



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

- a) **Séptima encuesta sobre el curso que ha de darse a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: Informe del Grupo de Trabajo encargado de analizar los informes de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (parte I)**

*Indice*

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1
1. El contexto institucional .....	1
2. Indices y modalidades de respuesta.....	2
3. Calidad de las respuestas .....	14
4. Observaciones sobre el cuestionario.....	14
5. Metodología.....	15
6. Los flujos de IED y la muestra de la encuesta.....	16
II. Análisis de las respuestas.....	24
1. Principios contenidos en la Declaración.....	24
1.1. Antecedentes y finalidad (párrafos 1-7 de la Declaración: preguntas 1, 2 y 3 de la encuesta) .....	24
1.2. Política general (párrafos 8-12 de la Declaración: pregunta 4, a), b) y c) de la encuesta) .....	38
1.3. Empleo .....	42

1.4.	Formación (párrafos 29-32 de la Declaración: preguntas 10 y 11 de la encuesta).....	63
1.5.	Condiciones de trabajo y de vida: preguntas 12, 13, 14 y 15 de la encuesta .....	70
1.6.	Relaciones de trabajo (párrafos 40-58 de la Declaración: preguntas 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la encuesta).....	82
2.	Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el presente informe.....	102
3.	Promoción de la observancia de la Declaración .....	103
4.	La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos o industriales (pregunta 24, a), b), c), d), e), f), g) de la encuesta) .....	106
5.	Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración .....	114
III.	Conclusiones y recomendaciones .....	116
	Conclusiones generales.....	116
	Antecedentes, finalidad y política general: párrafos 1-12 de la Declaración.....	119
	Promoción del empleo: párrafos 13-20 de la Declaración.....	120
	Igualdad de oportunidades y de trato: párrafos 21-23 de la Declaración.....	121
	Seguridad del empleo: párrafos 24-28 de la Declaración .....	122
	Formación: párrafos 29-32 de la Declaración.....	123
	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo: párrafos 33-35 de la Declaración.....	124
	Seguridad e higiene: párrafos 36-39 de la Declaración .....	124
	Relaciones de trabajo: párrafos 40-58 de la Declaración.....	125
	Promoción de la observancia de la Declaración .....	127
	La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos o industriales .....	128
	Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración.....	129

### **Cuadros**

I.2.1.	Respuestas a la séptima encuesta, por regiones, países y remitentes.....	3
I.2.2.	Detalle de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la séptima encuesta.....	7
I.2.3.	Los que participan por primera vez en la encuesta de la Declaración EMN .....	13
I.2.4.	Países que han respondido a la sexta encuesta pero no a la séptima .....	13

### **Gráficos**

I.2.1.	Cifras de respuestas en la sexta y séptima encuestas .....	5
I.2.2.	Comparación entre las respuestas de la sexta y séptima encuestas.....	5

**Recuadros**

1.3.1.	Vínculos entre las EMN y las empresas nacionales/autóctonas por sector de actividad: una selección de ejemplos .....	50
1.3.2.	Las oportunidades de empleo y las actividades de las EMN: experiencias de una selección de países .....	52
1.4.1.	Políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación, objetivos y programas: experiencias escogidas de tripartismo.....	65
1.4.2.	EMN, desarrollo de los recursos humanos y formación: aplicaciones sectoriales seleccionadas .....	68
1.6.3.1.	Negociación colectiva, lugares de trabajo sindicados y EMN: experiencias seleccionadas .....	92

## I. Introducción

Esta introducción pone de manifiesto el contexto institucional de la séptima encuesta (en adelante, «la encuesta») sobre el curso que se ha dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en adelante, «Declaración EMN») así como sobre los índices y modalidades de respuesta, la calidad de las respuestas, las observaciones de las respuestas en relación con el cuestionario y la metodología utilizada. Por último, trata asimismo de las modalidades que adoptaron los flujos de inversión extranjera directa (IED) durante el período de la encuesta que reflejan las respuestas.

### 1. El contexto institucional

1. Inspirándose en una propuesta de la Comisión de Empresas Multinacionales<sup>1</sup>, el Consejo de Administración constituyó, en su 229.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, febrero-marzo de 1985), un Grupo de Trabajo, del que forman parte los miembros de la Mesa de la Comisión, al que encomendó la misión de analizar los informes presentados por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para las encuestas periódicas sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, antes de su examen por la que entonces era Comisión y actualmente Subcomisión<sup>2</sup>.
2. Desde su creación, el Grupo de Trabajo se reunió en noviembre de 1986, noviembre de 1989, octubre de 1992 y enero de 1997 para analizar los informes destinados a la tercera, cuarta, quinta y sexta encuestas<sup>3</sup>. En cada una de estas ocasiones, los informes del Grupo de Trabajo<sup>4</sup> se presentaron a la Comisión de Empresas Multinacionales, que informó a su vez sobre el particular al Consejo de Administración.
3. En su 248.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1990), el Consejo de Administración decidió que el cuestionario de la quinta encuesta no se enviara sólo a los gobiernos sino también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas<sup>5</sup> para destacar la importancia del cometido de las mismas en la encuesta y para facilitar los preparativos necesarios en caso de una respuesta común del gobierno, los empleadores y los trabajadores o para que puedan, si lo desean, remitir directamente su respuesta a la OIT. En su 258.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1993), el Consejo de Administración decidió aplicar ese

<sup>1</sup> La antigua Comisión de Empresas Multinacionales se ha convertido en la Subcomisión de Empresas Multinacionales a raíz de la reestructuración de las comisiones del Consejo de Administración y de la consiguiente decisión de crear la citada Subcomisión, que depende de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (documento GB.256/13/24, párrafo 6, b), 1), de mayo de 1993).

<sup>2</sup> Documento GB.229/PV (Rev.), pág. VII/3.

<sup>3</sup> Los períodos que abarcan estas encuestas comprenden, para la tercera encuesta: 1963, 1984 y 1985; para la cuarta encuesta: 1986, 1987 y 1988; para la quinta encuesta: 1989, 1990 y 1991, y para la sexta encuesta: 1992, 1993, 1994 y 1995.

<sup>4</sup> Documentos GB.234/MNE/1/7 (Rev.), noviembre de 1986 (tercera encuesta); GB.244/MNE/1/3 (Rev.), noviembre de 1989 (cuarta encuesta); GB.254/MNE/1/4, noviembre de 1992 (quinta encuesta); GB.268/MNE/1/2, marzo de 1997 (sexta encuesta).

<sup>5</sup> Documentos GB.248/15/26, párrafo 11, c) y GB.248/205, párrafo 84, c).

mismo procedimiento a la sexta encuesta<sup>6</sup>. Cambió también la periodicidad de las encuestas, que pasaron a tener lugar cada cuatro años en lugar de cada tres años<sup>7</sup>, de modo que la séptima encuesta abarca los años 1996, 1997, 1998 y 1999.

4. El Grupo de Trabajo, integrado por la Presidenta de la Subcomisión, Sra. D. Robinson (Gobierno, Canadá), el Vicepresidente empleador, Sr. B. Noakes (Empleador, Australia) y el Vicepresidente trabajador, Sr. El Patel (Trabajador, Sudáfrica), se reunió en Ginebra los días 27, 28 y 29 de septiembre y 6 de noviembre de 2000, y 29, 30 y 31 de enero de 2001, para analizar los informes presentados con motivo de la séptima encuesta.
5. El Grupo de Trabajo tuvo ante sí un documento que resumía todas las respuestas recibidas hasta el 1.º de agosto de 2000. Dispuso además de todos los informes, de la documentación que los acompañaba y de las comunicaciones que se manejaron para preparar los resúmenes.
6. El Grupo de Trabajo estimó que sería útil proporcionar a la Subcomisión la información correspondiente a la procedencia de las respuestas y la forma de transmitir las a la Oficina. Decidió igualmente ceñirse a los precedentes y hacer algunas propuestas en relación con la próxima encuesta u otros tipos de actividades que puedan llevar a cabo los Estados Miembros, los empleadores (entre ellos las empresas multinacionales) y las organizaciones de trabajadores, al objeto de reforzar la utilidad de la Declaración EMN.

## 2. Índices y modalidades de respuesta

7. Las respuestas de 100 países llegaron con tiempo suficiente para que las examinara la Subcomisión, en comparación con los 52 países que respondieron a la primera encuesta (1980), 62 a la segunda (1983), 68 a la tercera (1986), 70 a la cuarta (1989), 73 a la quinta (1992) y 74 a la sexta (1996). El plazo para la presentación de respuestas a la séptima encuesta vencía el 29 de febrero de 2000. Ello no obstante, y siguiendo los criterios que se aplicaron en las encuestas anteriores, la Oficina ha incorporado al resumen y al análisis todas las respuestas recibidas hasta el 1.º de agosto de 2000.
8. El cuadro I.2.1 muestra la procedencia de las respuestas por región, país y tipo de respuesta. En 10 países, el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores remitieron a la encuesta un informe tripartito unificado<sup>8</sup>. Conviene señalar que seis de las 10 respuestas tripartitas proceden de Europa. Algunos informes tripartitos contienen puntos de vista discrepantes, que se atribuyen a los que participan en las respuestas sobre determinados aspectos de las preguntas de la encuesta y que quedan reflejados en el resumen de las respuestas (documento GB.280/MNE/1/2). Las modalidades de estas respuestas varían mucho, y van desde el modelo plenamente integrado que adopta la respuesta de Finlandia (con un anexo que, en ciertos casos, recoge los puntos de vista discrepantes de las organizaciones de trabajadores) hasta el modelo húngaro, que contiene

<sup>6</sup> Documento GB.258/10/21, párrafo 15, *c*).

<sup>7</sup> Documento GB.258/10/21, párrafo 15, *b*).

<sup>8</sup> El párrafo 4 del formulario de memoria que se envió a los mandantes decía que «lo mejor sería que se enviase una respuesta conjunta del gobierno, empleadores y trabajadores de cada país»; véase el documento GB.275/6, anexo. Estos países fueron Dinamarca, Estonia, Finlandia, Hungría, Kuwait, Malasia, Eslovaquia, San Vicente y las Granadinas, Suecia y Uganda. Para identificar las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se unieron a las respuestas tripartitas, véase el cuadro I.2.2.

respuestas separadas a todo el cuestionario, pasando por un modelo que señala los puntos de vista comunes junto con algunas opiniones divergentes (es el caso de Eslovaquia, Estonia, Malasia y Suecia) hasta el que menciona un «informe preparado *en consulta con*» las organizaciones de empleadores y de trabajadores (San Vicente y las Granadinas) y otro en el que el gobierno transmite su compilación final de las opiniones de las respuestas tripartitas (Dinamarca, Kuwait, Uganda). Conviene tener en cuenta que la aportación de los interlocutores sociales podría ser superior a lo declarado, habida cuenta del número de gobiernos que han consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores pero que no han adjuntado sus puntos de vista al informe del gobierno. Estas organizaciones no siempre han sido citadas en su momento, y pueden no haber enviado copia de sus aportaciones a la Oficina. Para más detalles sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han sido consultadas por los gobiernos, así como de las que se afirma inequívocamente que han contribuido a las respuestas gubernamentales, véase el cuadro I.2.2 y la parte II del resumen de las respuestas (documento GB.280/MNE/1/2).

**Cuadro I.2.1. Respuestas a la séptima encuesta, por regiones, países y remitentes<sup>1</sup>**

Africa	Américas	Asia	Europa
Angola (G, T)	Antigua y Barbuda (G, E)	Australia (G, T)	Austria (G, T)
Burkina Faso (E)	Argentina (G)	Bahrein (G)	Belarús (G)
Camerún (T)	Bahamas (G)	Bangladesh (G, E, T)	Bélgica (G, E, T)
Cabo Verde (G)	Barbados (G, E, T)	China (G)	Bulgaria (G)
Côte d'Ivoire (G)	Brasil (G, E, T)	India (G)	Croacia (G, T)
Congo, República Democrática del (E, T)	Canadá (E)	Indonesia (G)	Chipre (G, T)
Egipto (G, E)	Colombia (G, T)	Japón (G, E, T)	Dinamarca (TP)
Eritrea (G)	Costa Rica (G)	Jordania (G, E)	Estonia (TP)
Etiopía (T)	República Dominicana (T)	Corea (G, T)	Finlandia (TP)
Gabón (E)	Ecuador (G)	Kuwait (TP)	Francia (T)
Ghana (T)	El Salvador (G)	Libano (G)	Alemania (G, E, T)
Kenya (G)	Guatemala (G, E)	Malasia (TP)	Grecia (G, E)
Madagascar (T)	Guyana (G)	Myanmar (G)	Hungría (TP)
Mauricio (G)	México (G, T)	Nepal (T)	Irlanda (T)
Marruecos (T)	Nicaragua (G)	Nueva Zelandia (G, E, T)	Israel (T)
Mozambique (T)	Panamá (G, T)	Omán (E)	Italia (G, T)
Rwanda (G, T)	Perú (G, T)	Pakistán (G, T)	Letonia (T)
Senegal (G)	San Vicente y las Granadinas (TP)	Filipinas (G)	Lituania (G, E, T)
Sudáfrica (E, T)	Trinidad y Tabago (E)	Singapur (G)	Malta (T)
Tanzanía, Rep. Unida de (T)	Estados Unidos (T)	Sri Lanka (G, E, T)	Moldova, Rep. de (G)
Togo (G, E, T)	Venezuela (E)	Tailandia (G)	Países Bajos (G)
Uganda (TP)	(21/35 países)	Viet Nam (E)	Noruega (G)
Zambia (E)		(22/38 países)	Polonia (G, T)
Zimbabwe (G)			Portugal (G, T)
(24/53 países)			Rumania (G)

Africa	Américas	Asia	Europa
			Eslovaquia (TP)
			Eslovenia (G)
			España (G, E, T)
			Suecia (TP)
			Suiza (G, E, T)
			Turquía (G, E, T)
			Ucrania (G, E)
			Reino Unido (G)
			<i>(33/48 países)</i>

Abreviaturas: G = Gobierno; E = Empleadores; T = Trabajadores; TP = Tripartita.

Respuestas: 65 gobiernos; organizaciones de empleadores de 29 países y organizaciones de trabajadores de 45 países, así como 10 respuestas tripartitas (véase el párrafo 8). En ciertos casos, respondió más de una organización de empleadores o de trabajadores de un país determinado. Además, algunos gobiernos declaran que han consultado a los interlocutores sociales para la preparación de sus informes.

<sup>1</sup> Se trata de las respuestas a la totalidad o a una parte del cuestionario, remitidas a la Oficina por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ya sea por separado o conjuntamente en forma de respuesta tripartita. Véase el cuadro I.2.2 para más detalles sobre los medios a través de los cuales se enviaron a la Oficina las respuestas de los empleadores o de los trabajadores. En el cuadro I.2.2 se especifican también las organizaciones que los gobiernos declaran haber consultado, así como las que presentan observaciones que han sido incorporadas a la respuesta del gobierno. Para más información sobre las comunicaciones de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que no han presentado informes, véase el documento GB.280/MNE/1/2, anexo 1.

9. Se recibieron respuestas tripartitas conjuntas de 10 países; respondieron por separado los gobiernos de 65 países, las organizaciones de empleadores de 29 países y las organizaciones de trabajadores de 45 países. Si se incluyen las respuestas tripartitas en sus respectivos grupos, se recibieron respuestas de los gobiernos de 75 países (comprendidos los 10 que respondieron de forma tripartita) en comparación con los 69 de la sexta encuesta <sup>9</sup>; se recibieron además las respuestas de las organizaciones de empleadores de 39 países (comprendidas las que se presentaron de forma tripartita) en comparación con las 36 de la sexta encuesta <sup>10</sup>, y de las organizaciones de trabajadores de 55 países (comprendidas las que respondieron de forma tripartita) en comparación con los 25 países de la sexta encuesta <sup>11</sup> (véase el gráfico I.2.1). Estos resultados reflejan una participación general más elevada por cada tipo de respuesta en la séptima encuesta (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) que en la sexta encuesta (véase el párrafo 7 anterior), con un notable incremento por parte de las organizaciones de trabajadores (véase el

<sup>9</sup> Cabe destacar los gobiernos que presentaron un importante movimiento de inversión extranjera directa (IED) y que contestaron a la sexta pero no a la séptima encuesta, como Chile, Nigeria y Estados Unidos. Entre los gobiernos que presentan importante movimiento de IED y que no respondieron a ninguna de estas dos encuestas están los de Francia, la Federación de Rusia, Arabia Saudita y Sudáfrica.

<sup>10</sup> En la séptima encuesta se recibieron respuestas de las organizaciones de empleadores de 39 sobre 100 países (un 39 por ciento) en comparación con las 36 sobre 74 países que hubo en la sexta encuesta (un 48,6 por ciento).

<sup>11</sup> En la séptima encuesta se recibieron respuestas de las organizaciones de trabajadores de 55 sobre 100 países (un 55 por ciento) en comparación con los 25 sobre 74 países de la sexta encuesta (un 33,8 por ciento).

gráfico I.2.2). Del mismo modo, cada una de las cuatro regiones de la OIT experimentó un incremento en el número de países que participan en la séptima encuesta. El incremento más importante se reflejó en Africa, donde se multiplicó por 2, pasando de 12 países que habían participado en la sexta encuesta a 24 países en la séptima. Europa aumentó, pasando de 24 países en la sexta a 33 en la séptima; la representación por países en Asia aumentó de 19 países en la sexta a 22 en la séptima, y en las Américas la participación también aumentó pasando de 19 países en la sexta a 21 en la séptima.

Gráfico I.2.1. Cifras de respuestas en la sexta y séptima encuestas

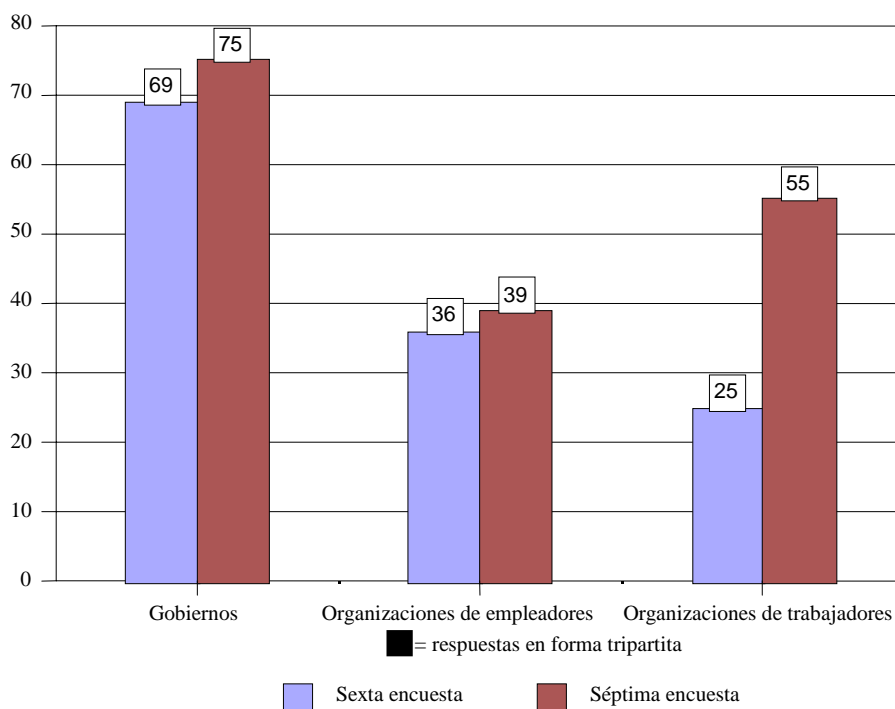
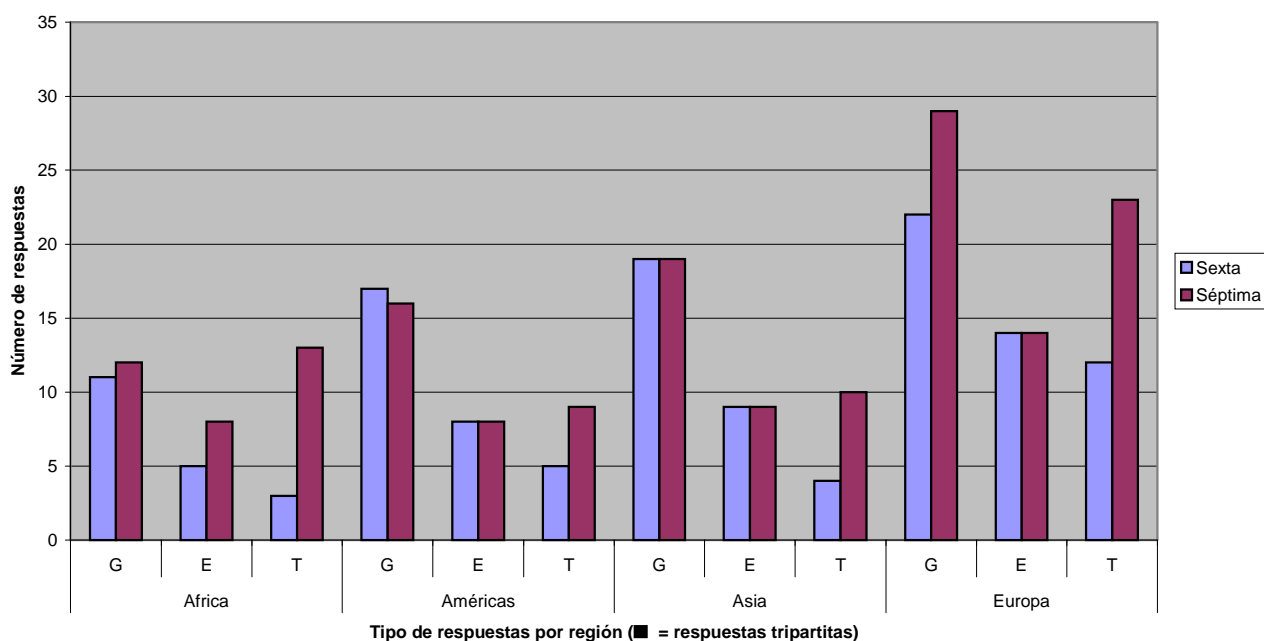


Gráfico I.2.2. Comparación entre las respuestas de la sexta y séptima encuestas





10. En el cuadro I.2.2 figuran los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que contestaron en todo o en parte al cuestionario de la séptima encuesta, y los medios por los cuales transmitieron sus respuestas a la Oficina. Hubo un total de 25 países en que sólo sometieron informes las organizaciones de empleadores y/o trabajadores<sup>12</sup>, en comparación con los cinco países de la sexta encuesta<sup>13</sup>. En ocho de estos países, los gobiernos que habían respondido a la sexta encuesta no respondieron a la séptima<sup>14</sup>. Además, en 15 países más de una organización de empleadores o de trabajadores respondió al cuestionario<sup>15</sup>. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 248.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1990) se transmitió a los gobiernos (para el oportuno conocimiento y comentario) copia de las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que habían sido remitidas directamente a la Oficina. Las observaciones de las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores, o de los gobiernos, no fueron enviadas por la Oficina a las demás partes interesadas. Para los comentarios de los gobiernos sobre los informes presentados directamente a la OIT por organizaciones de empleadores y de trabajadores por parte de Australia, Bangladesh y Colombia, así como por parte del Gobierno de Malta, que no había respondido a la encuesta propiamente dicha, véase el anexo 2 al documento GB.280/MNE/1/2.

<sup>12</sup> Burkina Faso (E), Camerún (T), Canadá (E), República Democrática del Congo (E, T), República Dominicana (T), Etiopía (T), Francia (T), Gabón (E), Ghana (T), Irlanda (T), Israel (T), Letonia (T), Madagascar (T), Malta (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Omán (E), Sudáfrica (E, T), República Unida de Tanzania (T), Trinidad y Tabago (E) Estados Unidos (T), Venezuela (E), Viet Nam (E), Zambia (E). En total: 10 organizaciones de empleadores y 17 organizaciones de trabajadores.

