarias entre las oficinas de la OIT en el terreno y los Puntos Nacionales de Contacto.

- 2) Las empresas, los trabajadores y los gobiernos, sobre todo en los países de la OCDE, pueden elegir entre resolver sus controversias mediante la interpretación de las disposiciones de la OIT o de la OCDE. En la práctica, los procedimientos de interpretación en el ámbito internacional se diferencian en que en la OIT la autoridad la ejercen, a partes iguales, el gobierno, el empleador y el trabajador, mientras que en la OCDE sólo los gobiernos resuelven los casos. La decisión sobre cuál es el procedimiento a seguir puede depender de las cuestiones que estén en juego, ya que la Declaración EMN ofrece recomendaciones más específicas sobre un grupo de cuestiones sociales y de empleo, en concreto en los países en desarrollo, y las directivas de la OCDE abarcan cuestiones que trascienden el empleo y las relaciones de trabajo.

---

## 5.2. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Algunas de las disposiciones de la Declaración EMN están reflejadas en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una plataforma de valores que recoge una iniciativa internacional de múltiples partes interesadas para promover valores universales en las actividades de la empresa en todo el mundo. Las EMN, así como las otras empresas, están invitadas a comprometerse con las Naciones Unidas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las ONG para promover una serie de valores fundamentales relativos a los derechos de los trabajadores, a los derechos humanos y a los problemas medioambientales. Los principios del Pacto Mundial en cuanto al trabajo se basan en cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo que están reconocidos por la OIT en la Declaración EMN: la libertad sindical y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en el empleo. Los patrones de referencia de la Declaración EMN ofrecen una guía adicional a las EMN para aplicar los principios y derechos fundamentales, sobre todo en el ámbito del capítulo sobre las relaciones de trabajo. Además, la OIT ofrece información y orientación a las empresas, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a otras partes interesadas que se han adherido al Pacto Mundial. Para obtener más información, diríjase a [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

---

## Apéndice I

### **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en su 279.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 2000))\*

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo, han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como, en 1976, una Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para preparar un proyecto de Declaración tripartita de principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presentes las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de principios preparado por el grupo tripartito;

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva tripartita;

\* *Boletín Oficial*, vol. LXXXIII, 2000, Serie A, núm. 3.

Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

- \*\*1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.
2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.
3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.
4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.
5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.
6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la

---

\*\* Los párrafos 1-7, 8, 10, 25, 26 y 52 (anteriormente párrafo 51) están sometidos a interpretación en virtud del Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Los correspondientes ejemplares de cada interpretación pueden solicitarse a la Oficina de Actividades para las Empresas Multinacionales, Oficina Internacional del Trabajo, 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o en <http://www.ilo.org>.

localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

## **Política general**

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.
9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119, 122, 146 y 190<sup>1</sup>. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.
10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.
11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

---

<sup>1</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

## **Empleo**

### ***Promoción del empleo***

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido<sup>2</sup>.
14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)<sup>3</sup>.
15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.
16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.
17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.
18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.
19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.
20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por

---

<sup>2</sup> Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.

<sup>3</sup> OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976.



las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.

### ***Igualdad de oportunidades y de trato***

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>4</sup>.
22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.
23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

### ***Seguridad del empleo***

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.
25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.
26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.
27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario<sup>5</sup>.
28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

<sup>5</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>6</sup> *Ibid.*

## **Formación**

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo<sup>7</sup>. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.
30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.
31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.
32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como por ejemplo, las relaciones de trabajo.

## **Condiciones de trabajo y de vida**

### ***Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo***

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental<sup>8</sup>. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado<sup>9</sup>.
35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

---

<sup>7</sup> Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

<sup>8</sup> Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

<sup>9</sup> Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

### **Edad mínima**

36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil<sup>10</sup>.

### **Seguridad e higiene**

37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119), sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115), sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo<sup>11</sup>.
38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.
39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.
40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

### **Relaciones de trabajo**

41. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

### **Libertad sindical y derecho de sindicación**

42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas<sup>12</sup>. Dichos

<sup>10</sup> Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

<sup>11</sup> Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en la Lista de Publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, edición de 1999, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

<sup>12</sup> Convenio núm. 87, artículo 2.

trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo<sup>13</sup>.