<sup>13</sup> Véase el documento GB.268/MNE/1/2, nota 8 (que enumera Dominica, Francia, Luxemburgo, Mauritania y San Vicente y las Granadinas).

<sup>14</sup> Se trata de los Gobiernos de: Canadá, Etiopía, Gabón, Irlanda, Trinidad y Tabago, Estados Unidos, Venezuela y Zambia. Véase una declaración del Gobierno del Canadá en el anexo 1 al documento GB.280/MNE/1/2.

<sup>15</sup> Los países en que respondieron más de una organización de empleadores son: Finlandia, Hungría, Suecia y Ucrania. Los países en que respondió más de una organización de trabajadores son: Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Lituania, Pakistán, Polonia, Suecia, Sudáfrica, Sri Lanka y Togo. En el caso de Italia y Ucrania, las correspondientes organizaciones de trabajadores y de empleadores presentaron una respuesta conjunta pero con los nombres por separado. En cuatro países que presentaron respuestas tripartitas, varias organizaciones de trabajadores y de empleadores se unieron al gobierno en su respuesta (Dinamarca, Finlandia, Hungría y Suecia). Para más detalles sobre las respuestas de las organizaciones de trabajadores o de empleadores del mismo país, véase el documento GB.280/MNE/1/2.

## Cuadro I.2.2. Detalle de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la séptima encuesta

### Organizaciones de empleadores

#### Organizaciones de empleadores mencionadas por el gobierno <sup>16</sup> por haber sido consultadas en la preparación de su respuesta <sup>17</sup>

- Cámara de Comercio de la Argentina
- Consejo Nacional del Trabajo (CNT – Bélgica\*: organización que abarca las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores)
- Confederación Nacional del Comercio (CNC – Brasil)
- Federación de Empleadores y de Industriales de Chipre (OEB)
- Confederación General de Industria Italiana (Confindustria)
- Confederación General Italiana del Comercio, del Turismo, de los Servicios y de las PYME (Confocommercio)
- Confederación Italiana de la Industria Pequeña y Mediana (Cofapi)
- Liga Nacional de Cooperativas y Mutuas (Legacoop – Italia)
- Asociación General de las Cooperativas Italianas (AGCI)
- Confederación de Cooperativas Italianas (Confcooperative)
- Unión Nacional de Cooperativas Italianas (UNCI)
- Asociación Bancaria Italiana (ABI)
- Confederación de la Agricultura (Confagricoltura)
- Confederación Italiana de Agricultores (CIA)
- Confederación Nacional de Pequeños Agricultores (Coldiretti – Italia)
- Confederación Nacional del Artesanado y la Pequeña y Mediana Empresa (CNA)
- Confederación General Italiana del Artesanado (Confartigianato)
- Confederación Italiana de Asociaciones Artesanales Libres (CLAAI)
- Confederación Italiana de Dirigentes de Empresa (CIDA)
- Asociación de Bancos del Líbano (ABL)
- Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar (UMCCI)
- Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEF)
- Sociedad Nacional de Industrias (SIN – Perú)
- Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)
- Unión Suiza de Comercio e Industria (USCI)
- Unión de Empleadores de Suiza (UPS)\*
- Confederación de Empleadores de Ucrania\*

#### Respuestas de las organizaciones de empleadores transmitidas por conducto de su gobierno

- Consejo Nacional del Trabajo (CNT – Bélgica: organización que comprende las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores)
- Confederación Nacional de la Industria (CNI – Brasil)
- Federación de Industrias de Egipto (FEI)

<sup>16</sup> Algunos gobiernos informan de que las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores habían sido invitadas a colaborar pero que no enviaron ningún comentario al gobierno. Véase la parte II del documento GB.280/MNE/1/2, *passim*. Las organizaciones cuya participación no fue enumerada por el gobierno, no se incluyen.

<sup>17</sup> Las organizaciones de empleadores que se señalan con un asterisco (\*) presentaron una respuesta separada además de haber sido mencionadas como colaboradoras de la respuesta del Gobierno.

- Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN)
- Cámara de Industrias de Ammán (ACI – Jordania)
- Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEZ)
- Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)
- Confederación de Empleadores de Ucrania
- Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)
- Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)

**Respuestas de las organizaciones de empleadores remitidas directamente a la sede de la OIT en Ginebra o a través de las oficinas exteriores de la OIT**

*a) Organizaciones de empleadores que indicaron que enviaban copia a su gobierno*

- Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEA)
- Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)
- Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)
- Federación de Empresas del Congo (FEC)
- Federación de Empleadores del Congo (FEC)
- Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)
- Confederación de Industriales de Lituania (LPK)
- Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)
- Empresarios de Sudáfrica (BSA)
- Unión de Empleadores de Suiza (UPS)
- Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)
- Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)

*b) Organizaciones de empleadores que indican no haber remitido copia a su gobierno*

- Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)
- Federación de Industrias Griegas (FIG)

*c) Organizaciones de empleadores que no han indicado si han enviado copia a su gobierno*

- Federación de Empleadores de Antigua
- Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)
- Confederación Nacional de Industria (CMI – Brasil)
- Federación de Industrias de Egipto (FEI)
- Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Federación de Empleadores de Ceilán (EFC – Sri Lanka)
- Consejo Nacional de Empleadores (CNP – Togo)
- Asociación Consultiva de Empleadores (ECA – Trinidad y Tabago)
- Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)

**Respuestas de organizaciones de empleadores enviadas por conducto de las organizaciones internacionales de empleadores**

- La Cámara de Industrias de Ammán (ACI – Jordania) envió su respuesta por medio de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- El Comité Coordinador de Asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras (CACIF – Guatemala) envió su respuesta a través de la OIE.

### Organizaciones de empleadores que participaron en las respuestas tripartitas <sup>18</sup>

- Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales (AC)
- Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA)
- Confederación de la Industria y de los Empleadores de Estonia (ETTK)
- Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT)
- Confederación de Empleadores de Industrias de Servicio de Finlandia (LTK)
- Comisión de Empleadores Municipales (KT – Finlandia)
- Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos (VTML – Finlandia)
- Consejo Nacional para la OIT (formado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Hungría) <sup>19</sup>
- Cámara de Comercio e Industria de Kuwait (KCCI)
- Federación de Empleadores Malasios (MEF)
- Federación de Empleadores de San Vicente (SVEF – San Vicente y las Granadinas)
- Federación de Asociaciones de Empleadores de la República de Eslovaquia (KOZ SR)
- Federación de Industrias Suecas (SIF)
- Confederación de Empleadores de Suecia (SAF)
- Federación de Empleadores de Uganda (FUE)

### Otros

- La respuesta elaborada por la Cámara de Comercio e Industria fue remitida al Gobierno de Angola, que la asumió plenamente, de modo que se consideró como una respuesta del Gobierno.
- El Gobierno de la República de Corea indica que la Federación de Empleadores de Corea (KEF) ya había recibido un ejemplar del informe gubernamental, y que había informado al Gobierno de que no tenía observaciones particulares que efectuar.
- La Confederación de Empresas de China (CEC) informa a la Oficina de que la respuesta del Gobierno ya ha incorporado sus opiniones.

---

### Organizaciones de trabajadores

---

#### Organizaciones de trabajadores que según su Gobierno han sido consultadas para la preparación de la respuesta <sup>20</sup>

- Confederación General del Trabajo (CGT – Argentina)
- Consejo Nacional del Trabajo (CNT – Bélgica\*: organización que comprende las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores)
- Confederación General de Trabajadores (CGT – Brasil)\*
- Confederación Nacional de Sindicatos de Bulgaria
- Consejo Superior de Trabajo (Costa Rica: organismo tripartito formado por los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores)

<sup>18</sup> Para una discusión de las respuestas tripartitas, véase el párrafo 8 anterior.

<sup>19</sup> Las organizaciones de empleadores que están presentes en el Consejo Nacional para la OIT son las siguientes: Sindicato de Trabajadores Agrícolas (AMSZ); Federación Nacional de Cooperativas Generales de Consumo (AFEOSZ); Asociación Nacional de Empresas Industriales (IPOSZ); Federación Nacional de Comerciantes y Restauradores (KISOSZ); Federación de Industriales de Hungría (MGYOSZ); Asociación Industrial de Hungría (OKKISZ); Confederación de Empleadores e Industriales de Hungría (MMSZ); Federación Nacional de Cooperadores Agrícolas (MOSZ); Asociación Nacional de Empresarios y Empleadores (VOSZ); Confederación de Empresas de Servicios Públicos (STRATOSZ). Para las organizaciones de trabajadores, véase la nota 22.

<sup>20</sup> Las organizaciones de trabajadores que se señalan con un asterisco (\*) remitieron una respuesta por separado además de contribuir a la respuesta de su gobierno.

- Confederación de Trabajadores de Chipre (SEK)
- Confederación Autónoma de Sindicatos Artesanos (CASA)
- Unión General del Trabajo (UGL – Italia)
- Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)\*
- Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)\*
- Unión Italiana del Trabajo (UIL)\*
- Asociaciones para el Bienestar de los Trabajadores (Myanmar)
- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)\*
- Unión General de Trabajadores (UGT – Portugal)
- Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC – Singapur)
- Unión Sindical Suiza (USS/SGB)
- Federación de Asociaciones Suizas de Trabajadores (FSE/VSA)
- Confederación de Sindicatos Cristianos de Suiza (CNG/CSC)
- Unión Suiza de Artes y Oficios (USAM)
- Unión Suiza de Agricultores (USP)
- Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)

#### **Respuestas de las organizaciones de trabajadores transmitidas a través de su gobierno**

- Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB) (que transmite los comentarios de los sindicatos sectoriales de trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG))
- Consejo Nacional del Trabajo (CNT – Bélgica) (organización que comprende las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores)
- Confederación General del Trabajo (CGT – Brasil)
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) (que transmite la respuesta de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo)
- Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)
- Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)
- Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)
- Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)
- Unión Italiana del Trabajo (UIL)
- Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)
- Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)
- Central de Sindicatos de Lituania (LTUC)
- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
- Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)
- Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (Solidaridad) (NSZZ Solidarność)
- Congreso de Trabajadores de Ceylán (CWC – Sri Lanka)
- Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU – Sri Lanka)

#### **Respuestas de las organizaciones de trabajadores enviadas directamente a la sede de la OIT en Ginebra o a través de las oficinas exteriores de la OIT**

- a) Organizaciones de trabajadores que indican haber enviado copia a su gobierno
- Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)
  - Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC)
  - Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)
  - Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)
  - Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)
  - Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)

- Confederación de Trabajadores de México (CTM)
  - Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)
  - Convergencia Sindical (Panamá)
  - Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)
  - Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)
  - Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)
  - Unión General de Trabajadores (UGT – España)
  - Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC – Sri Lanka)
  - Organización de Sindicatos de la República Unida de Tanzania (OTTU/TFTU)
- b) *Organizaciones de trabajadores que indican no haber enviado copia a su gobierno*
- Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola (CNSLA)
  - Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
  - Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)
  - Unión General de Trabajadores (GWU – Malta)
  - Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)
  - Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)
  - Agrupación de Sindicatos Autónomos (GSA – Togo)
- c) *Organizaciones de trabajadores que no indican si han enviado copia a su Gobierno*
- Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)
  - Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)
  - Confederación General del Trabajo (CGT – Brasil)
  - Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) (que transmite la respuesta de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo)
  - Federación de Sindicatos de Etiopía
  - Confederación General del Trabajo (CGT – Francia)
  - Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE – CGC)
  - Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)
  - Congreso de Sindicatos (TUC – Ghana)
  - Federación General del Trabajo (Histadrut – Israel)
  - Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)
  - Confederación Democrática del Trabajo (CDT – Marruecos)
  - Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM – CS)
  - Federación Nacional de Trabajadores (NLF – Pakistán)
  - Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
  - Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (Solidaridad) (NSZZ Solidarność)
  - Unión Sindical Suiza (USS/SGB)
  - Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)
  - Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İŞ)
  - Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO – Estados Unidos)

**Organizaciones de trabajadores que han participado en las respuestas tripartitas <sup>21</sup>**

- Confederación de Sindicatos de Suecia (LO)
- Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales (AC)
- Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados (FTF)

<sup>21</sup> Para una discusión de las respuestas tripartitas, véase el párrafo 8 anterior.

- Asociación de Sindicatos de Estonia (EAKL)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)
- Confederación Finlandesa de Empleados (STTK)
- Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA)
- Consejo Nacional para la OIT (formado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Hungría)<sup>22</sup>
- Confederación General de Sindicatos de Kuwait
- Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)
- Congreso Nacional del Trabajo (San Vicente y las Granadinas)
- Confederación Sindical de la República de Eslovaquia
- Confederación de Sindicatos de Suecia (LO)
- Confederación de Funcionarios de Suecia (TCO)
- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU – Uganda)

11. El Grupo de Trabajo observa con satisfacción que 10 de los países que no habían remitido informes en las seis encuestas anteriores<sup>23</sup>, presentan ahora informes para la séptima encuesta (véase el cuadro I.2.3). Entre ellos figuran cuatro de los países menos adelantados (PMA): Angola, Burkina Faso, Nepal y Togo<sup>24</sup>. Además, tres Estados que antes formaban parte de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) contestaron a la encuesta por primera vez desde que habían adquirido la condición de Estados Miembros de la OIT: Letonia, Lituania y la República de Moldova<sup>25</sup>. En otros tiempos, la Oficina no pudo tener en cuenta la disolución de la URSS, pero ahora ya se toma en consideración en el cuadro I.2.3.

<sup>22</sup> Las organizaciones de trabajadores que figuran en el Consejo Nacional para la OIT son las siguientes: Federación Nacional de Sindicatos Autónomos (ASZSZ); Agrupación Sindical de Trabajadores Intelectuales (ÉSZT); Liga Democrática de Sindicatos Independientes (FSZDL); Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría (MSZOSZ); Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores (MTOSZ); Foro Sindical de Cooperación (SEEF). Para las organizaciones de empleadores, véase la nota 19.

<sup>23</sup> Véase en el documento GB.268/MNE/1/2, cuadro 3 una lista de los países de los que la Oficina no recibió respuesta de los gobiernos ni de las organizaciones de empleadores ni de trabajadores en las seis encuestas anteriores. Este cuadro pone de manifiesto que no se tuvo en cuenta la situación que se produjo a raíz de la disolución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS); en el cuadro I.2.3, que figura a continuación, se tiene en cuenta la participación de los Estados Miembros que anteriormente habían formado parte de la URSS.

<sup>24</sup> Anteriormente, 18 de los países que nunca habían contestado figuraban entre los 48 países menos adelantados del mundo. Véase el documento GB.268/MNE/1/2, párrafo 17 y notas 24 y 25. Para una discusión sobre los PMA en esta encuesta, véase más adelante el párrafo 23.

<sup>25</sup> Para la sexta encuesta, la Oficina recibió comunicaciones de los tres países siguientes: el Gobierno de Letonia indicaba que las EMN sólo habían empezado a operar en el país recientemente, por lo que no se disponía de información suficiente para preparar una respuesta detallada; la Asociación de Empresarios de Lituania indicaba que como no había EMN grandes entre sus miembros, no disponía de la información necesaria para preparar una respuesta; y el Gobierno de la República de Moldova indicaba que de momento no había EMN en el país y que, por consiguiente, no tenía la posibilidad de preparar una respuesta. Véase el documento GB.268/MNE/1/1, anexo 3.

**Cuadro I.2.3. Los que participan por primera vez en la encuesta de la Declaración EMN**

Africa	Américas	Asia	Europa
Angola (G)		Nepal (T)	Bulgaria (G)
Burkina Faso (E)			Letonia (T)*
Marruecos (T)			Lituania (G, E, T)*
Senegal (G)			República de Moldova (G)*
Togo (G, E, T)			

\* Letonia y Lituania adquirieron la condición de Estados Miembros de la OIT en 1991, a raíz de la disolución de la URSS; la República de Moldova se hizo Estado Miembro de la OIT en 1992.

- 12.** Como se ha dicho antes, la Oficina recibió las respuestas de 26 países más que en la encuesta anterior, de modo que se ha producido un claro aumento del número de países representados en cada una de las cuatro regiones, por comparación con la sexta encuesta <sup>26</sup>. El número de países de la región de Africa se ha multiplicado por 2, pasando de 12 en la sexta encuesta a 24 en la séptima. La región de las Américas ha ganado dos países (pasando de 19 en la sexta encuesta a 21 en la séptima), y la región de Asia ha ganado tres (de 19 a 22). El número de países de la región de Europa aumentó en nueve, pasando de 24 en la sexta a 33 en la séptima, lo que refleja en parte una mayor participación de las economías en transición.
- 13.** El Grupo de Trabajo observa con pesar que hay 14 países en que los gobiernos y/o las organizaciones de empleadores o de trabajadores respondieron a la sexta encuesta, pero no a la séptima (véase el cuadro I.2.4). La Oficina ha recibido comunicaciones de tres países que indican que los mandantes no pueden presentar informes para la séptima encuesta, por comparación con 18 respuestas de este tipo que hubo en la sexta encuesta <sup>27</sup> (véase el documento GB.280/MNE/1/2, anexo 1). Por otra parte, tal vez sea conveniente proceder a un estudio más detallado de las razones que se aducen en la sexta y séptima encuestas para no presentar informes <sup>28</sup>, con vistas a examinar sus repercusiones en la acción de la OIT.

**Cuadro I.2.4. Países que han respondido a la sexta encuesta pero no a la séptima (representados por cualquiera de los tres mandantes)**

Africa	Américas	Asia	Europa
Chad	Chile	Camboya	República Checa
Mauritania	Dominica	República Árabe Siria	Luxemburgo
Namibia	Granada		
Nigeria	Uruguay		
Swazilandia			
Túnez			

<sup>26</sup> Compárense el párrafo 7 y el cuadro I.2.1 del presente documento con el párrafo 8 del documento GB.268/MNE/1/2 y con el documento GB.268/MNE/1/1.

<sup>27</sup> Cierta número de respuestas que habían declarado en la sexta encuesta que no podían presentar informes, sometieron en cambio su respuesta para la séptima encuesta: Bulgaria (G), Canadá (E), Jordania (E), Lituania (E), República de Moldova (G), Omán (E), Rwanda (T), Sudáfrica (E). Las organizaciones de empleadores de Dinamarca y Malasia que habían comunicado que no podían responder a las muchas preguntas de la sexta encuesta, se unieron en cambio a las respuestas tripartitas de la séptima encuesta. Para más detalles, véase el documento GB.268/MNE/1/1, anexo 3.

<sup>28</sup> Véanse los documentos GB.268/MNE/1/1, anexo 3 y GB.280/MNE/1/2, anexo 1.



### 3. Calidad de las respuestas

14. Desde el punto de vista de la abundancia y oportunidad de la información que se brinda, las respuestas eran muy variadas; no sólo varían mucho el carácter específico y la aplicación general de las informaciones, sino también la evaluación de los efectos y de las consecuencias de los acontecimientos que han tenido lugar en el período que se está examinando. Se pueden observar ciertas diferencias en relación con la insistencia que se muestra para responder a determinadas preguntas, y hay respuestas que han optado por seleccionar determinadas preguntas más bien que responder a todo el cuestionario. En la parte II («análisis de las respuestas») se brindan más comentarios sobre el análisis de las respuestas al objeto y contenido de los informes.

### 4. Observaciones sobre el cuestionario

15. Algunas respuestas presentan observaciones y propuestas en relación con determinados aspectos del cuestionario y del proceso de encuesta en general. Muchas de estas respuestas (tanto de los gobiernos como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores) ponen de relieve la falta de informaciones que les permitan responder adecuadamente a las preguntas<sup>29</sup>, en muchos casos porque los datos no han sido recopilados con métodos que distingan entre las EMN y las empresas nacionales<sup>30</sup>. Una respuesta comenta que el ámbito del cuestionario no es adecuado, en el sentido de que sólo contempla las operaciones de las EMN en los países de acogida, y no en los países de origen<sup>31</sup>. Otra respuesta declara que el cuestionario no da importancia al desarrollo, y que se basa en gran medida en el modelo de las EMN consideradas como empresas industriales más bien que como empresas de servicios transnacionales, e instaba a la OIT a controlar el proceso de transformación de las nuevas multinacionales<sup>32</sup>. Se expresa la opinión de que ha habido dificultades para cumplimentar el cuestionario debido a la situación concreta del país desde el que se remite la respuesta<sup>33</sup>. Otra respuesta declara que el cuestionario debería tratar de los problemas específicos desde un ángulo nacional más bien que desde una perspectiva general<sup>34</sup>. Una respuesta advierte de la necesidad de una campaña de información de gran envergadura, habida cuenta de la inadecuada información pública sobre la Declaración EMN, y propone además que las EMN se comprometan a acudir a reuniones de trabajo con los sindicatos, a través de la OIT, para evaluar la aplicación de la Declaración EMN<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> Por ejemplo: Angola (T), Bangladesh (T), Brasil (G) y (E), Camerún (T), China (G), Chipre (G), la República Democrática del Congo (E), Dinamarca (TP), Guatemala (G), Rwanda (T), Estados Unidos (T).

<sup>30</sup> Por ejemplo: Australia (G), Brasil (G), República de Corea (G), Nueva Zelanda (G, E), España (G) y el Reino Unido (G), véase también la comunicación del Gobierno del Canadá en el anexo 1 al documento GB.280/MNE/1/2.

<sup>31</sup> Finlandia (TP).

<sup>32</sup> Alemania (T).

<sup>33</sup> Israel (T).

<sup>34</sup> México (T).

<sup>35</sup> Sudáfrica (T – COSATU).

Por último se hacen observaciones generales sobre el carácter y eficacia de la Declaración EMN, que contribuyen a poner de manifiesto el contexto de las respuestas a la encuesta<sup>36</sup>.

## 5. Metodología

16. En la mayor medida que sea posible, toda información importante en los informes y en los documentos oficiales que los acompañan se refleja en los resúmenes. Para que se vea con claridad la insistencia de algunas respuestas en determinados temas, se citan extractos de sus comentarios originales. Cuando las respuestas comprenden cuadros o datos, algunos de estos datos se incorporan a los resúmenes si resulta conveniente; en ciertos casos se incluyen los cálculos que se basan en los datos. Cuando las respuestas dicen que comparten los puntos de vista del gobierno, se indica así. Si no se declara, pero la información que se brinda es parecida a la que figura en los informes del gobierno, la Oficina repite algunas de las observaciones que se han hecho o declara que las respuestas manifiestan puntos de vista parecidos a los del gobierno.
17. En algunas respuestas se dice que las informaciones que se aportaron en las encuestas anteriores siguen siendo aplicables actualmente, y en estos casos la Oficina refleja en los resúmenes estas indicaciones. En ciertos casos, las respuestas indican que hay que acudir a los informes presentados por el país a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, a los casos que tiene ante sí el Comité de Libertad Sindical o a los informes que se hacen en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Grupo de Trabajo desea advertir que, en tales casos, la Oficina ha consultado los informes que se mencionan. Así, pues, estas respuestas hacen referencia a leyes, políticas y programas que se promulgaron o se pusieron en marcha en los años que no corresponden a lo abarcado por la encuesta. Cuando éste es el caso, el resumen de los informes presentados puede mencionarlos si parece que son interesantes para las labores sobre los desarrollos jurídicos efectuados durante el período que se está considerando; de esta manera no se pasan por alto pero tampoco se les da relieve en una encuesta para la que no son pertinentes. Algunas respuestas a las preguntas que corresponden a los párrafos 1-7 y 8-12 contienen informaciones que están en relación con los temas que se discuten en otras partes del informe. Por consiguiente, a veces se han aprovechado las informaciones de estas respuestas cuando se preparaban los resúmenes y análisis para las demás secciones. En otros casos similares de duplicación, también se recurrió a este procedimiento. No se han hecho necesariamente intentos por verificar lo que se dice, excepto cuando las respuestas mencionan su ratificación de los convenios de la OIT durante el período considerado.