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración<sup>14</sup>.
44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.
45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.
46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.
47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.
48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

### ***Negociación colectiva***

49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.
50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo<sup>15</sup>.
51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces<sup>16</sup>.
52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.
53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países

---

<sup>13</sup> Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

<sup>14</sup> Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

<sup>15</sup> Convenio núm. 98, artículo 4.

<sup>16</sup> Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

- extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.
54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.
  55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa<sup>17</sup>.
  56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

### **Consultas**

57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva<sup>18</sup>.

### **Examen de las reclamaciones**

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado<sup>19</sup>. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso<sup>20</sup>.

### **Solución de los conflictos laborales**

59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores<sup>21</sup>.

Ginebra, 17 de noviembre de 2000

<sup>17</sup> Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

<sup>18</sup> Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

<sup>19</sup> Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

<sup>20</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).

<sup>21</sup> Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).



---

## Anexo

### **Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo citados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en su 279.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 2000))\*

#### **Convenios**

- Núm. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Núm. 110 sobre las plantaciones, 1958
- Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Núm. 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Núm. 119 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- Núm. 122 sobre la política del empleo, 1964
- Núm. 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- Núm. 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Núm. 136 sobre el benceno, 1971
- Núm. 138 sobre la edad mínima, 1973
- Núm. 139 sobre el cáncer profesional, 1974
- Núm. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- Núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

#### **Recomendaciones**

- Núm. 35 sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
- Núm. 69 sobre la asistencia médica, 1944
- Núm. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Núm. 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- Núm. 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
- Núm. 110 sobre las plantaciones, 1958
- Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Núm. 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Núm. 115 sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
- Núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

\* Los textos de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo citados en la Declaración EMN pueden obtenerse previa solicitud en: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4, route des Morillons, CH-1211, Ginebra 22, Suiza, o en <http://www.ilo.org>.

- Núm. 118 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- Núm. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
- Núm. 122 sobre la política del empleo, 1964
- Núm. 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
- Núm. 130 sobre el examen de reclamaciones, 1967
- Núm. 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- Núm. 144 sobre el benceno, 1971
- Núm. 146 sobre la edad mínima, 1973
- Núm. 147 sobre el cáncer profesional, 1974
- Núm. 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- Núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

## **Addendum I**

### **Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados desde 1977 que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 238.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1987), en la forma enmendada en su 264.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1995) y en su 279.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 2000))

En las notas de pie de página de la Declaración, así como en el anexo, se hace referencia a cierto número de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que contienen disposiciones de importancia para la Declaración. Estas notas no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración a que se refieren. Tales notas deben considerarse como referencias a los instrumentos pertinentes adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en los campos correspondientes, que han contribuido a modelar las disposiciones de la Declaración.

Desde la adopción de la Declaración por el Consejo de Administración el 16 de noviembre de 1977, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado nuevos convenios y recomendaciones. La lista que figura a continuación deriva de la fusión de las listas de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (incluidos los adoptados en junio de 1977) que contienen disposiciones que guardan relación con la Declaración. Al igual que las notas de pie de página incluidas en la Declaración en el momento de su adopción, las nuevas referencias no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración.

De conformidad con su carácter voluntario, todas las disposiciones de la Declaración, ya procedan de los convenios y recomendaciones de la OIT o de otras fuentes, tienen carácter de recomendación, con la salvedad, por supuesto, de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado.



## Lista de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (inclusive) que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración

Número y título de los convenios y las recomendaciones	Párrafos correspondientes de la Declaración
<b>Convenios</b>	
Núm. 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 154 sobre la negociación colectiva, 1981	9, 50
Núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 162 sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 170 sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37
Núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37
<b>Recomendaciones</b>	
Núm. 156 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 163 sobre la negociación colectiva, 1981	52, 55, 56
Núm. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984	9, 13
Núm. 171 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 172 sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 175 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 177 sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37
Núm. 183 sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37

## **Addendum II**

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 277.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, marzo de 2000))

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 1998 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mediante esta adopción, los Miembros renovaron su compromiso de respetar, promover y hacer realidad los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber: *a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; *b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* la abolición efectiva del trabajo infantil, y *d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Miembros. No obstante, la contribución de las empresas multinacionales a su puesta en práctica puede constituir un elemento importante para la consecución de sus objetivos. En este contexto, la interpretación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta referencia no afecta en absoluto el carácter voluntario o el significado de las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