<sup>36</sup> Por ejemplo: Suiza (T) (debido a la naturaleza no vinculante de la Declaración EMN no se pueden esperar efectos particularmente positivos de ella, y por consiguiente hay que mantener firmemente en perspectiva su importancia); Estados Unidos (T) (la Declaración EMN no ha sido utilizada por las empresas para mejorar los derechos de los trabajadores y, en cambio, la legislación brinda a las EMN la oportunidad de tergiversar las expresiones e intenciones de la Declaración EMN).

## 6. Los flujos de IED <sup>37</sup> y la muestra de la encuesta

18. Los 100 países de los cuales la Oficina ha recibido respuestas con destino a la séptima encuesta constituyen una buena muestra del origen y destino de las existencias y flujos de la inversión extranjera directa (IED) a nivel mundial. Como se examina detalladamente más adelante, están representados casi todos los países importantes que son países de origen de las EMN así como los países en los que tienen sus más importantes niveles de actividad <sup>38</sup>. Esta sección examina las principales tendencias de la IED y de la actividad de las EMN durante el período examinado y, cuando es conveniente, pone en relación estas tendencias con la muestra de la encuesta.
19. El período considerado (1996-1999) ha presenciado un incremento del número de las EMN en todo el mundo, con un crecimiento notable de las EMN en algunos países en desarrollo y economías en transición <sup>39</sup>. El nivel mundial de las existencias y flujos de IED ha aumentado de manera significativa, pero la propiedad de la IED ha permanecido muy concentrada, tanto en los países de acogida como en los países de origen <sup>40</sup>. Durante el período considerado, el valor nominal de la entrada de flujos de IED se duplicó con creces, pasando de 377.000 millones de dólares de Estados Unidos al año a 865.000 millones al año, en plena armonía con una tendencia de más de 10 años de incremento de los flujos. A finales del período que se está examinando (1999), había unas 60.000 empresas matrices de las EMN y 700.000 afiliadas extranjeras en todo el mundo <sup>41</sup>. Los datos de que se dispone estimaban el empleo total que ofrecían las EMN en todo el mundo en 87 millones

<sup>37</sup> Si no se dice lo contrario, las cifras que se recogen en esta sección sobre los flujos de IED proceden del informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), que lleva por título *World Investment Report 2000 (WIR 2000)*, que no ha sido traducido por entero al español pero del que hay un resumen o «panorama general» bajo el título *Informe sobre las inversiones en el mundo 2000: Las fusiones y adquisiciones transfronterizas y el desarrollo* (Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2000); todas las cifras han sido redondeadas.

<sup>38</sup> De conformidad con la decisión del Consejo de Administración que se ha mencionado antes (párrafo 3) un país puede estar representado en la encuesta por una o por varias modalidades de respuesta. Ello no obstante, conviene advertir que lo mejor es que la representación se haga a través de las tres modalidades de respuesta, ya sea de forma tripartita o por separado.

<sup>39</sup> *WIR 2000*, pág. 8.

<sup>40</sup> *Idem.*

<sup>41</sup> *Idem.*, pág. 9. Como punto de comparación, en 1996 se habían detectado en todo el mundo 45.000 empresas matrices y 280.000 filiales extranjeras (*WIR 1997*, pág. xv); en 1997 había 53.000 empresas matrices y 450.000 filiales extranjeras (*WIR 1998*, pág. xvii), y en 1998 había 60.000 empresas matrices y 500.000 filiales extranjeras (*WIR 1999*, pág. xvii). El término «filiales extranjeras» que no se utiliza en la Declaración EMN (el párrafo 6 de la Declaración EMN habla de «entidades» o «unidades locales»), se refiere a las operaciones en los países de acogida por parte de inversores extranjeros directos o empresas matrices; no incluye las operaciones de las empresas matrices en el país de origen o las formas de inversión que no sean participaciones de capital, tales como la subcontratación, los contratos de gestión, las franquicias, las licencias y la participación en el producto. Los datos de que se dispone sobre el empleo en las EMN definen una «filial extranjera» como una empresa (constituida o no en sociedad) en la que un inversor, que reside en otra economía, posee una participación que le permite un interés permanente en la gestión de esa empresa (o sea, una participación en el capital del 10 por ciento de una empresa constituida en sociedad o su equivalente en el caso de una empresa que no se haya constituido como tal); este término se aplica a las filiales, empresas asociadas o sucursales. Véase *WIR 2000*, pág. 267.

de empleos directos en 1998, por comparación con los 78 millones de 1995<sup>42</sup>. Si consideramos solamente los empleos que ofrecían las filiales extranjeras, se estima en unos 40 millones de personas en 1999, cifra que se incrementó en el período que se está examinando a una tasa de crecimiento anual medio de un 8,3 por ciento<sup>43</sup>. La fuerza de trabajo mundial alcanzó los 3.000 millones de personas en 1998<sup>44</sup>, de los cuales cerca de 1.000 millones estaban al margen de la agricultura, el sector público y los desempleados<sup>45</sup> (ámbitos en los que hay poca o nula actividad de las EMN). Las 100 EMN más grandes del mundo (fuera del ámbito financiero) por orden de activos extranjeros estaban radicadas casi exclusivamente en los países desarrollados, casi todos los cuales están representados en la muestra de la encuesta<sup>46</sup>.

- 20.** Precisamente, algunas de las características más notables del volumen y pautas de los flujos de IED se pusieron de manifiesto durante el período considerado (1996-1999). En primer lugar, del total de flujos de entrada de IED a nivel mundial (y que se multiplicaron por más de dos durante el período considerado)<sup>47</sup>, una proporción significativa de los flujos internos y externos siguió dirigiéndose hacia los países desarrollados. Como grupo, los países desarrollados recibieron (en el período considerado) más de un 70 por ciento de los flujos de entrada de IED a nivel mundial, y produjeron el 90 por ciento de los flujos de salida de IED a nivel mundial. Los Estados Unidos y el Reino Unido siguieron manteniendo su papel tradicional como principales fuentes y receptores de IED<sup>48</sup>.
- 21.** En segundo lugar, el volumen de los flujos de IED hacia los países en desarrollo siguió incrementándose durante el período considerado, a pesar de las crisis financieras que sufrió el mundo en desarrollo entre 1997 y 1999. En 1999, el volumen global de flujos IED hacia

<sup>42</sup> UNCTAD: *World Investment Report 1999 (WIR 1999)*, pág. 265 (cuadro IX.2) (estima que los empleos ofrecidos por las filiales extranjeras ascendían a 36 millones en 1998).

<sup>43</sup> Esta cifra no incluye el empleo en las empresas matrices o el empleo indirecto en las formas de inversión extranjera directa que no incluyan participación de capital.

<sup>44</sup> OIT: *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, pág. 1. Compárese con la estimación de empleos directos e indirectos por parte de las EMN en 1994 (150 millones). Véase el documento GB.268/MNE/1/2, párrafo 62 y nota 132, que cita el informe de la UNCTAD: *World Investment Report 1994*.

<sup>45</sup> Los desempleados de todo el mundo se estimaban en 140 millones (OIT: *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, pág. 1); aproximadamente el 47 por ciento de la fuerza de trabajo mundial está empleada en el sector agrícola (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/agri.htm>; *agriculture; plantations; other rural sectors*) que se actualizó por última vez el 2 de febrero de 2001; 450 millones de la fuerza de trabajo de todo el mundo está empleada en el sector público (OIT, documento de trabajo SAP2.85/WP.144: *Statistics on public sector employment: Methodology, structure and trends*, por Messaoud Hammouya, Oficina de Estadística de la OIT).

<sup>46</sup> En la lista de las 100 EMN más importantes, todas menos una procedían del mundo desarrollado, sobre todo de la Unión Europea, Japón y los Estados Unidos. La EMN radicada en un país en desarrollo estaba en Venezuela (prospecciones petrolíferas/refinerías/distribución). *WIR 2000*, pág. 74 (las cifras corresponden a 1998).

<sup>47</sup> Pasando de 377.500 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 473.000 millones de dólares en 1997, 680.000 millones en 1998 y 865.400 millones en 1999.

<sup>48</sup> En 1999, los Estados Unidos eran el mayor receptor de IED y el Reino Unido era la principal fuente.

los países en desarrollo se estimaba en 207.600 millones de dólares de Estados Unidos (lo que representaba un 24 por ciento de los flujos de entrada mundiales) y se incrementó en 145.000 millones de dólares en 1996<sup>49</sup>. Entre los países en desarrollo, China fue el principal receptor de IED durante el período considerado, con una entrada de capitales que se situaba constantemente en torno a los 40.000 millones de dólares de Estados Unidos, equivalentes a una cuota del 4,6 por ciento de los flujos de entrada de capital de 1999, o — dicho de otro modo —, de cerca del 20 por ciento de los aportes de capital a los países en desarrollo<sup>50</sup>. En América Latina, Brasil siguió siendo el principal receptor, con unos flujos de IED que se situaban en torno a los 31.400 millones de dólares de Estados Unidos en 1999, con un significativo aumento desde los 10.500 millones de dólares de Estados Unidos registrados en 1996. Por su parte, Argentina ha experimentado uno de los cambios más espectaculares que se han producido en los flujos IED durante el período considerado; los aflujos de IED a este país ascendieron a 6.500 millones de dólares de Estados Unidos en 1996, para alcanzar en 1999 los 23.000 millones de dólares<sup>51</sup>. Cabe señalar que entre los países más afectados por la crisis financiera que sacudió el sudeste asiático durante el período considerado (Indonesia, República de Corea, Filipinas, Malasia y Tailandia) sólo la República de Corea experimentó un incremento en los aflujos IED a fines del período considerado<sup>52</sup>. En general, las crisis financieras que se produjeron en el período considerado afectaron el modo en que las comunidades y las instancias decisorias percibían los beneficios sociales de la mundialización y, en ciertos casos, de la IED en concreto, todo lo cual se pone de manifiesto en las respuestas de ciertos países en desarrollo a la encuesta<sup>53</sup>.

22. En tercer lugar, las fusiones y adquisiciones (FAS) transfronterizas se convirtieron en una manera cada vez más corriente de ingreso de las EMN en los mercados de los países de acogida. En el período considerado, el valor de las fusiones y adquisiciones (FAS) transfronterizas<sup>54</sup> (y su porcentaje del PIB mundial) se incrementaron desde 220.000

<sup>49</sup> La afluencia de IED a los países en desarrollo se estimaba en 178.700 millones de dólares de Estados Unidos en 1997, y había pasado a 179.400 millones en 1998. Véase el párrafo 19 anterior (en que se discuten los diversos flujos de IED a nivel mundial).

<sup>50</sup> Esta cifra se refiere sólo a China, sin incluir Hong Kong (China) o Macao (China). Véase el Banco Mundial: *East Asia: Recovery and Beyond* (2000). Los aflujos de IED de China han presentado variaciones durante el período considerado: en 1996, 40.100 millones de dólares de Estados Unidos, en 1997, 44.200 millones de dólares de Estados Unidos; en 1998, 43.800 millones de dólares de Estados Unidos, en 1999, 40.400 millones de dólares de Estados Unidos. Estas cifras contrastan con los aflujos hacia China registrados en 1990, que situaban sólo en 3.400 millones de dólares de Estados Unidos (*WIR 1999*), pág. 18.

<sup>51</sup> En el caso del Brasil, los aflujos fueron creciendo de manera continua durante el período considerado: en 1997, 18.700 millones de dólares de Estados Unidos; en 1998, 28.500 millones de dólares. En Argentina, los aflujos aumentaron entre 1996 y 1997 hasta 8.700 millones de dólares, para caer otra vez hasta los 6.500 millones de dólares en 1998, antes de aumentar de nuevo en 1999.

<sup>52</sup> En Indonesia, Filipinas y Tailandia se produjo una disminución de los aflujos de IED en el período considerado, e Indonesia fue la que experimentó la mayor baja; Malasia se recuperó algo entre 1998 y 1999.

<sup>53</sup> Véase el resumen de los informes, documento GB.280/MNE/1/2.

<sup>54</sup> Las fusiones y adquisiciones (FAS) transfronterizas se definen como fusiones transfronterizas (establecimiento de una nueva entidad o su incorporación a una empresa preexistente después de combinar los activos y operaciones de las empresas locales y extranjeras) más las adquisiciones transfronterizas (adquisición de una participación de control – más de un 10 por ciento de las

millones de dólares de Estados Unidos en 1996 hasta 720.000 millones de dólares en 1999. Así pues, la tasa de incremento del valor de las FAS transfronterizas a lo largo del período considerado fue de un 217 por ciento, por comparación con una tasa de incremento de los flujos mundiales IED a lo largo del período del orden de 129 por ciento. Aunque el grueso de las actividades se produjo en y entre la Unión Europea, el Japón y los Estados Unidos<sup>55</sup>, las FAS transfronterizas de los países en desarrollo se incrementaron también en los países en desarrollo durante el período considerado<sup>56</sup>. La concentración del mercado aumentó en varios sectores (aunque con distintas pautas para las diversas regiones) entre ellos en el del automóvil, la banca, los productos farmacéuticos y las telecomunicaciones, seguros y energía; la desreglamentación y la liberalización estimularon asimismo las FAS en el sector servicios<sup>57</sup>. Las adquisiciones extranjeras de firmas privatizadas (que constituyen una forma de FAS transfronteriza) alcanzaron cerca de un décimo del valor total de las FAS transfronterizas a mediados de 1990, pero cayeron hasta un 6 por ciento en 1999; las tendencias más significativas en relación con la IED se observaron en los países de América Latina y de Europa Central y oriental<sup>58</sup>.

23. Cada una de estas cuatro tendencias que se han identificado se contiene en una o más de las respuestas de los 100 países de la muestra de la encuesta. Además, la diversidad económica que subyace tras las respuestas de los países supone un interesante corte transversal de los distintos efectos que la IED puede tener en los mercados de trabajo de los países de origen y de acogida. En la muestra figuran 26 de los 29 Estados que pertenecían a la OCDE en 1999; entre ellos, tres se hicieron miembros durante el período considerado: Hungría, la República de Corea y Polonia<sup>59</sup>. Como se discute más adelante,

acciones – en una empresa local ya existente, ya sea privada, pública o nacionalizada, o en una sucursal extranjera). Menos de un 3 por ciento de las FAS de 1999 eran fusiones; el resto eran adquisiciones. *WIR 2000*, págs. 99, 106, gráfico IV.5 (aumento que pasa de cerca de un 4 por ciento (1996) a un 8 por ciento (1998)), 240 (cuadro anexo A.IV.6).

<sup>55</sup> Véase *WIR 2000*, pág. 33, cuadro II.1 (FAS transfronterizas, 1987-1999) y el texto que lo acompaña. La UNCTAD informaba de que, en el caso de los países desarrollados, el grueso de los flujos de entrada de IED, lo hacía a través de las FAS. *WIR 2000*, págs. 113-114.

<sup>56</sup> La proporción del valor de las FAS transfronterizas en relación con la IED de los países en desarrollo aumentó, pasando de un décimo en 1987-1989 a más de un tercio en 1997-1999, con la mayor proporción en los países de América Latina y el Caribe. Ello no obstante, la tendencia general que se observa en el caso de Europa Central y oriental indica que las IED destinadas a la creación del nuevo establecimiento eran más importantes que las FAS. *WIR 2000*, pág. 114. Para información y datos sobre las FAS transfronterizas por región y economía a la que pertenecen los compradores y vendedores así como para los sectores e industrias de los años que abarcan el período considerado, véase *WIR 1999*, cuadro anexos B1, 8-9, págs. 525-536. Para discusión sobre las FAS transfronterizas en relación con América Latina, véase *WIR 2000*, págs. 57-63.

<sup>57</sup> Para la distribución sectorial de las FAS transfronterizas en el mundo y por países en desarrollo y desarrollados, véase *WIR 2000*, págs. 124-126, gráficos IV.17-19.

<sup>58</sup> *WIR 2000*, pág. 131. Véase también el cuadro anexo A.IV.22, pág. 263 (cifras en 1987-1999, las FAS transfronterizas de firmas privatizadas). Ello no obstante, aunque se pueden distinguir diversos tipos de financiación para las FAS no es posible detectar el origen o fuentes nacionales de los fondos utilizados. En general, los datos disponibles incluyen casi con certeza fondos no tipificados como IED. Además, los montos de transacción que se registran en las estadísticas FAS se refieren al momento de aviso o clausura de los plazos y los valores no se refiere necesariamente a un solo año. *WIR 2000*, pág. 105.

<sup>59</sup> Hungría, la República de Corea y Polonia se hicieron miembros en 1996. Además, Eslovaquia — que se incluye en la muestra — se ha hecho desde entonces miembro de la OCDE (fecha de

los países industrializados de la OCDE siguen siendo — a efectos de los flujos de entrada y salida de la IED mundial — los mayores receptores de IED que figuran en la muestra, y los más importantes dentro de cada una de las regiones. Además, 14 de los 48 países menos adelantados del mundo<sup>60</sup> contestaron a la séptima encuesta, por comparación con los solos seis países de la sexta encuesta<sup>61</sup>. Como grupo, los PMA recibieron un 1,4 por ciento de la IED mundial en el decenio de 1990<sup>62</sup>; uno de los PMA que figuran en la muestra de la encuesta es Bangladesh, que representa por sí solo un cuarto del volumen económico del grupo PMA<sup>63</sup>, puesto que es un importante exportador de vestidos. Aunque los ingresos de los PMA (como en el caso del comercio internacional de bienes y servicios) siguen reflejando una situación claramente marginal en la economía mundial<sup>64</sup>, la IED siguió siendo importante para estos países, puesto que tratan de alcanzar sus objetivos de desarrollo.

24. En la región de Africa, respondieron a la encuesta cuatro importantes receptores de IED en el período considerado: Angola, Egipto, Marruecos y Sudáfrica; otro receptor importante (Nigeria) no figura en la muestra de la encuesta<sup>65</sup>. La tasa de crecimiento de los flujos de entrada de IED en Africa aumentó durante el período considerado, pero no lo suficiente para que Africa mantuviese su cuota *mundial* de los flujos de entrada de IED, que disminuyó durante el período considerado en relación con los grandes aumentos de los aflujos de IED a nivel mundial<sup>66</sup>. Como prueba de la diversificación de las fuentes de IED

ingreso: 28 de septiembre de 2000). Los tres países de la OCDE que no han respondido a la encuesta son: la República Checa, Islandia y Luxemburgo. Conviene observar que Argentina, Brasil y Chile (que figuran en la muestra de la encuesta) se han adherido a la Declaración de la OCDE sobre las inversiones internacionales y las empresas multinacionales.

<sup>60</sup> Los criterios de la clasificación de las Naciones Unidas para la categoría de «países menos adelantados (PMA)», incluyen un PIB *per cápita* por debajo de los 90 dólares de Estados Unidos al año. Véase UNCTAD: *The Least Developed Countries 2000 Report* (Nueva York y Ginebra, 2000), pág. I.

<sup>61</sup> Angola (G, T), Bangladesh (G, E, T), Burkina Faso (E), Cabo Verde (G), República Democrática del Congo (E, T), Eritrea (G), Etiopía (T), Mozambique (T), Myanmar (G), Nepal (T), Rwanda (G, T), Togo (G, T), Uganda (TP) y Zambia (E). De ellos, Bangladesh, Etiopía y Zambia contestaron también a la sexta encuesta. Véase documento GB.268/MNE/1/2, nota 18 y texto correspondiente.

<sup>62</sup> Véase el antes mencionado *The Least Developed Countries 2000 Report*, pág. 56.

<sup>63</sup> *Idem.*, pág. 1.

<sup>64</sup> La IED como parte de la formación bruta de capital fijo (como en todos los países de escaso nivel de desarrollo) alcanzaba una proporción muy alta de su base de capital. Los flujos internos de IED como tanto por ciento de la formación bruta de capital fijo para los PMA han sido los siguientes: en 1996, el 5,5 por ciento; en 1997, el 5,3 por ciento; en 1998, el 8,1 por ciento (no se dispone de datos para 1999); los flujos externos de IED como tanto por ciento de la formación bruta de capital fijo para los PMA han sido los siguientes: en 1996, el -2,3 por ciento; en 1997, el 7,2 por ciento; en 1998, el 0,6 por ciento (no se dispone de datos para 1999). *WIR 2000*, págs. 306 y siguientes, cuadro anexo B.5.

<sup>65</sup> Angola (G, T); Egipto (G, E); Marruecos (T), Sudáfrica (E, T). Nigeria ha sido un importante receptor de IED a finales del período considerado. Túnez (que no figura en la muestra de la encuesta) atrajo también considerables cantidades de IED en los últimos años. *WIR 2000*, pág. 42 (gráfico II.10, 1998 y 1999), págs. 283-284 (datos anuales correspondientes a 1996-1999).

<sup>66</sup> El aumento no fue constante durante el período considerado: 6.300 millones de dólares de Estados Unidos (1996: equivalentes a un 1,7 por ciento de los flujos mundiales de IED); 10.700

para Africa, se observa un creciente número de países que se han convertido en importantes fuentes de IED para Africa y que están en relación con una distribución sectorial a base de extracción de recursos naturales e industrias manufactureras y de servicios <sup>67</sup>. La IED que se relaciona con la privatización se estimaba en aproximadamente un 14 por ciento de los flujos de IED para Africa durante el período 1990-1998, con Côte d'Ivoire, Ghana, Nigeria, Sudáfrica y Zambia como receptores más notables <sup>68</sup>; todos ellos, menos Nigeria, figuran en la muestra de la encuesta.

- 25.** La región de Asia recibió una porción importante de los flujos de IED hacia el mundo en desarrollo durante el período considerado <sup>69</sup>. Las principales fuentes y receptores de IED en Asia estaban representados en la muestra de la encuesta: Australia, China, Japón y la República de Corea <sup>70</sup>. Además, los cinco países más afectados por las crisis financieras que se sucedieron de 1997 a 1999, respondieron a la encuesta: Indonesia, República de Corea, Malasia, Filipinas y Tailandia <sup>71</sup>. Estos países se distinguen de otros países en desarrollo en que forman parte de una región que dispone de una cantidad importante de flujos intrarregionales de IED que, durante el decenio último han evolucionado hasta convertirse en importantes países fuente, que contribuyen en grado significativo a aumentar la cuota de flujos de entrada de IED a nivel mundial. Durante parte del período considerado (1997-1999) las FAS se convirtieron en un importante modo de entrada para las EMN que invertían en los países de Asia oriental y sudoriental <sup>72</sup>.
- 26.** Los países clave de la subregión de Asia Meridional (que, como grupo, siguió estando rezagada del resto de Asia como receptora de IED <sup>73</sup> figuraron todos en la encuesta: Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka <sup>74</sup>. Durante el período considerado, muchos de estos países trataron activamente de atraer la IED por medio de la liberalización de sus políticas relativas a la misma. Además de los esfuerzos de esos países por situarse en los

millones de dólares de Estados Unidos (1997: equivalentes a un 2,3 por ciento de los flujos mundiales de IED); 8.100 millones de dólares de Estados Unidos (1998: equivalentes a un 1,5 por ciento de los flujos mundiales de IED), 10.300 millones de dólares de Estados Unidos (1999: equivalentes a un 1,2 por ciento de los flujos mundiales de IED). *WIR 2000*, pág. 40 y pág. 283.

<sup>67</sup> *WIR 2000*, págs. 41-42.

<sup>68</sup> *WIR 2000*, pág. 42.

<sup>69</sup> Aproximadamente un 51 por ciento de los flujos de IED que se dirigían al mundo en desarrollo fueron a parar en 1999 a la región de Asia (en 1996, un 63 por ciento, en 1997, un 56 por ciento; en 1998, un 54 por ciento).

<sup>70</sup> Australia (G, T), China (G), Japón (G, E, T), República de Corea (G, T). Hong Kong (China) y Japón fueron las principales fuentes de flujos de IED para Asia en 1999, al tiempo que China y Hong Kong (China), Japón y la República de Corea fueron los mayores receptores de IED en 1999.

<sup>71</sup> Indonesia (G), República de Corea (G, T), Malasia (TP), Filipinas (G) y Tailandia (G).

<sup>72</sup> Las FAS de esta zona alcanzaron un promedio de 20.000 millones de dólares de Estados Unidos durante el período de 1997-1999, en comparación con un promedio de 7.000 millones de dólares de Estados Unidos durante el período 1994-1996.

<sup>73</sup> En 1999 la IED disminuyó por segundo año consecutivo. Cabe destacar que los flujos de entrada de IED en Bangladesh declinaron en 1999 tras haber aumentado en los dos años anteriores del período considerado.

<sup>74</sup> Bangladesh (G, E, T), India (G), Pakistán (G, T) y Sri Lanka (G, E, T).



sectores industriales y manufactureros que requieren mayores capacitaciones, la India consiguió situarse como una sólida base de producción de programas informáticos gracias a la función desempeñada por las EMN<sup>75</sup>, al tiempo que los países vecinos daban prioridad a las industrias tradicionales con un elevado coeficiente de mano de obra<sup>76</sup>.

- 27.** Australia y Nueva Zelandia, que son unas economías receptoras clave en la región de Asia y el Pacífico, respondieron a la encuesta<sup>77</sup>. Los flujos de entrada de IED en esta zona declinaron de manera sustancial durante el período considerado, en particular en Nueva Zelandia. Desgraciadamente, no hubo respuesta a la encuesta por parte de los países de las islas del Pacífico y de Asia Central. Aunque en la zona de Asia Central la IED aumentó en 7.000 millones de dólares de Estados Unidos entre 1996 y 1999, los principales beneficiarios fueron Azerbaiyán y Kazajstán, con una IED basada primariamente en la exploración y explotación de los recursos naturales<sup>78</sup>. Respondieron a la encuesta dos importantes receptores de IED de Asia Occidental: Jordania y Kuwait<sup>79</sup>. Arabia Saudita es — con diferencia — el principal receptor de IED de la zona, seguida por Kuwait y Jordania: estos tres países reciben la mayoría de los flujos de IED que llegan a esta parte de Asia, y que se dirigen tradicionalmente al sector petrolífero<sup>80</sup>. Los flujos de entrada de IED hacia esta zona se incrementaron durante el período considerado, pasando de 2.400 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 6.700 millones en 1999<sup>81</sup>.
- 28.** El crecimiento de la IED en las Américas y, como se ha dicho antes, muy especialmente los flujos de entrada dirigidos a América Latina, han constituido un importante acontecimiento durante el período considerado. Los cuatro mayores receptores de IED de la región, que experimentaron considerables aumentos en los flujos de IED figuraron en la muestra de la encuesta: Argentina, Brasil, Canadá y Estados Unidos<sup>82</sup>. Los Estados Unidos

<sup>75</sup> Lateef, A. (1997): *Linking up with the global economy. A case study of the Bangalore software industry*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, documento de información núm. 96 (Ginebra, 1997).

<sup>76</sup> Véase, Por ejemplo: el documento GB.274/WP/SDL/2, anexo (estudio de país, resumen: Bangladesh).

<sup>77</sup> Australia (G, T), Nueva Zelandia (G, E, T).

<sup>78</sup> Véase por ejemplo, *WIR 2000*, pág. 56. Véase también *WIR 1999*, pág. 59.

<sup>79</sup> Jordania (G, E); Kuwait (TP). Otras respuestas de la zona de Asia Occidental han sido Bahrein (G), Líbano (G) y Omán (E).

<sup>80</sup> *WIR 2000*, pág. 56. Véase también el *Report on survey of economic and social developments in the ESCWA region, 1996-1997: Summary*, de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para el Asia Occidental (CESPAO) (1997).

<sup>81</sup> Los flujos de entrada de IED en 1997 fueron de 4.900 millones de dólares de Estados Unidos, y en 1998 alcanzaron los 6.200 millones de dólares de Estados Unidos.

<sup>82</sup> Durante el período considerado, los flujos de entrada de IED hacia los Estados Unidos se incrementaron, pasando de 84.400 millones de Estados Unidos en 1996 a 275.500 dólares de Estados Unidos en 1999; en el caso del Canadá, pasaron de 9.600 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 25.000 millones de dólares de Estados Unidos en 1999. Para los datos sobre Argentina y Brasil, véanse las notas 56 y 57 del presente documento. En la muestra de la encuesta participaban Argentina (G), Brasil (G, E, T), Canadá (E) y los Estados Unidos (T).

fueron también los primeros de la región por el aumento de los flujos de salida de IED<sup>83</sup>. Los países de América Latina y los demás países de la región experimentaron toda una serie de reformas políticas, que comprendían la liberalización arancelaria a través de los acuerdos de la Ronda Uruguay, la reforma monetaria y los programas de privatización que tuvieron como resultado los aflujos de IED a determinados países de América Latina, en ámbitos como las finanzas y el sector de los servicios públicos<sup>84</sup>. Además, los flujos de IED a México, figuran también en la muestra<sup>85</sup>, se incrementaron también durante el período considerado<sup>86</sup>. El país receptor de IED más importante que no ha respondido en esta región ha sido Chile, que recibió una IED considerable durante este período, sobre todo con destino al sector financiero y extractivo<sup>87</sup>.

29. En cuanto a Europa, el paulatino crecimiento de los flujos de entrada de IED durante el período considerado<sup>88</sup> se produjo primariamente en los países de la Unión Europea, y todos menos uno figuraron en la muestra<sup>89</sup>. Los mayores receptores de IED en Europa fueron Francia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, todos los cuales figuran en la muestra de la encuesta<sup>90</sup>. Durante la mayor parte del período considerado, los Estados Unidos fueron la principal fuente mundial de flujos de salida de IED, aunque el Reino Unido les pasó por delante en 1999<sup>91</sup>. Trece economías en transición de esta región fueron

<sup>83</sup> Los flujos de salida de IED procedentes de los Estados Unidos han ido aumentando constantemente pasando de 84.400 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 150.900 millones de dólares de Estados Unidos en 1999; el Canadá experimentó un incremento de más de 4.000 millones de dólares, pasando de 13.000 millones de dólares en 1996 a 17.800 millones en 1999. Otros dos países de la región con notables incrementos en los flujos de salida no figuran en la muestra (se trata de Chile, que pasó de 1.100 millones de dólares a 4.800 millones y Bermuda, que pasó de 1.000 millones de dólares a 15.000 millones).

<sup>84</sup> Por ejemplo: Argentina (G), Brasil (G, E, T), Colombia (G, T), Perú (G, T) y Venezuela (G). Véase, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas: *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe, 1999* (Santiago, 2000): trata sobre todo de las inversiones por parte de las EMN españolas.

<sup>85</sup> México (G, T).

<sup>86</sup> Los flujos de IED a México, aumentaron, pasando de 9.200 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 11.200 millones de dólares en 1999.

<sup>87</sup> *Idem*. Los flujos de entrada de IED hacia Chile se multiplicaron por dos durante el período considerado, pasando de 4.600 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 9.200 millones de dólares en 1999.

<sup>88</sup> En 1999, Europa recibió aproximadamente el 40,7 por ciento (352.000 millones de dólares de Estados Unidos) de los flujos de IED a nivel mundial.

<sup>89</sup> Los países de la UE experimentaron un incremento del 61 por ciento en los flujos de entrada de IED, que pasaron de 108.600 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 305.100 millones de dólares en 1999. Para los países de la UE que figuran en la muestra, véase el cuadro I.2.1 anterior (columna de Europa, en la que no figura Luxemburgo).

<sup>90</sup> Participaron en la muestra el Reino Unido (G), Suecia (TP), Francia (T) y los Países Bajos (G).

<sup>91</sup> Los flujos de salida del Reino Unido pasaron de 34.000 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a 199.000 millones en 1999; su incremento en 1999 fue tal que convirtió al Reino Unido en la mayor fuente de flujos de salida de IED a nivel mundial.

contempladas por la muestra <sup>92</sup>, y entre ellas se incluyen algunas de las mayores receptoras de IED: Croacia, Hungría y Polonia. Dos de ellas se hicieron miembros de la OCDE durante el período considerado: Hungría (1996) y Polonia (1996) <sup>93</sup>. En conjunto, los flujos de IED hacia Europa Central y oriental aumentaron durante tres años consecutivos en el período considerado (1997-1998), aunque se concentraron sobre todo en la República Checa, Hungría, Polonia y la Federación de Rusia. Para el conjunto de las economías de transición, los flujos de entrada de IED durante el período considerado, permanecieron como parte de la transición a una economía basada en el mercado, y los programas de privatización desempeñaron un papel importante en algunos de estos países para atraer la IED, especialmente desde Europa Occidental <sup>94</sup>.

## II. Análisis de las respuestas

### 1. Principios contenidos en la Declaración

#### 1.1. Antecedentes y finalidad (párrafos 1-7 de la Declaración: preguntas 1, 2 y 3 de la encuesta)

- P.1 En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, las EMN pueden aportar una importante contribución a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida, a la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de oportunidades de empleo y al disfrute de los derechos humanos fundamentales. En este contexto, ¿cuál ha sido la experiencia en su país?*
- P.2 La forma en que las EMN organizan sus operaciones, ¿ha dado lugar a una concentración de poder económico? En caso afirmativo, ¿ha dado esto lugar a algún tipo de abuso y a conflictos con los objetivos de la política nacional y con los intereses de los trabajadores en su país?*
- P.3 ¿Ha adoptado su gobierno, desde 1996, leyes, políticas, medidas y acciones en relación con las actividades de las EMN para promover el objetivo de la Declaración? En caso afirmativo, sírvase explicarlo brevemente y especificar si esto se llevó a cabo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

<sup>92</sup> Belarús (G), Bulgaria (G), Croacia (G, T), Estonia (TP), Hungría (TP), Letonia (T), Lituania, (G, E, T), la República de Moldova (G), Polonia (G, T), Rumania (G), Eslovaquia (TP), Eslovenia (G) y Ucrania (G, E).

<sup>93</sup> Croacia (G, T), Hungría (TP), Polonia (G, T). Desgraciadamente, otros dos receptores mayores de IED entre las economías en transición no figuran en la muestra: la República Checa y la Federación de Rusia. *Idem.* Eslovaquia, que también figura en la muestra, se ha convertido posteriormente en miembro de la OCDE.

<sup>94</sup> *WIR 2000*, págs. 64-67 (que pone de relieve los incrementos en los flujos de entrada de IED y en los programas de privatización de, entre otros, Bulgaria, Croacia y Rumania), gráfico II.29 (Europa Central y oriental: origen geográfico del monto acumulado de las entradas de IED, 1999), cuadro B.1, págs. 283-287 (entradas de IED: cifras para 1996-1999).

Número total de respuestas recibidas: 163/169 (30 respuestas tripartitas) <sup>95</sup> :
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 71/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 39/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 53/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>



**30. Pregunta 1.** Hay toda una variedad de opiniones acerca de las experiencias que ha habido con las empresas multinacionales (EMN). En muchas respuestas se opina que las EMN han contribuido a la creación de oportunidades de empleo <sup>96</sup> y a la promoción del bienestar económico <sup>97</sup>. En un número relativamente más reducido de respuestas, se considera que las EMN han aportado una contribución al bienestar social <sup>98</sup>, o que han mejorado los niveles de vida <sup>99</sup>. Comparativamente, en un número pequeño de respuestas se opina que las EMN contribuyen a satisfacer las necesidades básicas <sup>100</sup>, o al disfrute de los derechos humanos fundamentales <sup>101</sup>; estas opiniones no provienen casi nunca de respuestas de las organizaciones de trabajadores ni de las respuestas tripartitas. Por lo que se refiere a los distintos campos enumerados, en varias respuestas se indica que las contribuciones de las EMN han sido negativas <sup>102</sup>. Como se aprecia más adelante, en algunas de las respuestas se considera que hay efectos positivos y negativos en ciertos campos, mientras que en otras respuestas se opina que las actividades de las EMN no han tenido efectos particularmente

<sup>95</sup> Véase el párrafo 8 *supra*.

<sup>96</sup> 91 respuestas: 38 gobiernos, 22 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores, 14 respuestas tripartitas. En algunas de las respuestas se relativizan las posturas como se señala en los párrafos siguientes. Para una enumeración de los países, véase la contranota 1.

<sup>97</sup> 71 respuestas: 32 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 2.

<sup>98</sup> 56 respuestas: 22 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 3.

<sup>99</sup> 48 respuestas: 22 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores, 5 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 4.

<sup>100</sup> 22 respuestas: 10 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 5.

<sup>101</sup> 19 respuestas: 7 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 2 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 6.

<sup>102</sup> Oportunidades de empleo: Austria (T), Bangladesh (T), Brasil (T), Camerún (T), Croacia (T), Francia (T – CFE-CGC), Panamá (T), Perú (T), Filipinas (G – transmite la opinión de los trabajadores), Sudáfrica (T – COSATU), Estados Unidos (T), Hungría (TP – opinión de los trabajadores); bienestar económico: Bélgica (G), Colombia (T), Ecuador (G), República de Moldova (G), Panamá (T), Estados Unidos (T); bienestar social: Bélgica (G), Camerún (T), Colombia (T), Francia (T – CGT), India (G – transmite la opinión de los trabajadores), Nepal (T), Panamá (T), Perú (T), Estados Unidos (T); niveles de vida: Colombia (T), República Dominicana (T), Francia (T – CGT), Hungría (TP – opinión de los trabajadores), Rwanda (T), Sri Lanka (T – LJEWU), Sudáfrica (T – COSATU), Estados Unidos (T); necesidades básicas: República Dominicana (T), Estados Unidos (T); derechos humanos: Bélgica (G), Australia (T), Barbados (T), República Dominicana (T), Francia (T – CGT), Madagascar (T), Mozambique (T), Nepal (T), Perú (T), Filipinas (G – transmite la opinión de los trabajadores), España (T), República Unida de Tanzania (T), Estados Unidos (T).

positivos en campos específicos. En general, los gobiernos y las organizaciones de empleadores indican más contribuciones positivas que las organizaciones de trabajadores.

- 31.** En muchos informes generalmente se pone de relieve la creación de oportunidades de empleo como una contribución positiva de las EMN, mientras que en varias respuestas se indica que las actividades de las EMN tienen efectos negativos en uno o más campos <sup>103</sup>. En muchas respuestas se relativizan las opiniones expresadas, tanto cualitativas como cuantitativas. Por ejemplo, la importancia de los efectos sobre el aumento del empleo varía considerablemente <sup>104</sup>. En un gran número de respuestas se expresa preocupación acerca del carácter temporal de la capacidad de las EMN para crear empleos y se cita en particular el caso de los empleos que se pierden debido a la reubicación de las EMN fuera del país por razones de competencia en materia de salarios, de estrategia internacional de las EMN o de factores externos tales como los precios internacionales de los productos básicos o crisis financieras nacionales <sup>105</sup>. En dos respuestas se formulan comentarios sobre la situación general de la competencia y la especulación, en la cual «la responsabilidad y los valores humanos están siendo suprimidos» <sup>106</sup> y en la cual «debido a un entorno cada vez más competitivo, exacerbado por la mundialización del comercio y de los mercados financieros, que se rigen únicamente por criterios de rentabilidad, independientemente del sector o del lugar de actividad, las EMN hoy en día dan prioridad a criterios de gestión puramente financieros, a menudo a corto plazo, y a criterios de producción y de compra de material» <sup>107</sup>. Por otra parte, el gobierno de un país comunica los resultados positivos obtenidos tras el cierre de las operaciones de una empresa, que se hizo en consulta con la EMN y con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y dio como resultado la recontractación o la jubilación de los trabajadores que reunían las condiciones para ello <sup>108</sup>.

<sup>103</sup> Véanse más arriba las notas 96 y 102.

<sup>104</sup> Barbados (G) (un 20 por ciento del empleo total), Belarús (G) (un 1,8 por ciento del empleo total), Irlanda (T) (cerca del 50 por ciento de todos los empleos del sector manufacturero), Japón (T) (250.000 trabajadores empleados por EMN con capital mayoritariamente extranjero, frente a un total de 56 millones de trabajadores), Filipinas (T) (el 1 por ciento del total de la población activa), Polonia (G) (un 12,5 por ciento del empleo total).

<sup>105</sup> Señalan el carácter temporal de los empleos que crean las EMN, por ejemplo, Austria (T), República Dominicana (T) (en ciertos sectores) y Sudáfrica (T – FEDUSA). Un gobierno que señala los resultados de un estudio del sector privado sobre las razones que impulsan a las EMN a reubicar sus oficinas indica, en particular, la necesidad de garantizar la competitividad, debido a una infraestructura ineficiente, la burocracia, un entorno laboral rígido y «un sistema judicial caprichoso». Filipinas (G). Por lo que se refiere a la competición salarial, véase, por ejemplo, Argentina (G) (se señala la devaluación de las monedas de los países vecinos), Austria (T), Barbados (E), Bélgica (G), Finlandia (TP), Francia (T – CFE-CGC), Filipinas (G). Por lo que se refiere a los efectos perjudiciales de los enfoques internacionalizados de las EMN, véanse, por ejemplo, Portugal (T), España (T). Véase también Francia (T – CFE-CGC). Se señalan factores comerciales externos o crisis financieras nacionales, por ejemplo, en las respuestas de Burkina Faso (E) (una caída de los precios del oro), Camerún (T) (crisis económica), Colombia (T) (devaluación de la moneda nacional), Indonesia (G) (crisis financieras desde 1997 en adelante debido a una reducción del papel de las EMN en la economía); véase también Malasia (TP) (despidos masivos).

<sup>106</sup> Bélgica (G).

<sup>107</sup> Francia (T – CFE-CGC).

<sup>108</sup> Italia (G).

- 32.** Algunas organizaciones de trabajadores expresan preocupaciones conexas debido al carácter más precario y provisional que está teniendo el empleo en las EMN, situación que puede deducirse de algunas respuestas en las que se hace referencia a un creciente recurso a la externalización y al trabajo en subcontratación, que tienden a socavar la seguridad en el empleo<sup>109</sup>. Algunos gobiernos señalan que los efectos de las EMN no han sido tan positivos como se había predicho o previsto<sup>110</sup>. En algunas respuestas se considera que las EMN han tenido efectos positivos sobre las oportunidades de empleo pero se señalan algunos sectores específicos en los que ha habido efectos negativos<sup>111</sup>. En otras respuestas también se indica que las EMN no aportan una contribución importante a la creación directa de empleos, o que tienen efectos netos insignificantes cuando los empleos de empresas nacionales se traspasan a EMN de capital extranjero al comprar estas últimas las empresas nacionales<sup>112</sup>. Una organización de trabajadores explica que, si bien las inversiones extranjeras directas han aumentado en el país, este aumento no ha dado como resultado la creación de más empleos debido a que una gran parte de esas inversiones consistió en inversiones especulativas en los mercados financieros<sup>113</sup>. Otra organización de trabajadores opina que la política de compras del sector público debería dar preferencia a los contratos con EMN que creen más empleos<sup>114</sup>. Si se desean más detalles acerca de las repercusiones de las EMN sobre el empleo, véase más abajo el examen de las respuestas a las preguntas 5-9.
- 33.** Por lo que se refiere al bienestar económico, en muchas respuestas se explica de qué maneras específicas se considera que las EMN aportan una contribución positiva, mientras que en muchas se señalan efectos negativos. Por lo que se refiere a las repercusiones nacionales y locales, las EMN aumentan las reservas de divisas<sup>115</sup>, pagan impuestos<sup>116</sup>, invierten en empresas pequeñas y medianas<sup>117</sup>, desarrollan industrias de servicios<sup>118</sup>, construyen centros de salud y escuelas y dan mantenimiento a la infraestructura vial<sup>119</sup>. En

<sup>109</sup> Por ejemplo: Croacia (T), República Democrática del Congo (T), India (G) (transmite la opinión de una organización de trabajadores), Panamá (T), Perú (T), Filipinas (G) (transmite la opinión de una organización de trabajadores), Sudáfrica (T – COSATU) (sector de la energía).

<sup>110</sup> Por ejemplo: Argentina (G), República de Moldova (G), Filipinas (G), Rumania (G), Eslovenia (G).

<sup>111</sup> Por ejemplo: Burkina Faso (E) (minería), Portugal (T) (industria automotriz).

<sup>112</sup> Véase, por ejemplo: Bélgica (G), Francia (T – CGT), Japón (T), Sudáfrica (T – COSATU) (no hay creación directa de empleos – refinado de petróleo).

<sup>113</sup> República de Corea (T).

<sup>114</sup> Croacia (T).

<sup>115</sup> República de Corea (G).

<sup>116</sup> Omán (E), Sudáfrica (E).

<sup>117</sup> Sudáfrica (E).

<sup>118</sup> Barbados (T) (telecomunicaciones, banca, finanzas).

<sup>119</sup> República Democrática del Congo (E).

el lugar de trabajo se considera que las EMN aumentan la productividad <sup>120</sup>, «transforman las profesiones» para ayudarlas a sobrevivir a la mundialización <sup>121</sup>, imparten formación profesional y mejoran las calificaciones de los trabajadores <sup>122</sup>, introducen nuevas tecnologías <sup>123</sup>, y, en particular en las economías en transición, incorporan una nueva cultura de relaciones laborales con normas más exigentes de trabajo y de calidad del trabajo <sup>124</sup>. En algunas respuestas se manifiesta preocupación por la conducta de algunas EMN, pues se considera que denota, entre otras cosas, la elección de opciones desestabilizadoras que dan prioridad a criterios de gestión puramente financieros a costa del empleo <sup>125</sup>, la inobservancia de las costumbres y reglamentos nacionales e internacionales en materia de relaciones laborales, derechos humanos o normas de trabajo <sup>126</sup>, prácticas de evasión fiscal <sup>127</sup>, la privatización de la economía nacional que contribuye a limitar la producción nacional a medida que los productos extranjeros de mejor calidad y a precios competitivos «invaden» el mercado <sup>128</sup>, o la falta de reformas importantes para tratar los fenómenos relacionados con la venta, el arrendamiento con opción de compra o la liquidación de la mayoría de las EMN que a menudo se financian con una combinación de capitales públicos y privados <sup>129</sup>.

- 34.** Por lo que se refiere a la mejora de los niveles de vida y del bienestar social <sup>130</sup>, se señalan contribuciones positivas y negativas por lo que se refiere a las contribuciones de las EMN en campos específicos. En cuanto a los salarios, en algunas respuestas se manifiesta satisfacción con los salarios de las EMN, mientras que en otras, particularmente en las de las economías en transición de Europa, se manifiesta insatisfacción con el nivel de los

<sup>120</sup> Por ejemplo: Brasil (E) (se cita un estudio del Banco Nacional de Desarrollo del período 1995-1997); Suecia (TP) (se citan estudios de la OCDE y de Suecia).

<sup>121</sup> Hungría (TP).

<sup>122</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Canadá (E), Egipto (G), Trinidad y Tabago (E). Si desea consultar más detalles, véase más abajo el examen de las respuestas a las preguntas 10 y 11 en la sección «Formación».

<sup>123</sup> Por ejemplo: Austria (G), Bangladesh (G, E), Bulgaria (G) (hay más resultados regionales que nacionales), Egipto (G), Kenya (G), República de Corea (G).