### **Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones**

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, marzo de 1986))\*

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.
2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales o de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:
  - a)* la legislación y la práctica nacionales;
  - b)* los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
  - c)* los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos

---

\* *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), 1986, vol. LXIX, Serie A, núm. 3, págs. 222-223 (en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1980)). Véase *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, Serie A, núm. 1, págs. 58-60.

procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la someterá a la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5.
4. La Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.
5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:
  - a)* por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
  - b)* una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;
  - c)* una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.
6. En el caso de los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:
  - a)* que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina; o
  - b)* que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.
7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.
8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.
9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el *Boletín Oficial* de la Oficina Internacional del Trabajo.



---

## Apéndice II

### Elementos que permitirían poner en práctica la Declaración sobre las EMN



Cuantitativos



Cualitativos



En el plano de los sistemas

---

#### Ambitos de actividad

#### Ejemplos de elementos

##### 1. Derechos fundamentales en el lugar de trabajo

1.1. Libertad sindical y negociación colectiva (Véase sección 4)

1.2. Discriminación en el empleo (Véase sección 2.2)

1.3. Trabajo infantil (Véase sección 3.5)

1.4. Trabajo forzoso

Registros laborales de contratos de trabajo firmados u otros indicadores de ingreso voluntario al empleo.

Ninguna exigencia en materia de presentación de documentos de identidad a la dirección, de pago de comisiones por contratación u otros depósitos monetarios.

Ninguna restricción de la libertad de circulación de los empleados cuando no trabajan.

Existencia de una política escrita relativa a la prohibición de la utilización del trabajo forzoso y de las horas extraordinarias involuntarias, comunicada a todos los empleados y los proveedores.

Programas de formación para todos los empleados sobre la política en materia de trabajo forzoso.

---

##### 2. Empleo y formación

2.1. Estabilidad y calidad del empleo

Empleo según la categoría de empleo y según el tipo de contrato, proporción de contratos permanentes en relación con contratos de corta duración (contratos de tiempo completo/de tiempo parcial: habría que especificar el significado de estos términos puesto que son muy diferentes según los países); duración promedio/empleo permanente/de tiempo completo; para los contratos precarios de corta duración, período total de empleo (o sea, cuál es la duración del período para el que los trabajadores han sido contratados en base a un contrato de corta duración).

2.2. Igualdad de oportunidades de empleo

Porcentajes de fuerza de trabajo por género, etnia, religión, en relación con los porcentajes de población del lugar de

Ambitos de actividad	Ejemplos de elementos
2.2. Igualdad de oportunidades de empleo (cont.)	<p>operación; segregación ocupacional por género, etnia, religión; porcentajes de salarios (incluidos los altos cargos y los órganos de gobernanza de la empresa) por género, etnia, religión para demostrar que existe igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.</p> <p>Indicadores cuantitativos adicionales de diversidad e inclusión de las mujeres y las minorías por comparación con la creación neta de empleo; el porcentaje de rotación de personal, segmentación por región, género, etnia y religión.</p> <p>Sanciones impuestas por violación de las leyes y reglamentaciones en materia de discriminación/igualdad.</p> <p>Existencia de: acciones afirmativas o políticas de igualdad de oportunidades (incluida una política en materia de hostigamiento y una política relativa a las mujeres embarazadas); sistemas de formación sobre políticas y prácticas de no discriminación; procedimiento de presentación de quejas para tratar la cuestión de la discriminación/el hostigamiento; sanciones por violación de la política de la empresa en materia de discriminación e igualdad.</p> <p>Sistemas de contratación basados en las competencias y las calificaciones; en la presentación de la solicitud no se hacen tests de embarazo o preguntas relacionadas; los sistemas de ascenso e indemnización se basan en los resultados.</p> <p>Leyes aplicables en materia de discriminación e igualdad en el empleo, incluidas las leyes relativas al embarazo y al parto; no se exige tomar anticonceptivos durante el empleo.</p>
2.3. Formación	<p>Porcentaje de los gastos de operación gastado en formación; políticas y programas de formación específicos; indicadores cuantitativos y cualitativos de formación y de los resultados de la formación (por ejemplo, horas de formación por empleado, por año, por categoría de empleados, inversión en formación por empleado, certificación por la autoridad competente, posible cambio de los niveles de calificación mediante el mantenimiento en el empleo, etc.); porcentaje de hombres/mujeres formados.</p> <p>Existencia de programas destinados a apoyar la empleabilidad continua de los empleados o a gestionar el exceso de personal; políticas y programas específicos en materia de gestión de las competencias o de la formación continua.</p> <p>Política y procedimientos de formación, que incluyen consultas en caso de reestructuración, comunicadas a todos los empleados.</p>
<b>3. Condiciones de vida y de trabajo</b>	
3.1. Salarios	<p>Proporción de empleos superiores al salario mínimo; porcentaje de los salarios más bajos en relación con el salario mínimo.</p>