<sup>124</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G) (las EMN aportan una nueva cultura de relaciones laborales, pero algunas tratan de obtener beneficios rápidos e infringen la legislación laboral), Chipre (T) (las EMN no son reacias a firmar convenios de negociación colectiva y encuentran maneras para resolver los problemas de relaciones laborales), Estonia (TP), República de Corea (G) (las EMN contribuyen a una cultura empresarial transparente).

<sup>125</sup> Francia (T – CFE-CGC).

<sup>126</sup> República de Corea (T) (costumbres y reglamentos sobre relaciones de trabajo), Filipinas (G – transmite la opinión de los trabajadores) (derechos humanos, convenios de la OIT, leyes y reglamentos nacionales y normas de decencia y equidad).

<sup>127</sup> Ucrania (G).

<sup>128</sup> Bulgaria (G) (algunas EMN sólo buscan beneficios rápidos).

<sup>129</sup> Togo (E).

<sup>130</sup> Véanse las notas 98 y 99 más arriba.

salarios <sup>131</sup>. En varias respuestas se considera que las EMN reducen los niveles de vida <sup>132</sup> y también se opina que el nivel de vida no aumentó como resultado de las actividades de las EMN <sup>133</sup>. Por lo que se refiere al bienestar social, en las respuestas sobre las repercusiones de las EMN se citan desde contribuciones positivas a los programas sociales <sup>134</sup>, hasta repercusiones escasas o nulas <sup>135</sup>. Se señala el papel que desempeñan los gobiernos para multiplicar <sup>136</sup> las contribuciones de las EMN al bienestar social, o la incapacidad del gobierno para multiplicar esas contribuciones <sup>137</sup>.

- 35.** Si bien en algunas respuestas se considera que las EMN han hecho contribuciones para satisfacer las necesidades básicas y el disfrute de los derechos humanos <sup>138</sup>, este campo es motivo de preocupación en otras respuestas <sup>139</sup>. Por lo que se refiere a los derechos humanos, una de las respuestas dice que esta cuestión supone un gran interrogante <sup>140</sup>, y en otra respuesta se indica que las EMN no han aportado contribuciones a los derechos humanos <sup>141</sup>. En algunos casos, se considera que no aportan una contribución en este campo porque se oponen a la sindicación y la negociación colectiva en las EMN <sup>142</sup>, o

<sup>131</sup> Por ejemplo: están satisfechos: Bahamas (G), México (G); insatisfechos: véanse Austria (T) (reducción de los salarios en casos extremos), Lituania (T – LPSS), Polonia (T – NSZZ Solidarność). Véanse en general las respuestas a la pregunta 12 sobre las «Condiciones de trabajo y de vida», más abajo.

<sup>132</sup> Por ejemplo: Francia (T – CGT) (aumento de la pobreza y de las personas sin hogar), Panamá (T) (aumento alarmante de la pobreza, se citan programas de privatización y las zonas francas industriales). Se culpa a la política nacional por el aumento del costo de la vida en otro país, Angola (T).

<sup>133</sup> Sri Lanka (T – LJEWU) (los trabajadores de las EMN no reciben un «trato justo»), Estados Unidos (T).

<sup>134</sup> Por ejemplo: Barbados (T) (las EMN patrocinan eventos deportivos, culturales y otros eventos nacionales), Bulgaria (G) (una nueva moral y ética laboral), Sudáfrica (E) (programas sociales especiales y la creación de fondos empresariales).

<sup>135</sup> Por ejemplo: Nepal (T) (las EMN no contribuyen al bienestar social), Zimbabwe (G) (limitados).

<sup>136</sup> Omán (E) (los impuestos aplicables a las EMN se destinan a los sectores sociales).

<sup>137</sup> Pakistán (T – PLF) (las contribuciones de las EMN a los fondos de bienestar social no se utilizan para mejorar el bienestar de los trabajadores).

<sup>138</sup> Véanse más arriba las notas 100 y 101.

<sup>139</sup> Véase la nota 102.

<sup>140</sup> República Unida de Tanzania (T) (no se permite la sindicación y algunas EMN no observan las leyes sobre salarios, prestaciones y condiciones de seguridad y salud). Véase también Estados Unidos (T).

<sup>141</sup> Nepal (T).

<sup>142</sup> Por ejemplo: Australia (T) (se señalan sectores específicos), Barbados (T), República Dominicana (T), Perú (T), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Sudáfrica (T x 2), República Unida de Tanzania (T), Estados Unidos (T). Véase también Uganda (TP).



porque aplican condiciones de trabajo menos favorables<sup>143</sup>. Un gobierno informa que adoptó medidas para alentar a las EMN a que hagan contribuciones positivas en este campo<sup>144</sup>, mientras que una organización de trabajadores da una opinión negativa sobre el papel del gobierno a este respecto<sup>145</sup>.

- 36. Pregunta 2.** Las respuestas relativas a la concentración de poder económico y a los abusos de dicho poder por parte de las EMN revelan varios patrones distintos. En primer lugar, en algunas respuestas se indica que la manera en que las EMN organizan sus operaciones no ha dado lugar a una concentración de poder económico<sup>146</sup>. En algunos de los informes se muestra la importancia de la diversificación del mercado o de las inversiones extranjeras directas<sup>147</sup>, mientras que algunos gobiernos explican el papel que desempeña la legislación y la política sobre competencia para impedir esa concentración<sup>148</sup>. En el segundo tipo de respuestas, se opina que las operaciones de las EMN sí conducen a la concentración de poder económico y a abusos o a conflictos con los objetivos de las políticas nacionales y con los intereses de los trabajadores<sup>149</sup>. El tercer tipo de patrón que se examina más abajo muestra situaciones en las cuales no hay abusos de poder a pesar de la concentración del poder económico<sup>150</sup>.
- 37.** En muchas respuestas se indica que la manera en que las EMN organizan sus operaciones da lugar a la concentración de poder económico, en particular en ciertos sectores<sup>151</sup>. En muchas respuestas se considera que la concentración de partes de mercado y el monopolio de hecho que ello supone conducen a la concentración de poder económico<sup>152</sup>. Se informa

<sup>143</sup> Por ejemplo: Polonia (T – NSZZ Solidarność); Sudáfrica (T – COSATU) (condiciones de explotación en ciertas EMN de un país particular).

<sup>144</sup> Japón (G) (seminarios sobre las directrices para las EMN del extranjero).

<sup>145</sup> Angola (T) (no hay una política nacional sobre derechos humanos fundamentales ni sobre derechos de los trabajadores).

<sup>146</sup> 37 respuestas: 19 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 8 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 7.

<sup>147</sup> Por ejemplo: Bahrein (G) (diversificación del origen y del capital de las inversiones extranjeras directas), Bangladesh (G, E), (las EMN no tienen una parte importante del mercado de ningún sector de la economía), Malasia (TP, la opinión de los trabajadores diverge). Véase también la República Democrática del Congo (E) (concentración, pero no abuso, los sectores estratégicos están controlados por el Estado).

<sup>148</sup> Bulgaria (G), México (G), Nueva Zelandia (G), Panamá (G) (leyes y políticas antimonopolio). Véase también la nota a pie de página 178 acerca del papel de la legislación para impedir los abusos derivados de la concentración.

<sup>149</sup> Véanse los párrafos 37 y 38.

<sup>150</sup> Véase el párrafo 40.

<sup>151</sup> 66 respuestas: 17 gobiernos, 11 organizaciones de empleadores, 29 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 8.

<sup>152</sup> Por ejemplo: Austria (T) (metalurgia, minería y energía), República Dominicana (T) (oligopolio en los sectores de las telecomunicaciones y la electricidad), Rwanda (T) (sectores de la energía y las bebidas), Malasia (TP) (opinión de la organización de trabajadores – desempeñan importantes

que en algunos casos las fusiones y adquisiciones, algunas de ellas efectuadas en el contexto de una privatización, produjeron una concentración de poder económico<sup>153</sup>. En un país se experimentó una concentración geográfica de poder económico<sup>154</sup>. En las respuestas de varios países también se señaló la concentración de poder económico a través de la participación en el capital y control extranjeros de las operaciones de las EMN en los países anfitriones<sup>155</sup>.

- 38.** En varias respuestas se estima que la concentración del poder económico ha dado lugar a abusos, o a conflictos con los objetivos de la política nacional y/o con los intereses de los trabajadores del país<sup>156</sup>, mientras que en otra se informa que, si bien las operaciones de las EMN conducen a una concentración de poder económico, no hay abusos ni conflictos evidentes<sup>157</sup>. Se informa de casos sobre la manera en que las EMN utilizan su poder económico para influir en la política o en la legislación nacional; para algunos es más probable que esos abusos se den en las EMN más grandes y en sectores particulares<sup>158</sup>. Una organización de trabajadores recuerda la influencia negativa que tuvo una EMN al convencer al gobierno de que renunciara a ratificar el Convenio núm. 89 de la OIT<sup>159</sup>. Se considera que la importación de los bienes o de los servicios utilizados en las operaciones de las EMN en el país da lugar a varios conflictos de interés con los trabajadores, lo cual incluye salarios y prestaciones bajos y un trato desigual para las trabajadoras<sup>160</sup>, y un mayor poder de la dirección en las negociaciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo<sup>161</sup>. Por lo que se refiere a la concentración de partes de mercado, en algunos casos también hay efectos perjudiciales para el precio de los bienes y servicios o para el costo de

papeles en el sector de la electrónica y en otros sectores de la economía), Nueva Zelanda (T) (sectores de la banca y las telecomunicaciones), Sri Lanka (T – CWC) (sector de la energía).

<sup>153</sup> Por ejemplo: Austria (G) (las fusiones reflejan una tendencia hacia la concentración de poder en el mercado que probablemente continuará), Barbados (T), Camerún (T), Finlandia (TP), Francia (T – CGT), República de Corea (G), España (T), Suiza (E). Véase también Bulgaria (G) (proceso de concentración económica de las actividades en las que participan EMN en procesos de privatización).

<sup>154</sup> Bahamas (G) (concentración de inversiones y, por consiguiente, de empleos en unas cuantas islas).

<sup>155</sup> Por ejemplo: Finlandia (TP), Guyana (G), República de Corea (T), Sudáfrica (T x 2).

<sup>156</sup> 33 respuestas: 8 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 20 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 9.

<sup>157</sup> 15 respuestas: 4 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 4 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 10.

<sup>158</sup> Por ejemplo: Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), República de Corea (T), Malta (T), Nepal (T), Portugal (T), Zimbabwe (G).

<sup>159</sup> Malta (T) (la EMN concentra el 55 por ciento de los ingresos totales de exportación del país).

<sup>160</sup> Por ejemplo: Panamá (T), Viet Nam (E).

<sup>161</sup> Por ejemplo: Madagascar (T). Véase también Polonia (G) y Polonia (T – NSZZ Solidarność) (la utilización de mano de obra más barata en otros países siendo Polonia el mercado principal del producto).

la vida en general <sup>162</sup>. Un gobierno informa que cada vez hay más discordia entre las distintas regiones del país debido a que las EMN prefieren instalarse en regiones con un alto nivel de desarrollo <sup>163</sup>.

- 39.** En el contexto de las fusiones y adquisiciones, algunas de las cuales incluyeron una privatización, se informa que hubo situaciones específicas de abusos o de conflictos, incluida la pérdida directa de empleos debido a recortes de personal o a la reubicación de las operaciones <sup>164</sup>, o pérdidas indirectas debido al aumento de la competencia que hace desaparecer a los pequeños productores <sup>165</sup>. Además, una organización de trabajadores opina que las fusiones y adquisiciones han creado conflictos de intereses que superan la capacidad del gobierno para intervenir <sup>166</sup>. En cambio, otro gobierno que manifiesta preocupación por la aplicación de «guerras de precios» y por la supresión de empleos en el contexto de las fusiones y adquisiciones, también señala efectos positivos tales como la mejora de la competencia, la transferencia de tecnología, transparencia y la creación de una estructura financiera <sup>167</sup>. Otro gobierno señala que las fusiones y adquisiciones han permitido salvar empleos en algunos casos, ya que en virtud de la reglamentación del gobierno regional no se permite que el Estado dé ayudas directas para salvar empresas <sup>168</sup>. Una organización de trabajadores considera que, pese a que las EMN tienden a concentrar poder económico de resultados de la integración local a que se ven forzadas por las fusiones y adquisiciones de nivel mundial, las EMN siguen estrictamente la legislación y las políticas nacionales, a pesar de que la política nacional constituye un obstáculo para los intereses de los trabajadores en algunos campos <sup>169</sup>.
- 40.** En algunas respuestas se informa que, si bien las operaciones de las EMN dan lugar a una concentración de poder económico, no hay abusos ni conflictos evidentes, y en particular, ciertos gobiernos informan que los medios reglamentarios o de otro tipo permitieron resolver los conflictos y abusos, incluso en situaciones en las que hay una concentración de poder económico. Hay casos en los que las protecciones reglamentarias de los trabajadores, la existencia de organizaciones fuertes de trabajadores y de empleadores, y de mecanismos eficaces de solución de conflictos moderaron la amenaza que planteaba la

<sup>162</sup> República Dominicana (T), Lituania (T – LTUC), Panamá (T), Rwanda (T), Sri Lanka (T – CWC).

<sup>163</sup> Rumania (G).

<sup>164</sup> Por ejemplo: Austria (T), Camerún (T) (en un contexto de privatización y de liberalización de la economía), Finlandia (TP), Francia (T – CGT) (se dan ejemplos específicos), Suecia (TP) (preocupa el riesgo de una reubicación de las operaciones en el extranjero debido a operaciones recientes de fusiones y adquisiciones), Suiza (E) (temor de que se reduzcan los empleos, aunque recientemente el saldo de los empleos perdidos y de los empleos recién creados fue positivo).

<sup>165</sup> Por ejemplo: Barbados (T) (granjeros). Véase también Bulgaria (G) (la privatización y los productos extranjeros que invaden el mercado).

<sup>166</sup> España (T).

<sup>167</sup> República de Corea (G).

<sup>168</sup> Por ejemplo: Bélgica (G) (las reglas europeas en materia de competencia prohíben ciertas ayudas directas del Estado a las empresas).

<sup>169</sup> Compárense los comentarios de Bangladesh (T) con los comentarios de Bangladesh (G), en el anexo 2 del documento GB.280/MNE/1/2.

concentración de poder económico<sup>170</sup>. En algunas respuestas también se considera que las leyes sobre inversiones, competencia y privatización impiden o moderan los abusos y conflictos<sup>171</sup>. Un país señala una ley que limita el número de empleos que se pueden suprimir en un período de tiempo específico después de una privatización<sup>172</sup>. Se considera que las políticas de inversiones tienen efectos moderadores en los casos en que alientan las inversiones en sectores intensivos en mano de obra o cuando exigen que las EMN desarrollen la tecnología y formen a los trabajadores en la utilización de esta tecnología<sup>173</sup>. Sin embargo, en una respuesta se indica que las EMN no cumplieron lo dispuesto en sus contratos sobre inversiones, lo cual a largo plazo creó desempleo en dicho país<sup>174</sup>. En una respuesta se estima que los mecanismos reglamentarios son demasiado débiles frente a las decisiones de desinversión y que se está tratando de no cumplir la legislación internacional para favorecer normas flexibles<sup>175</sup>. En otras respuestas se opina que el propio Estado es el principal infractor, debido a que da carta blanca a las EMN<sup>176</sup>.

41. *Pregunta 3.* En muchas respuestas, particularmente en las de los gobiernos, se informa que durante el período examinado el gobierno adoptó nuevas leyes, políticas, medidas o acciones relacionadas con las actividades de las EMN para promover los objetivos de la Declaración sobre las EMN<sup>177</sup>. Muchos de los informes se centran en las medidas legislativas relacionadas con la Declaración sobre las EMN<sup>178</sup>. Mientras que en un número más pequeño se comunican políticas<sup>179</sup>, medidas<sup>180</sup>, u otras acciones<sup>181</sup>, adoptadas para fomentar los objetivos de la Declaración. En contraste con este grupo de respuestas, en

<sup>170</sup> Por ejemplo: Antigua y Barbuda (G, E), Australia (T) (salvo en la industria de los medios de comunicación), Ecuador (G), Zambia (E). También véase la nota a pie de página 178.

<sup>171</sup> Por ejemplo: Bahrein (G) (las reglas aplicables al origen y el capital de las inversiones extranjeras directas exige que sean diversificadas), Bulgaria (G) (las reglas de protección de la libre competencia excluyen la concentración económica), Alemania (E) (una legislación y una estructura antimonopolio eficaces), República de Corea (G), México (G), Nueva Zelanda (G) (la legislación desalienta las inversiones indeseables), Panamá (G) (se aplican plazos para la concesión de contratos en los casos de privatización), Turquía (G).

<sup>172</sup> Letonia (T).

<sup>173</sup> Marruecos (T), Portugal (G).

<sup>174</sup> Portugal (T).

<sup>175</sup> Bélgica (G).

<sup>176</sup> Perú (T).

<sup>177</sup> Véanse más abajo las notas 178-181.

<sup>178</sup> 68 respuestas: 32 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 11.

<sup>179</sup> 21 respuestas: 12 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 12.

<sup>180</sup> 35 respuestas: 15 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 13.

<sup>181</sup> 7 respuestas: 5 gobiernos, 1 organización de empleadores, 1 organización de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 14.

41 respuestas de 28 países se afirma concretamente que durante el período examinado el gobierno no adoptó nuevas leyes, políticas, medidas o acciones pertinentes <sup>182</sup>.

- 42.** Varias respuestas abordan en la pregunta acerca de las medidas adoptadas «en relación con las actividades de las EMN» señalando que, en lugar de centrarse en las EMN, las legislaciones y/o políticas de empleo del país no establecían una distinción con respecto a la nacionalidad de las empresas o bien se aplicaban tanto a las EMN como a las empresas nacionales <sup>183</sup>. En algunas respuestas se enviaron referencias relativas a la ratificación de convenios pertinentes de la OIT durante el período examinado <sup>184</sup>. Un gobierno señala la ratificación de varios tratados de inversiones <sup>185</sup>. En dos respuestas se recalcan las limitaciones de las nuevas leyes para abordar los efectos de las actividades de las EMN en la economía mundializada <sup>186</sup>.
- 43.** En general, las nuevas legislaciones, políticas, medidas y acciones tienden a centrarse en dos campos importantes: las relaciones de trabajo y de empleo, y la promoción o reglamentación de las actividades de inversiones extranjeras directas. Por lo que se refiere a la primera categoría, en varias respuestas, principalmente de gobiernos, se informa la promulgación de una legislación general sobre relaciones laborales <sup>187</sup>; dentro de este grupo, por lo menos uno reconoce que la intención de las reformas laborales es garantizar una mayor flexibilidad para recortar los costos laborales y atraer así inversiones extranjeras directas <sup>188</sup>. Un gobierno informa que se adoptó una nueva Constitución, mientras que otro indica que hizo extensiva la legislación laboral a los trabajadores de empresas de capital extranjero <sup>189</sup>.
- 44.** Se informa que se adoptaron nuevas legislaciones en materia de relaciones de empleo y de trabajo específicamente relacionadas con los principios de la Declaración sobre las EMN. Por ejemplo, en varias respuestas se indica la adopción de leyes para promover los derechos humanos y la igualdad en el empleo, en las que se abordan cuestiones tales como el acoso sexual, la discriminación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual

<sup>182</sup> 41 respuestas: 12 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 15.

<sup>183</sup> Por ejemplo: Belarús (G), Brasil (G), Burkina Faso (E), Camerún (T), Canadá (E), Côte d'Ivoire (G), Estonia (TP), Finlandia (TP), Turquía (G), Reino Unido (G).

<sup>184</sup> Por ejemplo: C. 111 – Bahrein (G – en examen), Chipre (T); C. 87 y 98 – Chipre (T) y Nueva Zelandia (T – se señala el compromiso del nuevo Gobierno de ratificarlo); C. 182 – Bahrein (G); C. 122 – Chipre (T); C. 175 – Chipre (G). Véase también Brasil (G) (referencia general).

<sup>185</sup> Bahrein (G).

<sup>186</sup> Bélgica (G), Francia (T – CFE-CGC).

<sup>187</sup> Por ejemplo: Australia (G) (ley de Nueva Gales del Sur – compárese con Australia (T)), Egipto (G) (legislación laboral uniforme en trámite), Eritrea (G) (proclamación sobre el trabajo), Jordania (G), Nicaragua (G), Panamá (G), Senegal (G) (pendiente), Eslovaquia (TP).

<sup>188</sup> Panamá (G).

<sup>189</sup> Ecuador (G) (Constitución), Belarús (G) (ampliación de la legislación).

valor<sup>190</sup>. En muchas respuestas se describen nuevas leyes sobre la seguridad en el empleo en relación con las actividades de las EMN y de otras empresas. Estas leyes tratan en particular sobre la protección de desempleo, la indemnización de cesantía, las pensiones y otros seguros, la reubicación de las empresas, los despidos injustos, los despidos colectivos y la seguridad en el empleo en situaciones tales como las fusiones y las adquisiciones<sup>191</sup>. Algunos otros textos legislativos promulgados tratan sobre cuestiones tales como los horarios de trabajo, los salarios, las vacaciones y otras prestaciones<sup>192</sup>. En varias respuestas se describen nuevas leyes relativas a la formación profesional y a la colocación de trabajadores nacionales<sup>193</sup>, mientras que en otras se tratan cuestiones de seguridad y de salud en el trabajo<sup>194</sup>. En varias respuestas se señala la legislación sobre los derechos de los trabajadores, lo cual incluye las leyes nuevas o pendientes de adopción, de una economía en transición sobre cuestiones tales como la negociación voluntaria y la organización de los trabajadores y de los empleadores, y en otra respuesta, una ley que establece un consejo económico y social tripartito<sup>195</sup>. Un gobierno señaló la adopción de una nueva ley por la que se crea un servicio de inspección del trabajo, mientras que otro gobierno informa que existe una legislación que limita la intervención del servicio de inspección del trabajo<sup>196</sup>.

45. En las respuestas de los países de la Unión Europea y de otros países se incluyen referencias generales a la promulgación de leyes destinadas a aplicar las directivas de la Unión Europea o a ponerlas en conformidad con dichas directivas<sup>197</sup>. En particular, en muchas respuestas de Europa se señalan de manera específica leyes por las que se aplica la

<sup>190</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Nueva Gales del Sur – acoso sexual, discriminación transgénero), Bahrein (G) (rehabilitación profesional para personas con discapacidades a fin de aplicar el Convenio núm. 159 de la OIT), Barbados (E) (proyecto de legislación pendiente), Chipre (G) (igualdad de remuneración), Sudáfrica (T) (FEDUSA) (igualdad en el empleo), Suiza (E).

<sup>191</sup> Por ejemplo: Brasil (G), Guyana (G), República de Corea (G), República de Moldova (G) (pendiente), Portugal (G, T) (resolución parlamentaria), Barbados (E), Bélgica (G), Hungría (TP) (comentario de los empleadores sobre las enmiendas al Código de Trabajo).

<sup>192</sup> Por ejemplo: Suiza (E) (prestaciones y horarios de trabajo), Lituania (G) (horarios de trabajo y problemas de remuneración o de atrasos en el pago de la remuneración), Ucrania (G) (promulgación de un «salario mínimo de subsistencia»), Chipre (G) (licencia de maternidad), República de Corea (G) (adopción de un salario por méritos), Singapur (G) (reducción de los salarios después de una crisis financiera mediante un acuerdo tripartito).

<sup>193</sup> Por ejemplo: República de Moldova (G) (pendiente), Rumania (G), Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>194</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Nueva Gales del Sur – Indemnización por lesiones en el lugar de trabajo), Barbados (E) (pendiente), Brasil (G) (creación de un órgano tripartito para la reglamentación de la seguridad y la salud en el trabajo).