Ambitos de actividad	Ejemplos de elementos
3.2. Horas de trabajo	Indicador según el cual las horas trabajadas no exceden el límite fijado en el país; indicador según el cual los procedimientos relativos a las horas extraordinarias corresponden a un convenio colectivo (¿o están impuestos por la práctica?).
3.3. Prestaciones de protección social	Acceso a prestaciones de protección social relacionadas con el empleo (por ejemplo, jubilación, seguridad social, regímenes de indemnización de desempleo) incluida la protección de la maternidad; prestaciones de seguridad social para los empleados superiores a lo establecido o a las contribuciones exigidas por la ley (atención médica, prestación de invalidez, subsidio educacional, jubilación).
3.4. Seguridad y salud	<p>Tasas de accidentes del trabajo, definidos según sus consecuencias (invalidez, muerte), promedio de días perdidos por motivos de enfermedad por trabajador.</p> <p>Tasas de comunicación de accidentes relacionados con el trabajo, por fuente de comunicación y acción tomada.</p> <p>Procedimientos de comunicación y notificación destinados a prevenir los accidentes relacionados con el trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales.</p> <p>Política de seguridad y salud, incluida la política y los procedimientos relativos al VIH/SIDA de conformidad con los principios básicos que figuran en las directrices de la OIT.</p> <p>Existencia de comités de seguridad y salud obrero-patronales y proporción de la fuerza de trabajo abarcada por dichos comités.</p> <p>Pruebas de la utilización de las directrices de la OIT para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud.</p> <p>Existencia de acuerdos con los sindicatos o los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y proporción de la fuerza de trabajo cubierta por dichos acuerdos. Sistemas de formación para todos los empleados en materia de política de seguridad y salud en el trabajo y formación especial respecto de ciertos riesgos/peligros que afectan a determinados trabajadores.</p>
3.5. Edad mínima	<p>Estadísticas de la fuerza de trabajo por edad en relación con la edad de escolaridad obligatoria y las disposiciones legales nacionales e internacionales.</p> <p>Sanciones impuestas por violación de la legislación en materia de edad mínima.</p> <p>Existencia de una política escrita relativa al empleo de la mano de obra infantil, comunicada a todos los empleados y a los asociados comerciales.</p> <p>Sistema de registro que conserva la documentación relativa a la edad oficial requerida para todos los empleados en relación con la admisión al empleo.</p> <p>Sistemas de información instalados para recibir informes de los asociados comerciales.</p>

Ambitos de actividad	Ejemplos de elementos
3.5. Edad mínima (cont.)	<p>Formación para los empleados en materia de requisitos legales y edad de escolaridad obligatoria por país y región.</p> <p>Aplicación del sistema de control periódico en materia de edad mínima.</p>
<b>4. Relaciones laborales</b>	
4.1. Libertad sindical	<p>Porcentaje de empleados representados por sindicatos independientes u otros representantes de los trabajadores.</p> <p>Porcentajes por segregación profesional, ascenso, niveles de salarios, despidos, descenso de categoría, denegación de prestaciones, traslados involuntarios, desglosados por trabajadores sindicados o no sindicados.</p> <p>Existencia de un sindicato reconocido por la empresa.</p> <p>Otorgamiento de tiempo y espacios para reuniones para todos los empleados y todos los afiliados sindicales.</p> <p>Inexistencia de amenazas de traslado de las operaciones o de los trabajadores en relación con el ejercicio del derecho de organización.</p> <p>Existencia de una política escrita relativa al respeto del derecho de la libertad sindical.</p> <p>Sistemas de formación para todos los empleados sobre la política de la empresa y la legislación local aplicable, así como las normas internacionales.</p> <p>Sistemas para disponer de locales sindicales.</p>
4.2. Negociación colectiva	<p>Existencia de convenios colectivos.</p> <p>Porcentaje de operaciones/instalaciones de la empresa cubiertas por los convenios colectivos.</p> <p>Copia del convenio colectivo accesible a todos los empleados e información/formación de los empleados (por el empleador/el sindicato) sobre sus disposiciones.</p> <p>Tipos de asuntos tratados y su concordancia con los principios de la OIT (salarios, formación, cuestiones de salud, procedimientos de presentación de quejas; solución de conflictos e interpretación de los convenios).</p> <p>Acceso efectivo de los representantes de los trabajadores a la información requerida para entablar negociaciones positivas.</p> <p>Inexistencia de amenazas de traslado de las operaciones de los trabajadores en relación con las negociaciones.</p> <p>Disponibilidad de representantes autorizados para tomar decisiones en la mesa de negociaciones.</p> <p>Existencia de una política escrita relativa a la negociación colectiva.</p>