<sup>195</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Nueva Gales del Sur – vídeo de vigilancia en el lugar de trabajo), Barbados (E) (pendiente – derechos sindicales), República de Moldova (G) (pendiente), Rumania (G) (consejo tripartito).

<sup>196</sup> Rumania (G) (creación de un servicio de inspección del trabajo), Panamá (G) (limitación).

<sup>197</sup> Por ejemplo: Brasil (G) (legislación inspirada en las directivas de la Unión Europea), Chipre (G), Finlandia (TP), Polonia (T – OPZZ). Véase también Bélgica (E, T).

directiva de la UE sobre información y consulta en el lugar de trabajo<sup>198</sup> y, en algunas respuestas la directiva de la UE sobre los contratos de trabajo de los trabajadores temporales<sup>199</sup>. En una respuesta se indica que los resultados de la directiva de la UE sobre información y consultas, que en la actualidad queda garantizada con la adopción de una legislación, deberían evaluarse dentro de algunos años<sup>200</sup>.

- 46.** Por lo que se refiere a la segunda categoría de leyes, políticas, medidas y acciones relacionadas con las inversiones extranjeras directas, en algunas respuestas se hace referencia en general a leyes relativas a las inversiones extranjeras promulgadas durante el período examinado<sup>201</sup>. Se hace referencia en particular a las leyes que crean zonas francas de exportación o zonas económicas especiales, o que crean condiciones específicas en esas zonas<sup>202</sup>. En algunas respuestas se describen nuevas leyes o medidas reglamentarias sobre la privatización y la desreglamentación<sup>203</sup>, así como sobre la libre competencia, la solución de conflictos y los incentivos sociales o fiscales<sup>204</sup>. El gobierno de una economía en transición describe una ley sobre la reestructuración de las empresas aplicable a las EMN y a las empresas locales que exige cambios en las políticas de ventas, la conversión de las deudas a corto plazo en deudas a largo plazo y la reducción de los costos de producción<sup>205</sup>.
- 47.** Se mencionan políticas específicas para liberalizar las inversiones extranjeras, una de ellas con objeto de tener en cuenta las repercusiones de las inversiones extranjeras directas sobre las políticas de desarrollo<sup>206</sup>. En un país, el gobierno formuló un plan de acción para

<sup>198</sup> Por ejemplo: Austria (G), Chipre (T), Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Francia (T – CGT) (se reduce el alcance nacional), Alemania (G), Irlanda (T), Noruega (G), Portugal (G), España (G). Véase también Bélgica (G, T).

<sup>199</sup> Por ejemplo: Austria (G), Finlandia (TP).

<sup>200</sup> España (T).

<sup>201</sup> Por ejemplo: Belarús (G), Brasil (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Jordania (G), Mauricio (G), República de Corea (G), Nepal (T), Panamá (T), Rumania (G), Eslovaquia (TP), Togo (E).

<sup>202</sup> Ecuador (G) (en cumplimiento de la nueva Constitución), El Salvador (G), República de Moldova (G), Mozambique (T), República Unida de Tanzania (T) (limitaciones a la legislación de trabajo en las zonas francas de exportación), Nicaragua (G) (disposiciones que vinculan la promoción del empleo, la formación, las condiciones de seguridad y de trabajo con las obligaciones de las empresas de las zonas francas).

<sup>203</sup> Camerún (T), Canadá (E), Guatemala (G), Lituania (E) (no se celebran consultas tripartitas sobre las reformas de la privatización), República de Moldova (G), Panamá (G), Perú (G), Sudáfrica (T – COSATU).

<sup>204</sup> Por ejemplo: Brasil (G) (competencia), Jordania (E) (ley antidumping, ley y procedimientos de aduanas, operaciones financieras, derechos de sociedades), Panamá (G) (contratos de concesión), Perú (G) (protección de la propiedad intelectual), Eslovenia (G) (ley sobre tipos de cambios), Turquía (G, E) (conflictos). Si desea consultar referencias sobre los incentivos o reducciones fiscales, véase República de Corea (G), Eslovaquia (TP), Sudáfrica (E) y Togo (E). Si desea ver referencias sobre los esfuerzos para igualar los derechos y los privilegios de los capitalistas extranjeros y nacionales, véase Jordania (E), República de Corea (G), Eslovenia (G) y Zambia (E) (ley de inversiones extranjeras enmendada para igualar la situación de inversores locales).

<sup>205</sup> República de Moldova (G).

<sup>206</sup> Por ejemplo: Australia (G), Panamá (G) (política de desarrollo).

promover las inversiones <sup>207</sup>, mientras que otros gobiernos se centraron directamente en las zonas francas de exportación <sup>208</sup>, y en el desarrollo de las calificaciones y la formación <sup>209</sup>. Un gobierno informa de que está aplicando una política para revisar la legislación laboral a fin de ponerla en conformidad con sus programas de ajuste estructural <sup>210</sup>.

- 48.** En varios países, los gobiernos informan de que han creado organismos para ayudar a los inversores o para supervisar las zonas francas de exportación, o que han convocado comisiones consultivas para evitar los monopolios <sup>211</sup>. En otra respuesta se describe un comité de examen creado para impedir que la compra de empresas locales tenga como consecuencia el cierre de las fábricas <sup>212</sup>. En otra respuesta, un gobierno informa de que concertó un acuerdo con empresas de las zonas francas para garantizar el respeto de los convenios internacionales ratificados sobre trabajo infantil <sup>213</sup>.
- 49.** En varias respuestas se dan a conocer intentos por reforzar las PYME y los vínculos entre las EMN y las PYME a través de leyes, políticas o programas, que incluyen facilidades en materia de investigación y desarrollo <sup>214</sup>. Otro gobierno da a conocer una política, aplicada de varias maneras, para dar información y orientación a las EMN en sus actividades en el extranjero. Los métodos utilizados incluyen un plan de acción, un manual práctico, seminarios y estudios y encuestas sobre temas concretos <sup>215</sup>. Otro gobierno indica que creó un marco institucional para promover el empleo <sup>216</sup>. Por otra parte, en varias respuestas se señala la disparidad entre las actividades y/o los recursos de las EMN y los de las empresas locales <sup>217</sup>.
- 50.** De los 45 países que informaron que se adoptaron nuevas leyes, políticas, medidas y acciones relativas a las actividades de las EMN, 26 informaron que en el proceso de adopción se celebraron consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores <sup>218</sup>.

<sup>207</sup> Eslovenia (G).

<sup>208</sup> Eritrea (G).

<sup>209</sup> Rumania (G), Singapur (G).

<sup>210</sup> Kenya (G).

<sup>211</sup> Australia (G), Brasil (G), Canadá (G), República Dominicana (T) (el Gobierno creó un comité sobre las zonas francas de exportación), República de Corea (G), Eslovenia (G), Perú (G), Singapur (G).

<sup>212</sup> Canadá (E).

<sup>213</sup> Nicaragua (G).

<sup>214</sup> Por ejemplo: Hungría (TP, opinión de los empleadores), Singapur (G), Zambia (E), Irlanda (T) (plan tripartito nacional).

<sup>215</sup> Japón (G).

<sup>216</sup> Togo (G).

<sup>217</sup> Por ejemplo: Kenya (G), Nepal (T).

<sup>218</sup> Compárense en general el párrafo 41, más arriba, y las notas correspondientes. Por ejemplo, por lo que se refiere a las consultas celebradas para llevar a cabo reformas legales, hubo 33 respuestas:



En un número más reducido de respuestas se indica que no se celebraron consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores<sup>219</sup>. Una organización de trabajadores informa que las consultas celebradas con los trabajadores fueron puramente formales<sup>220</sup>, mientras otra considera que la comisión tripartita se limitó a tratar cuestiones laborales y no a examinar las actividades de las EMN<sup>221</sup>. En otras respuestas se informa de experiencias de convenios tripartitos centrados en las actividades de las EMN y, en algunos casos, en la supervisión de medidas sociales para explotar el potencial que ofrecen las EMN y mejorar los vínculos con las empresas nacionales<sup>222</sup>.

## 1.2. Política general (párrafos 8-12 de la Declaración: pregunta 4, a), b) y c) de la encuesta)

*P.4 La Declaración tripartita exhorta a las EMN a que tengan plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo de los países en que realizan sus operaciones.*

- a) ¿Es este el caso de su país? Indique los motivos.*
- b) ¿Se celebran consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre el gobierno y las EMN y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores?*
- c) ¿Ha habido casos en los que se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida para promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración? En caso afirmativo, sírvase proporcionar información más detallada.*

Número total de respuestas recibidas: 143/169 (24 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 63/75 países (8 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 34/39 países (8 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 46/55 países (8 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**51.** *Pregunta 4, a).* En las respuestas se observan varias opiniones distintas acerca de si las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo de los países en que realizan sus operaciones. En muchas respuestas se opina que las EMN tienen plenamente en cuenta estos objetivos y prioridades; dentro de esta categoría de respuestas, los gobiernos, y en menor medida, las

17 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 16.

<sup>219</sup> Por ejemplo, se informa que se han adoptado nuevas leyes sin consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en 8 respuestas: 2 organizaciones de empleadores, 6 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 17.

<sup>220</sup> Francia (T – CFE-CGC).

<sup>221</sup> República de Corea (T).

<sup>222</sup> Irlanda (T) (Partnership 2000); Noruega (G) (informes tripartitos sobre los derechos de los trabajadores de grupos de empresas), Singapur (G) (comisión tripartita durante una crisis financiera). Véase también Barbados (T) (acuerdo de los interlocutores sociales contra una EMN).

organizaciones de empleadores emitieron más opiniones positivas que las organizaciones de trabajadores<sup>223</sup>. En varias respuestas, principalmente de organizaciones de trabajadores, se considera que las EMN no toman plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo de los países en que realizan sus operaciones; en algunas se opina que las EMN se guían por sus propias prioridades, tales como el lucro, o que las EMN no comparten un entendimiento común de los objetivos de la Declaración sobre las EMN, o que los objetivos de la política nacional o las prioridades del desarrollo no se formulan o aplican de manera coherente con los objetivos de la Declaración sobre las EMN, o que las EMN han influido en la definición de esos objetivos o prioridades<sup>224</sup>. En otras respuestas se considera que las EMN toman plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo únicamente en ciertas empresas o sectores de actividad particulares<sup>225</sup>, o cuando la política nacional corresponde a los intereses de las EMN<sup>226</sup>. Algunos gobiernos señalan que sus propias políticas y prioridades están en conformidad con convenios clave de la OIT a que se hace referencia en el párrafo 9 de la Declaración sobre las EMN<sup>227</sup>. En varias respuestas de países en desarrollo se señala que no contaban con información suficiente para responder de manera adecuada a la pregunta<sup>228</sup>.

- 52.** En varias respuestas se señalan experiencias y opiniones divergentes acerca del papel que desempeñan la legislación y la política en el contexto de las operaciones de las EMN. En algunas de las respuestas, en particular en las de los gobiernos, se recalca que la armonía que existe entre las operaciones de las EMN y las políticas nacionales se debe a que las EMN están sometidas a las mismas leyes y reglamentos que otras entidades del país<sup>229</sup>. Se hace referencia a varias herramientas jurídicas que facilitan el cumplimiento por parte de las EMN de los objetivos de política, lo cual incluye inversiones bilaterales y acuerdos de promoción de la cooperación técnica, sanciones administrativas y reglamentarias, investigaciones gubernamentales antes de aprobar el inicio de las operaciones de las EMN en el país, y la promoción de políticas sociales particulares en los acuerdos de instalación o

<sup>223</sup> 63 respuestas: 32 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 18.

<sup>224</sup> 23 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 19.

<sup>225</sup> Por ejemplo: Países Bajos (G) (se hace referencia a la respuesta dada en la encuesta anterior); Perú (G).

<sup>226</sup> Por ejemplo: Hungría (TP, opinión de los empleadores), Rumania (G), Bélgica (G), Burkina Faso (E). Una organización de trabajadores considera que las EMN apoyan algunos objetivos de política sin respetar los derechos de los trabajadores. Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>227</sup> Por ejemplo: Argentina (G), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G) (se hace referencia al marco de los derechos humanos), El Salvador (G), Países Bajos (G) (se hace referencia a las respuestas enviadas a la encuesta anterior), Noruega (G), Senegal (G), Suiza (G).

<sup>228</sup> Por ejemplo: Angola (T), República Democrática del Congo (T), Rwanda (G).

<sup>229</sup> Por ejemplo: Antigua y Barbuda (G, E), Austria (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Dinamarca (TP), El Salvador (G), Eritrea (G), Gabón (E), Nueva Zelanda (G, E), Suiza (T), Togo (G). Véase también Países Bajos (G) (se hace referencia a las respuestas enviadas a la encuesta anterior, en la que se señalan varias excepciones).

de operaciones concertados entre las EMN y el gobierno<sup>230</sup>. En contraste, una organización de trabajadores considera que, si bien las EMN se rigen por la ley, no tienen en cuenta las prioridades del desarrollo ni las políticas generales; en la respuesta se pregunta si en modo alguno es éste el papel de las EMN y, en caso afirmativo, de qué medios disponen los gobiernos para asegurarse de que se cumpla esta política<sup>231</sup>.

- 53.** *Pregunta 4, b).* En algunas respuestas se informa que se celebran consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre los gobiernos y las EMN; los gobiernos informan con más frecuencia la celebración de tales consultas que las organizaciones de empleadores o de trabajadores<sup>232</sup>. En el grupo de respuestas en las que se indica que hubo consultas entre el gobierno y las EMN, en varias se afirma que las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores fueron incluidas en tales consultas, cuando fue necesario<sup>233</sup>. En algunas de las respuestas también se informa que las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo en los países en que desarrollan sus operaciones<sup>234</sup>; ninguna de las respuestas restantes en las que se indica que se celebraron consultas señalan lo contrario. En algunas respuestas, en particular las de organizaciones de trabajadores, se informa que el gobierno y las EMN no celebraron consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo<sup>235</sup>. En varias respuestas se informa que no se celebraron consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores<sup>236</sup>. En varias respuestas europeas se señala que la ley exige la celebración de consultas directas entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores en situaciones específicas tales como: traslados de empresa, despidos masivos por motivos económicos o el medio ambiente de trabajo<sup>237</sup>.
- 54.** En algunas respuestas en las que se informa sobre la celebración de consultas se hace referencia a marcos consultivos tripartitos que permiten la celebración regular de consultas

<sup>230</sup> Por ejemplo: Turquía (G, E), Australia (G), Bahamas (G), Barbados (G), República Democrática del Congo (E, T), Gabón (E), Indonesia (G), Omán (E), República de Corea (G), Sri Lanka (E, T – CWC).

<sup>231</sup> Francia (T – CFE-CGC) (véase también Malta (T)).

<sup>232</sup> 39 respuestas: 19 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 8 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 20.

<sup>233</sup> Argentina (G), Bahamas (G), Bangladesh (G, E), Barbados (E), Chipre (G), Egipto (E), El Salvador (G), Ghana (T), Guyana (G), Italia (T), Jordania (E), Kenya (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Filipinas (G), Rumania (G), Singapur (G), Eslovaquia (TP), España (E), Togo (G, T – CSTT), Ucrania (G, E).

<sup>234</sup> Por ejemplo: Argentina (G), Bahamas (G), Bangladesh (G, E), Barbados (E), Chipre (G), El Salvador (G), Ghana (T), Guyana (G), Jordania (E), Mauricio (G), Togo (G, T – CSTT), Ucrania (G, E).

<sup>235</sup> 22 respuestas: 5 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 4 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 21.

<sup>236</sup> 40 respuestas: 3 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 23 organizaciones de trabajadores, 10 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 22.

<sup>237</sup> Noruega (G), Suiza (G, T). Véase también República de Moldova (G).

tripartitas<sup>238</sup>. En otras se informa que se celebraron consultas sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo en las que participaron el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pero no se especifica si participaron EMN<sup>239</sup>. En varias respuestas se informa que las consultas celebradas con las EMN se llevaron a cabo de manera indirecta a través de organizaciones de empleadores<sup>240</sup> o de otras asociaciones de empresas tales como cámaras de comercio o asociaciones sectoriales<sup>241</sup>. En otras se indica que en las consultas con el gobierno sólo participaron EMN, normalmente a nivel de la empresa, a través de reuniones, conferencias, seminarios o programas<sup>242</sup>. En varias respuestas, en particular de los empleadores se indica que, si bien las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores se llevaron a cabo en el contexto de consultas entre el gobierno y las EMN, las consultas eran insuficientes o no eran lo suficientemente útiles<sup>243</sup>. En algunas se indica que las consultas del gobierno con las EMN y, cuando fue necesario, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores trataron sobre cuestiones específicas o sobre resultados ejemplares<sup>244</sup>. En unas cuantas respuestas se indica que se celebraron consultas entre dos o más de estas entidades<sup>245</sup>.

- 55. Pregunta 4, c).** En varias respuestas se informa que se celebraron consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida para promover prácticas

<sup>238</sup> Por ejemplo: Brasil (G), Burkina Faso (E), Colombia (G) (cuestiones laborales), El Salvador (G), República de Corea (G), Nueva Zelandia (G, E), Portugal (G), Barbados (E) (el protocolo III de asociación social exige la celebración de consultas regulares), Hungría (TP), Senegal (G). Véase también Líbano (G) (en el futuro tal vez se utilice este nuevo marco tripartito), México (G) (participación de todos los sectores en el sistema nacional de planeación democrática).

<sup>239</sup> Por ejemplo: Austria (T), Burkina Faso (E), Estonia (TP), Grecia (E), Guatemala (G), República de Corea (G), México (G), Nicaragua (G), Portugal (G), Senegal (G), Turquía (G), Zambia (E). Un gobierno explica de manera explícita que no se celebraron consultas con las EMN, pero sí con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Colombia (G).

<sup>240</sup> Por ejemplo: Barbados (G), Italia (G), España (E), Noruega (G), Bangladesh (G, E), Irlanda (T), Países Bajos (G) (se hace referencia a las respuestas de la encuesta anterior), Filipinas (G), Eslovenia (G), Sudáfrica (E), Ucrania (G, E), Zambia (E).

<sup>241</sup> Por ejemplo: Australia (G), Bulgaria (G), Canadá (E), Ecuador (G), Italia (G), Filipinas (G), Eslovenia (G), Sudáfrica (E), España (E).

<sup>242</sup> Por ejemplo: Guatemala (E), Lituania (T – LPSS), Malasia (TP) (la opinión de los trabajadores de que no fueron incluidos, contradice la del Gobierno y la de los empleadores), Polonia (G), Singapur (G) (programas), Sudáfrica (T – FEDUSA – en ocasiones sólo con esta empresa), Togo (T – CSTT).

<sup>243</sup> Por ejemplo: Burkina Faso (E) (el expediente llega demasiado tarde para tenerlo plenamente en cuenta), Jordania (E), Portugal (T) (tras la celebración de consultas fácticas), Guyana (G) (no incluye suficientes detalles), Uganda (TP) (tiene pocos efectos debido a que las EMN no aceptan las leyes sobre sindicación).

<sup>244</sup> Por ejemplo: Egipto (E) (el empleo y la administración pública), Italia (T) (políticas de ingresos), Kenya (G) (proyecto de legislación aplicable a las EMN). Togo (T – CSTT) (programa de desarrollo del sector privado).

<sup>245</sup> Suiza (T) (los trabajadores y las EMN en relación con un cambio de las operaciones), Viet Nam (E) (algunas EMN celebran consultas con el Gobierno y con representantes de los trabajadores).

sociales adecuadas<sup>246</sup>, mientras que en un número mayor de respuestas se indica que esas consultas no tuvieron lugar<sup>247</sup>. En muchos informes no se responde<sup>248</sup> o se señala que se desconoce si se celebraron esas consultas<sup>249</sup>. En algunas respuestas se relativizan los informes al indicar que esas consultas no son frecuentes o que sólo se efectúan bajo ciertas circunstancias<sup>250</sup>. En otras se especifica la fecha de las consultas y se indica que se celebraron antes de las inversiones iniciales<sup>251</sup>. En varias respuestas se indica que tras la celebración de esas consultas, o de la mediación de conflictos relacionados con las inversiones se celebraron acuerdos bilaterales en materia de inversiones o de cooperación<sup>252</sup>. En la respuesta tripartita de un país se informa que se elaboró un marco para conferencias tripartitas sobre relaciones de trabajo y condiciones de trabajo en las EMN celebradas con los ministros de trabajo del país de origen y de los países de acogida<sup>253</sup>. Una organización de empleadores describe las consultas celebradas en el país de origen acerca de un campo particular de la actividad de las inversiones extranjeras directas, y reconoce los esfuerzos desplegados por las organizaciones de trabajadores<sup>254</sup>, mientras que un gobierno informa que envió misiones a los países de origen para atraer inversiones de las EMN<sup>255</sup>.

### 1.3. Empleo

#### 1.3.1. Promoción del empleo (párrafos 13-20 de la Declaración: preguntas 5, 6 y 7 de la encuesta)

*P.5 a) ¿Cuáles han sido los efectos, cuantitativos y cualitativos, de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo, en particular, en el empleo en los diversos sectores industriales?*

*b) ¿Se han realizado estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo y, en particular, en el empleo en los diversos sectores industriales? En caso afirmativo, sírvase proporcionar un breve resumen.*

<sup>246</sup> 25 respuestas: 9 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 23.

<sup>247</sup> 35 respuestas: 11 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 24.

<sup>248</sup> 95 respuestas: 40 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 25.

<sup>249</sup> Mozambique (T), Portugal (T), España (T).

<sup>250</sup> Por ejemplo: Austria (T) (en raras ocasiones), Malasia (TP) (opinión de los trabajadores) (raras veces incluyen las prácticas sociales), Irlanda (T) (sólo cuando hay cambio de operaciones).

<sup>251</sup> Por ejemplo: Jordania (G), Guyana (G).

<sup>252</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Cabo Verde (G). Véase también Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>253</sup> Hungría (TP).

<sup>254</sup> Guatemala (E) (maquiladoras).

<sup>255</sup> Sri Lanka (G).

P.6 *¿En qué medida las actividades de las EMN tienen vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales/autóctonas (por ejemplo, proveedores y distribuidores)? Sírvase explicarlo.*

P.7 *¿Qué incidencia han tenido las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y en las normas de trabajo en su país? Sírvase describir brevemente los aspectos generales y específicos.*

Número total de respuestas recibidas: 153/169 (30 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 67/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 37/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 49/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**56.** *Pregunta 5, a).* En muchas respuestas se señala que la tecnología utilizada por las EMN ha tenido efectos cualitativos positivos sobre el empleo <sup>256</sup>, mientras que en un pequeño número de respuestas se considera que la tecnología utilizada por las EMN ha tenido efectos cualitativos negativos <sup>257</sup>. En un número notablemente más reducido de respuestas se considera que la tecnología utilizada por las EMN tiene efectos cuantitativos positivos <sup>258</sup>, y en un mayor número de respuestas se indica que ha tenido efectos cuantitativos negativos <sup>259</sup>. En las respuestas de varios países se señalan efectos cualitativos positivos y al mismo tiempo efectos cuantitativos negativos, de acuerdo con lo indicado por uno o más de los autores de la respuesta de un mismo país <sup>260</sup>. En otras respuestas se considera difícil evaluar los efectos de la tecnología sobre el empleo debido a la falta de datos y/o a la falta de estudios sobre el tema de la tecnología de las EMN y el empleo <sup>261</sup>.

**57.** Se informa que entre los beneficios cualitativos de la tecnología utilizada por las EMN está una mejora de la calidad del trabajo en ciertos sectores, la creación de centros de investigación y desarrollo, una mayor productividad, un perfeccionamiento de las calificaciones, mejores oportunidades de empleo, sobre todo para los jóvenes, la introducción de tecnologías innovadoras, la utilización de equipo, técnicas de administración y métodos de trabajo más modernos y una reducción de los costos <sup>262</sup>. Una

<sup>256</sup> 61 respuestas: 26 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 26.

<sup>257</sup> Bélgica (G), Guyana (G).

<sup>258</sup> 21 respuestas: 13 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 2 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 27.

<sup>259</sup> 34 respuestas: 11 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 16 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 28.

<sup>260</sup> Por ejemplo: Barbados, Ecuador, Francia, Indonesia, Letonia, Lituania, Mozambique, Nueva Zelandia, Pakistán, Polonia, Sudáfrica, Sri Lanka, Togo, Turquía y Zambia.

<sup>261</sup> Por ejemplo: Brasil (G), Colombia (G), República Democrática del Congo (E, T), Guatemala (G, E).

<sup>262</sup> Por ejemplo: Panamá (G) (una mejor calidad de trabajo para los proveedores de servicios de las EMN), Rumania (G) (una mejor calidad de servicios), Turquía (G) (una mejor gestión de los recursos humanos), Turquía (E) (nuevas tecnologías y sistemas de producción), Nueva Zelandia (G)

organización de trabajadores considera que la tecnología mejoró las consultas tripartitas y el respeto por la igualdad y la seguridad en el empleo <sup>263</sup>. Sin embargo, en una respuesta se manifiesta preocupación por el hecho de que el centro de investigaciones y desarrollo fue cerrado cuando se puso fin a las actividades de una EMN <sup>264</sup>.

58. En muchas respuestas se dan opiniones negativas o encontradas (véanse las notas a pie de páginas 259 y 260), sobre los efectos cuantitativos de las tecnologías que utilizan las EMN. En algunos de los informes que señalan efectos negativos se especifican sectores particulares que experimentaron una disminución del empleo directo debido a las EMN <sup>265</sup>. También se señala que la tecnología utilizada en el contexto de la privatización de industrias particulares es un factor que influye en la disminución de las oportunidades de empleo <sup>266</sup>. En varias respuestas se señalan los efectos de la tecnología sobre las trabajadoras, y se indica que los sectores en los que se dan los despidos a menudo se caracterizan porque emplean trabajadores poco calificados, que en su mayoría son mujeres <sup>267</sup>. Unos pocos gobiernos indican que les preocupa que los niveles avanzados de

(mejores calificaciones), Filipinas (G) (transferencia de tecnología y calificaciones en la fabricación de productos de alta tecnología y electrónica), Sudáfrica (E), cierta mejora de las calificaciones), San Vicente y las Granadinas (TP) (transferencia de tecnología de la información, pero sin una transferencia importante de calificaciones), Uganda (TP) (transferencia de tecnología), Suiza (E) (la tecnología de las EMN contribuye a la competitividad), Singapur (G) (un aumento de los empleos con un alto valor añadido), Hungría (TP) (las EMN representaban el 75 por ciento de todas las inversiones en materia de investigaciones y desarrollo de 1997), Austria (T) (formar «grupos» tecnológicos con cooperación del gobierno en materia de ciencias e investigaciones: metalurgia, minería y energía), Austria (G) (productividad), Bangladesh (G, E) (productividad), Burkina Faso (E) (productividad), Indonesia (E) (productividad), Egipto (E) (un aumento de las calificaciones en una EMN del sector de hidrocarburos), Francia (T – CFE-CGC) (aumento de las calificaciones), Ghana (T) (aumento de las calificaciones), Hungría (TP – opinión de los empleadores) (revitalizó algunos empleos de cuello blanco), Kenya (G) (se imparten calificaciones asignando a trabajadores locales con personal expatriado), República de Corea (G) (formación y educación), Australia (G) (mejores empleos y mejores calificaciones), Barbados (G) (mejores empleos en el sector de los servicios de información), Canadá (E) (mejores empleos gracias al mejoramiento de las calificaciones), China (G) (mejores empleos), Jordania (E) (mejores empleos), Bangladesh (T) (reducción de los costos y un aumento de la calidad de los productos), Bulgaria (G) (sector de los servicios), Burkina Faso (E), Australia (T), Bahamas (G) (banca y comercio electrónico), Ghana (T), Hungría (TP – opiniones del Gobierno y de los empleadores), República de Moldova (G), Pakistán (G), Polonia (T), Portugal (T), Rumania (G), San Vicente y las Granadinas (TP), Togo (G, E), Turquía (E), Uganda (TP), Zambia (E) (mejora de la productividad).

<sup>263</sup> Ghana (T).

<sup>264</sup> Bélgica (G).

<sup>265</sup> Por ejemplo: Austria (T) (el sector de la construcción, pero con un aumento en ciertas regiones), Barbados (G, T), Bulgaria (G) (industria de los alimentos y sectores de los servicios), República Dominicana (T) (sector textil en las zonas francas de exportación, la automatización de los servicios telefónicos provocó la pérdida de 3.000 empleos), Ecuador (G), Francia (T – CFE-CGC) (el empleo total de la industria disminuyó), Hungría (TP – opinión de los empleadores de que los trabajadores menos calificados perdieron empleos durante la transición hacia la economía de mercado, la opinión de los trabajadores es que se perdieron empleos en los sectores textil, de las prendas de vestir, de la minería y la alimentación), Filipinas (G) (manufacturas), Eslovaquia (TP) (ingeniería mecánica/eléctrica).

<sup>266</sup> Por ejemplo: Senegal (E), Turquía (T). Véase también Panamá (G) (reducciones temporales en el sector de las telecomunicaciones).

<sup>267</sup> Por ejemplo: Bangladesh (G, E), Francia (T – CGT).

tecnología puedan tener efectos inapropiados en el contexto de una mano de obra poco calificada<sup>268</sup>. Una organización de trabajadores opina que las reducciones debido a la tecnología alcanzan el mismo nivel en las EMN y en las empresas nacionales<sup>269</sup>.

- 59.** En otras respuestas se indica que la pérdida de empleos debido a la tecnología que utilizan las EMN se ha visto compensada con otros beneficios, tales como la conservación o la creación de empleos o de empresas locales y una elevación del nivel tecnológico del país<sup>270</sup>. Se considera que las políticas gubernamentales para alentar los programas de formación o de readaptación profesional son útiles para impedir la supresión de empleos debido a la tecnología que utilizan las EMN o para reorientar los empleos hacia nuevas industrias en crecimiento<sup>271</sup>. En una respuesta se observa que la utilización de tecnología superó la falta de mano de obra en un sector, mientras que se señala lo contrario en algunas EMN<sup>272</sup>.
- 60.** Dentro del pequeño número de respuestas en las que se informa que la tecnología utilizada por las EMN creó más empleo (véase la nota 260 a pie de página), en algunas se señalan particularidades sectoriales<sup>273</sup>. Un gobierno describe los criterios que aplica para aprobar las inversiones extranjeras a fin de incluir la introducción de nuevas tecnologías, un aumento del procesamiento de productos básicos y un aumento de las oportunidades de empleo y de la productividad<sup>274</sup>. En otras se establece una relación entre la tecnología que utilizan las EMN y la creación directa de empleos a través de vínculos y actividades colaterales<sup>275</sup>.

<sup>268</sup> Kenya (G). Véase también Guyana (G).

<sup>269</sup> Letonia (T).

<sup>270</sup> Para más información acerca de los empleos o empresas locales, véase, por ejemplo: Barbados (G) (los empleos perdidos en un sector son compensados con las empresas nuevas creadas en otro sector o con empleos altamente remunerados en el sector de los servicios de información), Malta (T), Bulgaria (G), Croacia (T) (redimensionamiento de los menos calificados, contratación de trabajadores más calificados), Hungría (TP) (empleos perdidos en algunas regiones, y creados en otras; reducción de plantilla debido a la privatización, pero las EMN salvaron empresas y algunos empleos), Lituania (G) y (T – LPSS) (reducciones iniciales, pero esto dio como resultado la contratación de trabajadores más altamente calificados y formación profesional). Véase también Hungría (TP) (opinión de los trabajadores, energía, hierro y acero), Irlanda (T). Para más informaciones sobre la elevación del nivel de la tecnología, véase, por ejemplo: Irlanda (T), Kenya (G), Letonia (T), Lituania (G, T), Mozambique (T), Filipinas (G).

<sup>271</sup> Por ejemplo: México (G), Singapur (G) (el crecimiento de los empleos en la industria del conocimiento compensará la pérdida de 10.000 empleos en la industria de construcción de discos duros registrada entre 1997 y 1999). Véase también Guyana (G) (se recalca la necesidad de formar trabajadores locales).

<sup>272</sup> Barbados (T) (industria azucarera).

<sup>273</sup> Burkina Faso (E) (industria agroalimenticia), Canadá (E) (industria de programas informáticos), Hungría (TP) (opinión de los trabajadores sobre la industria mecánica y automotriz). Véase también China (G).

<sup>274</sup> Nueva Zelanda (G).

<sup>275</sup> Por ejemplo: Panamá (G), Nicaragua (G).



- 61.** *Pregunta 5, b).* En un número limitado de respuestas se dan a conocer estudios realizados acerca de las repercusiones de las EMN sobre el empleo<sup>276</sup>. La mayoría de los estudios se centra en las repercusiones de las EMN, o de las inversiones extranjeras directas en sectores o regiones particulares; en algunos de ellos se determinan resultados positivos sobre el empleo, la productividad y/o la competitividad<sup>277</sup>, mientras que en otros se dan a conocer resultados mixtos<sup>278</sup>. En una respuesta se describe un estudio en el que se concluye que las EMN han tenido efectos negativos sobre el empleo<sup>279</sup>. En varias respuestas, se hace hincapié en el tipo de investigaciones que se llevan a cabo, y que van desde previsiones sobre el mercado del trabajo<sup>280</sup> y el clima de las relaciones laborales en empresas filiales de capital extranjero<sup>281</sup> hasta las repercusiones de las zonas francas de exportación sobre el desarrollo económico<sup>282</sup>. En una respuesta se describe un estudio (no se dan referencias) en el que se informa que a una EMN le costó aproximadamente 1.400 dólares de Estados Unidos crear un empleo, frente a 750 dólares a una empresa nacional y 150 dólares a las empresas familiares o a pequeña escala<sup>283</sup>. En unas cuantas respuestas se mencionan estudios patrocinados por la OIT<sup>284</sup>. En otras respuestas se hace referencia a los estudios previstos o en curso o a los estudios que cubren parcialmente la información que se pide en la pregunta<sup>285</sup>.
- 62.** En muchos informes se responde que no se conocen estudios sobre la incidencia de las EMN sobre el empleo, incluido el empleo en distintos sectores industriales<sup>286</sup>. En algunos casos, no ha sido fácil acceder a la información, debido a situaciones de crisis o de guerra

<sup>276</sup> 14 respuestas: 4 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 29.

<sup>277</sup> Por ejemplo: Finlandia (TP) (efectos que tienen sobre el empleo las relaciones comerciales y de inversiones entre Finlandia y Estonia), Alemania (E) (estudio del instituto alemán sobre las EMN extranjeras en Alemania oriental).

<sup>278</sup> Por ejemplo: Hungría (TP) (algunos estudios financiados con fondos públicos muestran menos tensiones relacionadas con el empleo cuando aumentan las inversiones extranjeras directas, pero efectos negativos sobre el desarrollo de las empresas locales), México (G) (en un estudio del Gobierno sobre el sector de las exportaciones de productos electrónicos se determina que tiene efectos positivos sobre el empleo, pero que es necesario superar los obstáculos manuales e intelectuales tradicionales para ganar competitividad).

<sup>279</sup> Francia (T – CFE-CGC) (investigaciones universitarias).

<sup>280</sup> Chipre (T).

<sup>281</sup> Japón (G) (encuesta de las relaciones laborales en empresas filiales de capital extranjero, que se realiza cada cuatro años: la más reciente de ellas se llevó a cabo en 1996).

<sup>282</sup> Costa Rica (G).

<sup>283</sup> Nepal (T).

<sup>284</sup> Barbados (E) (estudio de la OIT sobre el empleo y las condiciones de trabajo en Barbados y Jamaica), Madagascar (T) (estudio por país sobre las dimensiones sociales de la mundialización).

<sup>285</sup> Por ejemplo: El Salvador (G), Japón (G) (encuesta cuadrienal del año 2000 sobre los efectos de las fusiones y adquisiciones, entre otras cosas, sobre la mano de obra).

<sup>286</sup> 73 respuestas: 31 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 30.

en algunos países<sup>287</sup>. En otras respuestas no se tiene en cuenta la nacionalidad de la empresa o existen dificultades estadísticas para comparar los datos disponibles<sup>288</sup>. En las respuestas de un país industrializado se indica que no hay diferencias entre la tecnología que utilizan las empresas nacionales y la que utilizan las EMN, y que por lo tanto, no es posible medir su incidencia directa<sup>289</sup>.

- 63.** *Pregunta 6.* En muchas respuestas se indica que existen vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales/autóctonas del país<sup>290</sup>. En un número pequeño de respuestas, principalmente de organizaciones de trabajadores, se indica que no hay vínculos de concatenación progresiva ni regresiva en el país<sup>291</sup>; un gobierno indica que los vínculos no se han incrementado durante el período examinado<sup>292</sup>. En unas pocas respuestas se indica que no se dispone de datos suficientes sobre los vínculos para responder debidamente a esta pregunta<sup>293</sup>. En las respuestas de un país desarrollado se considera que un alto número de adquisiciones relacionadas con inversiones totalmente nuevas muestran que existen estos vínculos<sup>294</sup>. Como se examina más abajo, en las respuestas se aborda el crecimiento positivo de los vínculos, así como las consecuencias perjudiciales para las empresas locales cuando no existen esos vínculos.
- 64.** En general, se considera que los vínculos entre las EMN y las empresas nacionales/autóctonas constituyen importantes herramientas para el entorno económico, pero en pocas respuestas se hace una distinción entre la concatenación regresiva o progresiva. En algunas respuestas se dan ejemplos de concatenación regresiva, tales como el suministro de materia prima, componentes y/o productos acabados de empresas nacionales, incluso de empresas públicas<sup>295</sup>. Sin embargo, en varias respuestas se indica que, si bien el número de abastecedores nacionales ha aumentado, los vínculos no suponen contratos a largo plazo ni relaciones formales<sup>296</sup> y esos vínculos no han creado oportunidades de empleo estable<sup>297</sup>. Se informa que existen vínculos que crearon un ciclo

<sup>287</sup> Por ejemplo: Angola (T), Bulgaria (G) (no hay datos estadísticos sobre las empresas privatizadas), República Democrática del Congo (E, T).

<sup>288</sup> Por ejemplo: Brasil (G), Guatemala (G), Hungría (TP), Japón (G).

<sup>289</sup> Dinamarca (TP).

<sup>290</sup> 90 respuestas: 31 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 16 organizaciones de trabajadores, 24 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 31.

<sup>291</sup> 8 respuestas: 1 gobierno, 7 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 32.

<sup>292</sup> Perú (G).

<sup>293</sup> Por ejemplo: Austria (G), Camerún (T).

<sup>294</sup> Suecia (TP).

<sup>295</sup> Por ejemplo: Bangladesh (T) («se exige» que las EMN compren materia prima local), Ghana (T), Hungría (TP – opinión de los trabajadores), Letonia (T) (alimentos y ebanistería), Nueva Zelanda (G), Pakistán (G), pero Pakistán (T) (se indican vínculos mínimos), Filipinas (G), Sudáfrica (E), Togo (T – CSTT), Turquía (E).

<sup>296</sup> Por ejemplo: Guatemala (E) (concatenación regresiva y progresiva), Hungría (TP).

<sup>297</sup> Portugal (T).

de producción completamente local así como otras situaciones en las que las EMN optan por recurrir a abastecedores nacionales o importar productos según sus necesidades <sup>298</sup>. En varios países en los que se informa que las EMN se abastecen en materia prima fuera del país de acogida, se considera que los vínculos de concatenación regresiva y/o progresiva son mínimos <sup>299</sup>. Una organización de trabajadores observa los efectos negativos de la estrategia de compra de las EMN: su «alta dependencia de las importaciones» causa la destrucción indirecta de empleos, ya que los abastecedores nacionales son reemplazados por abastecedores extranjeros, y se informa que sus contratos exclusivos con abastecedores extranjeros y nacionales son decisivos para la supervivencia de los abastecedores <sup>300</sup>.

- 65.** En varias respuestas se informa que existen tanto vínculos de concatenación regresiva como progresiva entre las operaciones de las EMN y los abastecedores y distribuidores locales <sup>301</sup>. Otras respuestas se centran en distintas formas de vínculos de concatenación progresiva, tales como los contratos de distribución y franquicia o los servicios promocionales de publicidad y venta al por menor <sup>302</sup>. En algunos países, se informa que las EMN tienen una producción local para exportación, lo cual añade valor al país de acogida mediante el consumo de bienes y servicios nacionales <sup>303</sup> o la creación de empresas mixtas entre las EMN y empresas locales <sup>304</sup>. En otros países, las EMN se centran en la producción local de bienes para exportación y para el mercado local <sup>305</sup>, y en algunas respuestas se hace más énfasis en las ventas en el mercado nacional, particularmente en las de las economías en transición <sup>306</sup>. En un país, se considera que la orientación de las EMN hacia el mercado de exportación se debe a la falta de vínculos de concatenación regresiva y progresiva con las empresas locales <sup>307</sup>.

<sup>298</sup> Por ejemplo: Chipre (T) (según sean necesarios), Finlandia (TP) (hay un ciclo de producción completamente local en el sector de la electrónica, pero la materia prima se importa para ser procesada en los sectores metalúrgico, de hidrocarburos y químico).

<sup>299</sup> Barbados (G) (manufactura de productos electrónicos y servicios de información), Cabo Verde (G), Francia (T – CFE-CGC) (en la actualidad los vínculos se determinan a partir del costo más bajo de abastecimiento global), Guyana (G).

<sup>300</sup> España (T) (más del 90 por ciento de las importaciones en algunos casos, según el sector).

<sup>301</sup> Por ejemplo: Burkina Faso (E), Ecuador (G), Grecia (E), Jordania (E), Togo (G).

<sup>302</sup> Por ejemplo: Colombia (G), República Democrática del Congo (G), Kenya (G), Letonia (T), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Sri Lanka (G, E, T – CWC).

<sup>303</sup> Por ejemplo: Cabo Verde (G), Hungría (TP – los empleadores opinan que existe una tendencia principal en el sector agrícola).

<sup>304</sup> Por ejemplo: Jordania (G). Véase también Indonesia (G) (operaciones mixtas), Turquía (G) (interlocutores con empresas nacionales del sector de las telecomunicaciones).

<sup>305</sup> Por ejemplo: Australia (T).

<sup>306</sup> Por ejemplo: República de Moldova (G), Rumania (G) (venta en el mercado local de bienes producidos con materias primas locales), Ucrania (G) (se considera que las EMN ayudan al país a integrarse en la comunidad comercial internacional).

<sup>307</sup> Eslovenia (G).

66. En algunas respuestas se señala que la importancia de los vínculos de concatenación con las empresas locales varía según el sector de actividades<sup>308</sup>. Una organización de empleadores informa, por ejemplo, que el nivel de los vínculos y de la cooperación es más alto en las industrias automotriz, electrónica y otras que se abastecen con material local, mientras que los sectores de los bienes de consumo y en otros sectores que dependen de los mercados de alta tecnología y mercados extranjeros, los vínculos son menores o están disminuyendo a medida que las EMN tratan de reducir la tasa de contribución y el porcentaje de beneficios en el plano local<sup>309</sup>. En algunas respuestas se especifican sectores en los cuales se considera que se han desarrollado vínculos con efectos positivos. Véase el recuadro 1.3.1: *Vínculos entre las EMN y las empresas nacionales/autóctonas por sector de actividad: una selección de ejemplos*. En un número limitado de casos se señalan sectores que se caracterizan por su reducido número de vínculos<sup>310</sup>.
67. En un importante número de respuestas se considera que los vínculos con las operaciones de las EMN aportan beneficios a las empresas nacionales. Estos beneficios incluyen formación en calificaciones, transferencia de tecnología, reclutamiento de personal más calificado, un nuevo diseño de los productos, y la asistencia para cumplir normas de aceptación internacional o normas exigidas internacionalmente<sup>311</sup>. Se describe en contextos diversos el apoyo que prestan las PYME, a través de programas de conocimientos técnicos y asociaciones o de otras actividades<sup>312</sup>. En varios casos se informa sobre la existencia de programas para fomentar los vínculos mediante el aumento de la capacidad de las redes de empresas locales, en los que participan varios actores, con inclusión de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y otras asociaciones empresariales, y bancos internacionales de desarrollo<sup>313</sup>. Se indica que en un país los vínculos desarrollados por las EMN han ayudado a las empresas privatizadas a seguir en actividad y a evitar la supresión de algunos empleos<sup>314</sup>.

<sup>308</sup> Finlandia (TP), Hungría (TP – opinión de los empleadores), España (T), Suiza (E), Viet Nam (E). Véase también Hungría (TP – opinión de los trabajadores de que la proporción de abastecedores nacionales a que recurren las EMN varía entre el 20 y 70 por ciento).

<sup>309</sup> Viet Nam (E).

<sup>310</sup> Por ejemplo: Barbados (E) (industria de las ciencias de la informática), Hungría (TP) (opinión de los empleadores – industrias del transporte, electrónica y química y artesanías), República de Corea (T) (transporte), Viet Nam (E) (bienes de consumo y campos de alta tecnología).

<sup>311</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Canadá (E), Chipre (T), Hungría (TP), Sudáfrica (E), Reino Unido (G), Venezuela (E), Viet Nam (E).

<sup>312</sup> Por ejemplo: Kenya (G) (las actividades de investigación y desarrollo de las EMN benefician a las PYME), Singapur (G) (30 EMN y 11 grandes empresas locales están asociadas con 670 PYME, lo cual constituye un incentivo a la externalización con el fin de reducir los gastos generales), Turquía (E), Zambia (E) (algunas EMN proporcionan apoyo técnico a las empresas locales). Véase también Marruecos (T).

<sup>313</sup> Por ejemplo: Costa Rica (G) (hay varios programas en los que participan el sector público, organizaciones de empleadores y EMN, que incluyen un nuevo proyecto financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo para fomentar las PYME productoras a fin de crear vínculos con las EMN de alta tecnología), Guatemala (G) (programa de empleadores), Irlanda (T) (programa nacional de vínculos), Malasia (TP) (el Gobierno lanzó un programa en 1999), Mauricio (G) (intercambio de subcontratación de Mauricio).

<sup>314</sup> Hungría (TP).