Ambitos de actividad	Ejemplos de elementos
4.2. Negociación colectiva (cont.)	<p>Formación para todos los empleados sobre la política de la empresa, las leyes locales aplicables y las normas internacionales.</p> <p>Suministro de las facilidades necesarias para que los representantes de los trabajadores establezcan los convenios colectivos.</p>
4.3. Clima de las relaciones laborales	<p>Frecuencia de los casos de participación y consulta de los trabajadores (consultas o participación activa en la toma de decisiones).</p> <p>Porcentajes correspondientes a las quejas de los empleados en materia de despidos, descenso de categorías, denegación de prestaciones, traslados involuntarios.</p> <p>Políticas y procedimientos en materia de quejas, consultas, pedidos de información y negociación con los empleados.</p> <p>Tipos de asuntos que figuran en dichas políticas y procedimientos, incluidos el cambio de los sistemas de operaciones y de solución de conflictos, y concordancia con los principios de la OIT.</p> <p>Formación de todos los empleados en materia de utilización de dichas políticas y procedimientos.</p> <p>Representación de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos que supervisan la toma de decisiones o las funciones de gestión (lista de los órganos/cuestiones/modalidad de elección o selección de los representantes de los trabajadores).</p>



## Apéndice III

### Acuerdos marco y puntos de referencia de la OIT

Acuerdos marco		Convenios de la OIT*								
Federación Sindical Internacional (FSI)**	EMN	87 98	29 105	138 182	100 111	135	94 95 131	142	155	168
ICEM – química	Endesa (2002)	✓						✓	✓	✓
	Freudenberg Group (2000)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
	Statoil (1998, 2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
UITA – alimentación y agricultura	Fonterra (2002)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
	Chiquita (2001)	✓	✓	✓	✓				✓	
	ACCOR (1995)	✓				✓				
	BSN/Danone (1988)	✓			✓	✓	✓	✓		✓
FITCM – construcción y madera	IKEA (1998, rev. 2001)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
	Skanska (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Hochtief (2000)	✓	✓	✓	✓		✓			
	Faber-Castell (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
UNI – telecomunicaciones	Carrefour (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Telefónica (2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
FITIM – industria metalúrgica	Merloni elettrodomestici (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Volkswagen (resolución de 2001 que será adoptada en 2002)	✓	✓	✓	✓					✓
<p>* 87, 98 : Libertad sindical/negociación colectiva;            29, 105: Trabajo forzoso;            138, 182: Trabajo infantil;            100, 111: Discriminación en el empleo;            135: Protección y facilidades para los representantes de los trabajadores;            94, 95, 131: Salario mínimo;            142: Orientación profesional y formación profesional;            155: Seguridad y salud y medio ambiente de trabajo;            168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo.</p>		<p>** ICEM: Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, <a href="http://www.icem.org">www.icem.org</a>.            UITA: Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, <a href="http://www.iuf.org">www.iuf.org</a>.            FITCM: Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, <a href="http://www.ifbwww.org">www.ifbwww.org</a>.            UNI: Union Network International, <a href="http://www.union-network.org">www.union-network.org</a>.            FITIM: Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, <a href="http://www.imfmetal.org">www.imfmetal.org</a>.</p>								