**Recuadro 1.3.1.**  
**Vínculos entre las EMN y las empresas nacionales/autóctonas por sector de actividad:**  
**una selección de ejemplos**

<b>Industria</b>	<b>Servicios públicos y privados</b>
<i>Agricultura y alimentos; bebidas; tabaco</i>	<i>Comercio</i>
Austria (T)	Austria (T)
Bahamas (G)	Burkina Faso (E)
Egipto (E)	Hungría (TP) (opinión de los empleadores, ciertos sectores)
Hungría (TP) (opinión de los empleadores – algunas EMN)	Letonia (T)
Kenya (G)	Nueva Zelanda (G)
<i>Fabricación de material de transporte</i>	Reino Unido (G)
Austria (G)	<i>Servicios postales y otros servicios de comunicaciones</i>
Egipto (G) (una EMN con 150 abastecedores)	Letonia (T)
Hungría (TP)	Nicaragua (G)
Viet Nam (E)	Panamá (G)
<i>Construcción</i>	Turquía (G)
Bulgaria (G) (cemento)	<i>Servicios financieros; servicios profesionales</i>
Togo (G) (cemento)	Egipto (E) (médicos, de oficina)
<i>Construcción (edificios y obras públicas)</i>	Senegal (G) (limpieza, seguridad)
Burkina Faso (E)	<b>Marítimos y transporte</b>
Panamá (G) (infraestructura)	<i>Servicios de transporte</i>
Viet Nam (E)	Letonia (T)
<i>Ingeniería mecánica y eléctrica</i>	
Viet Nam (E)	
<i>Producción de petróleo puro y gas; refino de petróleo</i>	
Bulgaria (G)	
Egipto (E)	
<i>Textiles, vestidos; cuero; calzado</i>	
Hungría (TP) (opinión de los empleadores)	

- 68.** También se examinan las necesidades o problemas particulares con los vínculos. Se indica que las EMN recurren a los vínculos teniendo en cuenta factores tales como la disponibilidad, el costo y la calidad, y en algunas respuestas se indica que para las EMN resulta difícil encontrar abastecedores y distribuidores que cumplan las normas internacionales<sup>315</sup>. En varias respuestas de países europeos se informa que la competencia de las EMN perjudica e incluso destruye las empresas locales existentes y/o impide la creación de nuevas empresas<sup>316</sup>, y que los vínculos con las empresas locales hicieron que el cierre de las operaciones de las EMN se sintiera más ampliamente<sup>317</sup>. En una respuesta se observa que la economía nacional se beneficia de las inversiones diversificadas de las

<sup>315</sup> Por ejemplo: Francia (T – CFE-CGC) (aprovisionamiento mundial según los costos), Barbados (G), Bulgaria (G).

<sup>316</sup> Por ejemplo: Hungría (TP), Lituania (T), Polonia (T x 2), Portugal (T), Eslovaquia (TP).

<sup>317</sup> Bélgica (G) (se da el ejemplo de la industria del automóvil).

EMN, que se extienden incluso a sectores en los que no tienen actividades directas<sup>318</sup>. Sin embargo, la compra de empresas locales por parte de las EMN arroja experiencias negativas<sup>319</sup> y en una respuesta se considera que los contratos de las EMN con empresas locales se utilizaron para evitar asumir responsabilidades directas en virtud de la legislación nacional<sup>320</sup>. En un país, se informa que en las operaciones de las EMN se utilizan vínculos extranjeros para producir y vender bienes en el mercado nacional, con lo cual se eliminan los productos manufacturados por las empresas locales<sup>321</sup>. De modo similar, en otras respuestas se indica que la competitividad de las EMN llevó a la quiebra a muchas pequeñas tiendas, y amenazó con ello la seguridad del empleo, e introdujo «condiciones de trabajo con horarios prolongados y salarios bajos»<sup>322</sup>.

- 69. Pregunta 7.** En conjunto, en las respuestas a la pregunta 7 se describe una experiencia positiva en relación con la incidencia de las actividades de las EMN sobre el empleo. En muchas respuestas a la encuesta se considera que las EMN tienen una incidencia positiva sobre las oportunidades de empleo del país<sup>323</sup>. En varias respuestas se indica que las actividades de las EMN han tenido una incidencia negativa en las oportunidades de empleo<sup>324</sup>. En algunas otras se considera que las actividades de las EMN no tienen mucha importancia a la luz de la situación del empleo en el país<sup>325</sup>. Véase el recuadro 1.3.2: *Las oportunidades de empleo y las actividades de las EMN: experiencias de una selección de países*. La pérdida de oportunidades de empleo se atribuye en unos pocos casos a la reubicación de las EMN fuera del país<sup>326</sup> y, en algunos casos a la privatización<sup>327</sup>. Un gobierno observa que la negociación puede contribuir a mitigar los efectos adversos de la reestructuración sobre el empleo<sup>328</sup>.

<sup>318</sup> Gabón (E).

<sup>319</sup> Bélgica (G) (se dan ejemplos).

<sup>320</sup> Filipinas (G) (se transmiten las opiniones de los trabajadores).

<sup>321</sup> Polonia (T) (OPZZ y NSZZ Solidarność).

<sup>322</sup> República de Corea (T).

<sup>323</sup> 63 respuestas: 28 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores, 11 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 33.

<sup>324</sup> 15 respuestas: 3 gobiernos, 11 organizaciones de trabajadores, 1 respuesta tripartita. Para una enumeración de los países, véase la contranota 34.

<sup>325</sup> Angola (T) (el desempleo en el sector formal es del 75 por ciento; el empleo en el sector informal es alto), República Democrática del Congo (T) (se han perdido muchos empleos debido a la guerra y a la crisis), Kenya (G) (el desempleo aumenta debido a que la tasa de crecimiento de la población económicamente activa es demasiado alta), Letonia (T) (tasa de desempleo de 9,1 por ciento en 2000; la demanda de empleos en el sector de la tecnología de la información supera la oferta).

<sup>326</sup> Por ejemplo: Colombia (T), Francia (T – CGT), Israel (T).

<sup>327</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G). Véase más abajo el párrafo 160.

<sup>328</sup> Bélgica (G).

**Recuadro 1.3.2.**  
**Las oportunidades de empleo y las actividades de las EMN:**  
**experiencias de una selección de países**

Austria (G)	378.400 personas trabajaban en las EMN en 1997
Barbados (G)	en la industria electrónica el número de puestos de trabajo bajó de 2.000 a 1.000, y esto afectó principalmente a las trabajadoras
Cabo Verde (G)	3 EMN dan empleo a 106, 270 y 160 personas respectivamente
China (G)	en 1998 las EMN daban empleo a 2.930.000 personas, lo cual representa el doble de 1991
Costa Rica (G)	las zonas francas industriales crearon 30.000 empleos adicionales en 1999
Côte d'Ivoire (G)	en las EMN se concentra el 30 por ciento de todos los empleos de los sectores industrial y comercial
República Dominicana (T)	desaparecieron 3.000 empleos en el sector de las telecomunicaciones
Francia (T – CGT)	en las EMN de la industria de la electrónica el número de trabajadoras bajó de 635 a 250; en las EMN que fabrican aparatos se suprimieron 147 empleos
Alemania (T)	en el sector de correos y telecomunicaciones desapareció una tercera parte de los empleos en un período de diez años debido a la privatización; en la actualidad el 10 por ciento de los empleos son con contratos de corta duración
Irlanda (T)	las EMN concentran casi el 50 por ciento de todos los empleos del sector manufacturero
Malta (T)	un 3,4 por ciento de la mano de obra total está empleada en las EMN
México (G)	las EMN dan empleo a más de 1.200.000 personas, lo cual representa el 10 por ciento del empleo en la economía formal
Nicaragua (G)	los empleos directos de las EMN totalizaron 2.620 en 1995 y 4.452 en 1999; el número de trabajadores de las zonas francas era de 16.000 en 1998 y de 23.052 en 1999
San Vicente y las Granadinas (TP)	menos del 5 por ciento de la fuerza laboral trabaja en EMN
Singapur (G)	en el sector de la alta tecnología, los empleos de científicos investigadores y de ingenieros aumentaron de 4.329 en 1990 a 12.655 en 1998; en el sector de la fabricación de discos duros, el número de empleos disminuyó de 30.000 en 1997 a 20.000 en 1999
Eslovenia (G)	en 1994 las EMN empleaban un 5,3 por ciento de la fuerza laboral, y este porcentaje aumentó a 8,8 por ciento en 1998
Sudáfrica (T – COSATU)	el número de empleos del sector del refinado de petróleo se redujo de 17.000 a 14.000 en 1997
España (T)	la estrategia de compras de las EMN ha reemplazado a los abastecedores nacionales por abastecedores extranjeros; se menciona en especial en este sentido que en el sector del automóvil las EMN emplean a 1.100.000 trabajadores
Suecia (TP)	las empresas extranjeras empleaban 301.000 personas en Suecia en 1997 frente a 220.600 en 1990; en conjunto, las empresas internacionales (suecas y extranjeras) empleaban 968.000 personas, aproximadamente el 25 por ciento del empleo total en 1997
República Unida de Tanzania (T)	menos del 10 por ciento de los 600.000 trabajadores que ingresan por primera vez en el sector formal, incluidas las EMN
Viet Nam (E)	el empleo directo por parte de las EMN (con inclusión de las empresas de capital mixto, las inversiones de capital extranjero y los contratos de cooperación comercial) se eleva a 275.000 empleos

70. En unas cuantas respuestas se señala que los sectores dependen de la incidencia positiva o negativa de las actividades de las EMN<sup>329</sup>. En algunas respuestas se especifican sectores de actividad en los que se ha observado que las actividades de las EMN tienen efectos positivos sobre el empleo, mientras que en otras se señalan sectores que ofrecen cada vez menos oportunidades. En otras respuestas se indica que las oportunidades de empleos calificados aumentaron de resultados de las actividades de las EMN, y en otras se señala que las oportunidades de empleo han aumentado en algunas zonas geográficas particulares<sup>330</sup>. En unas respuestas se señala que los súbditos del país pueden tener acceso a empleos internacionales gracias a las actividades de las EMN<sup>331</sup>. En varias respuestas se expresa preocupación por la falta de empleos para los súbditos del país de acogida en la dirección o en puestos calificados de las EMN<sup>332</sup>. En varias respuestas se señalan prácticas beneficiosas para los trabajadores locales<sup>333</sup>. En varias respuestas, particularmente de países de Asia occidental, se señala la utilización de contingentes reglamentarios y de otros medios legales para asegurarse que se emplea a personal local en las actividades que realizan las EMN en el país<sup>334</sup>.
71. En algunas respuestas que señalan la existencia de importantes vínculos de concatenación regresiva o progresiva, también se señalan algunos efectos positivos de las EMN sobre las oportunidades de empleo y/o las normas de trabajo<sup>335</sup>. De hecho, en algunas respuestas se señala de manera explícita que la afiliación de empresas locales a EMN ha tenido efectos positivos sobre el empleo indirecto<sup>336</sup>. Sin embargo, en otras se informa que ha habido

<sup>329</sup> Bulgaria (G), Chipre (T).

<sup>330</sup> Por ejemplo: Suiza (E) (mano de obra calificada), Bulgaria (G) (las oportunidades de empleos calificados, con arreglo a las normas de la UE), Eslovenia (G) (zonas menos desarrolladas); Filipinas (G) (zonas rurales).

<sup>331</sup> Dinamarca (TP).

<sup>332</sup> Por ejemplo: Côte d'Ivoire (G) (el porcentaje de súbditos nacionales que trabajan en las EMN es inferior al de las empresas nacionales), República Democrática del Congo (E) (el 90 por ciento de los trabajadores de las EMN son trabajadores locales, pero no en puestos de dirección), Sudáfrica (T – FEDUSA) (las EMN tienden a contratar trabajadores calificados de sus propios países y no a formar a los trabajadores locales, pero cuando las EMN se marchan del país, los trabajadores locales calificados también se marchan).

<sup>333</sup> Por ejemplo: Egipto (E) (en una EMN el 95 por ciento de las oportunidades de empleo se ofrece a ciudadanos locales), Filipinas (G) (las EMN brindan a los trabajadores locales oportunidades para administrar negocios en las zonas rurales).

<sup>334</sup> Por ejemplo: Bahrein (G) (el 20 por ciento de la mano de obra, independientemente de la tecnología que se utilice), Omán (E) (se prevé que las EMN empleen el mismo porcentaje de súbditos nacionales que las empresas locales), Suiza (T) (la reglamentación actual exige que se justifiquen las exenciones a la prohibición de contratar personal extranjero). Véase también Kuwait (TP) (es necesario que la legislación y la reglamentación garanticen a los súbditos un porcentaje determinado de puestos de empleo en las EMN).

<sup>335</sup> Por ejemplo: Angola (G), Australia (T), Bahamas (G), Bangladesh (G, E), Canadá (E), Colombia (G), Costa Rica (G), Egipto (E), Guatemala (E), Hungría (TP), Indonesia (G), Irlanda (T), Italia (G), Jordania (E), Kenya (G), República de Corea (G), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelanda (G), Filipinas (G), Sudáfrica (E, T – FEDUSA), Sri Lanka (G), Suecia (TP), Turquía (E), Uganda (TP), Ucrania (G, E), Viet Nam (E), Zambia (E).

<sup>336</sup> Por ejemplo: Nueva Zelanda (G) (positiva), Nicaragua (G) (positiva).



pérdidas de empleos indirectos debido a la competencia entre las EMN y las empresas locales <sup>337</sup>.

- 72.** En la mayoría de los informes no se responde a la parte de la pregunta relativa a las normas de trabajo. En algunas de estas respuestas se indica que las EMN han tenido una incidencia positiva sobre las normas de trabajo <sup>338</sup>. En varias respuestas se considera que las actividades de las EMN tienen una incidencia negativa sobre las normas de trabajo <sup>339</sup>. Es de notar que, en algunas respuestas se interpreta el término «normas» para referirse a políticas o prácticas empresariales, mientras que en otras se refiere a leyes, reglamentos o normas del trabajo.
- 73.** En las respuestas se señalan varios efectos positivos de las actividades de las EMN sobre las normas del trabajo, lo cual incluye mejores salarios y prestaciones de seguridad social <sup>340</sup>, prácticas en el lugar de trabajo que contribuyen a aumentar la productividad <sup>341</sup>, y transferencia de calificaciones y de tecnología <sup>342</sup>. En general, los beneficios sociales de las actividades de las EMN se notan bajo la forma de una remodelación de los centros académicos y de formación técnica para ajustarlos a las necesidades de las EMN <sup>343</sup>, y por el progreso económico y la reducción de la pobreza <sup>344</sup>. Se indica que las EMN elevan el nivel de las prácticas de las empresas y/o los lugares de trabajo locales para ponerlas al nivel de las normas internacionales, particularmente los sistemas de gestión de la calidad <sup>345</sup>.
- 74.** Dentro del grupo de respuestas en las que se señala que las actividades de las EMN tienen una incidencia negativa sobre las normas, se hace referencia a las prácticas de subcontratación, porque se considera que crean inseguridad en el empleo, precariedad y situaciones de trabajo intermitente, así como situaciones en las que es difícil aplicar las

<sup>337</sup> Bangladesh (T) («una tasa alarmante» de disminución), Chipre (T) (negativa), República de Corea (T) (negativa). Véase también Lituania (T – LPSS) (negativa).

<sup>338</sup> 23 respuestas: 6 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 1 organización de trabajadores, 9 respuestas tripartitas. Para una enumeración de los países, véase la contranota 35.

<sup>339</sup> 13 respuestas: 3 gobiernos, 1 organización de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores. Para una enumeración de los países, véase la contranota 36.

<sup>340</sup> Por ejemplo: China (G) (seguridad social), Hungría (TP) (para los trabajadores no calificados). Véase también Nepal (T) («una remuneración un poco más alta, pero sin seguridad en el empleo»).

<sup>341</sup> Por ejemplo: Bahamas (G), Brasil (E) (se cita un estudio), Costa Rica (G).

<sup>342</sup> Por ejemplo: Austria (T), Bulgaria (G).

<sup>343</sup> Por ejemplo: Croacia (T), Costa Rica (G). Véase también Camerún (T) (una mayor escolarización).

<sup>344</sup> Australia (T), Kenya (G), respectivamente.

<sup>345</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Ecuador (G) (ISO 9000), Ucrania (G), Egipto (E), Hungría (TP), Letonia (T), San Vicente y las Granadinas (las actividades de las EMN se utilizan como punto de referencia y de comparación).

normas del trabajo <sup>346</sup>. Además, en comparación con las empresas nacionales, que deciden cerrar solamente en situaciones extremas, en unas cuantas respuestas se considera que las EMN bajan el nivel de las normas al reubicar sus actividades simplemente para aumentar sus beneficios, a pesar de que suelen tener una situación financiera sana <sup>347</sup>.

75. En algunas respuestas se nota que no puede generalizarse fácilmente la incidencia de las actividades de las EMN sobre las oportunidades de empleo y/o las normas de trabajo. Una organización de trabajadores señala que la incidencia sobre las normas del trabajo difiere según la EMN de que se trate <sup>348</sup>. En un país, se considera que las EMN tienen una incidencia sobre las oportunidades de empleo y las normas de trabajo igual a la de las empresas nacionales; en otro, se considera que las EMN tienen una incidencia más positiva que las empresas nacionales <sup>349</sup>. Un gobierno informa que las EMN introducen horarios de trabajo más reducidos, pero también un nivel de salarios más bajo para las trabajadoras <sup>350</sup>. Varios gobiernos informan que las EMN tienen una incidencia neutra sobre las normas (a pesar de que aumentan las oportunidades de empleo) <sup>351</sup>, mientras que una organización de empleadores de uno de los países considera que los cambios intersectoriales derivados de la tecnología, y no de las propias actividades de las EMN, constituyen el factor determinante en la adaptación de las normas de trabajo <sup>352</sup>.

### 1.3.2. Igualdad de oportunidades y de trato (párrafos 21-23 de la Declaración: pregunta 8)

*P.8 ¿Ha aplicado el gobierno políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar toda forma de discriminación en el empleo? De ser así, sírvase explicarlo brevemente.*

*En caso afirmativo, ¿ha aplicado el gobierno estas políticas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las empresas multinacionales?*

<sup>346</sup> Por ejemplo: Nepal (T), Filipinas (G), Portugal (G, T), Sudáfrica (T – COSATU), Trinidad y Tabago (E). Véase también China (G) (algunas EMN no proporcionan una seguridad social adecuada a los trabajadores temporales), República Dominicana (T) (el desarrollo de las empresas de subcontratación en las zonas económicas especiales ha creado algunos empleos, pero es difícil aplicar las normas laborales, sobre todo en materia de sindicación), República de Corea (T) (la excesiva competitividad de las EMN crea condiciones en las que se trabajan horarios prolongados a cambio de bajos salarios).

<sup>347</sup> Por ejemplo: Bélgica (G). Véase también Israel (T).

<sup>348</sup> Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>349</sup> Compárese Jordania (G) con Bangladesh (G, E).

<sup>350</sup> Japón (G).

<sup>351</sup> Por ejemplo: Perú (G), España (G), Eslovenia (G).

<sup>352</sup> España (E).

Número total de respuestas recibidas: 147/169 (27 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 69/75 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 32/39 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 46/55 países (9 respuestas tripartitas).</li> </ul>

- Gobiernos de 69/75 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 32/39 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 46/55 países (9 respuestas tripartitas).

**76. Pregunta 8.** En las respuestas de un gran número de países se señalaba que durante el período considerado los gobiernos habían seguido políticas concebidas para promocionar la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar una o más formas de discriminación en el empleo<sup>353</sup>. Muchos se centraban en la formulación de medidas legales<sup>354</sup>, algunos en la adopción de políticas<sup>355</sup>, otros en la puesta de marcha de programas<sup>356</sup>, y una serie de ellos en la ratificación de los convenios de la OIT<sup>357</sup>. No obstante, en algunas respuestas, especialmente de organizaciones de trabajadores, se señalaban las brechas existentes entre la teoría y la práctica, como por ejemplo las situaciones en las que la discriminación persistía de hecho pese a estar prohibida por la ley<sup>358</sup>. Algunas organizaciones de trabajadores manifestaron su descontento respecto a las políticas gubernamentales o a la ausencia de políticas en este ámbito<sup>359</sup>. En varias respuestas, principalmente de organizaciones de empleadores, se consideraba que la no discriminación y la igualdad no eran cuestiones que deberían plantearse dado que no se había puesto de manifiesto ningún caso de discriminación<sup>360</sup>.

**77.** En las respuestas se hizo hincapié en que la igualdad de género y la no discriminación eran cuestiones prioritarias en el marco de las medidas legales y/o las políticas del gobierno que se centraban en la igualdad en el empleo<sup>361</sup>. Se señaló que en el período que se está

<sup>353</sup> 71 países: en la contranota 37 figura la lista de dichos países.

<sup>354</sup> 82 respuestas: 33 gobiernos, 12 organizaciones de empleadores, 19 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 38 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>355</sup> 46 respuestas: 23 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 39 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>356</sup> 36 respuestas: 21 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 40 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>357</sup> 9 respuestas: 6 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores y 1 organización de trabajadores. En la contranota 41 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>358</sup> Por ejemplo: República Democrática del Congo (E, T), República de Corea (T), Letonia (T), Mozambique (T), Nepal (T), Noruega (G), Pakistán (T – PLF), Polonia (T – OPZZ), Portugal (T), Togo (T – GSA).

<sup>359</sup> Por ejemplo: Angola (T), Bangladesh (T), Malta (T), Perú (T), España (T).

<sup>360</sup> Por ejemplo: Burkina Faso (E), Cabo Verde (G), Gabón (E), Venezuela (E). Véase también Egipto (G) (protección constitucional por lo que no es necesario seguir políticas).

<sup>361</sup> Por ejemplo: Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G), Chipre (G, T), Ecuador (G), El Salvador (G), Estonia (TP), Finlandia (TP), Francia (T), Alemania (G), Grecia (G), Hungría (TP), Irlanda (T), Italia (G, T), Japón (G), Kenya (G), República de Corea (G, T), Kuwait (TP), Lituania (G, T), Mauricio (G), México (G, T), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G),

considerando ciertas leyes, políticas y/o determinados programas se centraban en las causas de la discriminación prohibida entre ellas la raza y/o el origen nacional o étnico<sup>362</sup>, la nacionalidad<sup>363</sup>, la discapacidad<sup>364</sup>, la religión<sup>365</sup>, la edad (los jóvenes incluidos)<sup>366</sup>, el estatus social<sup>367</sup>, la orientación sexual<sup>368</sup>, la opinión política<sup>369</sup>, la lengua<sup>370</sup>, la xenofobia<sup>371</sup> y el estado de salud<sup>372</sup>. En una serie de respuestas se abordaron cuestiones relacionadas con las repercusiones discriminatorias de las responsabilidades familiares en el empleo, entre ellas, el embarazo y la maternidad, y la licencia parental para los padres y los padres adoptivos<sup>373</sup>. Otras se concentraron en los trabajadores a tiempo parcial<sup>374</sup>. Se hizo alusión

Portugal (G), Rumania (G), Singapur (G), Eslovaquia (TP), Eslovenia (G), España (G, E), Suiza (G, E, T), Tailandia (G), Trinidad y Tabago (E), Turquía (G), Ucrania (G, E), Reino Unido (G), Zambia (E).

<sup>362</sup> Por ejemplo: Australia (G) (racismo), Bahrein (G) (raza), Bélgica (E, T) (origen nacional), Brasil (G) (raza), Bulgaria (G) (raza y trabajadores extranjeros), El Salvador (G) (raza y origen nacional), Estonia (TP) (raza), Finlandia (TP) («origen»), Hungría (TP) (origen étnico), Irlanda (T) (raza y nómadas), Italia (G) (raza y origen étnico), Kenya (G) (origen tribal y étnico), Kuwait (TP) (origen nacional), Lituania (G) (raza), México (G) (raza), Nicaragua (G) (raza), Noruega (G) (raza, origen nacional y color de la piel), Perú (G) (raza, origen nacional, color de la piel y origen social), Portugal (G) (raza y territorio de origen), Rwanda (G) («se ha abolido la identificación étnica»), Singapur (G) (raza, ascendencia y lugar de nacimiento), Turquía (G) (raza y origen nacional), Ucrania (G, E) (raza), Reino Unido (G) (raza).

<sup>363</sup> Por ejemplo: Bahrein (G), Camerún (T), Italia (G), Lituania (G), México (G), Ucrania (G, E).

<sup>364</sup> Por ejemplo: Australia (G), Brasil (G), China (G), Costa Rica (G), Egipto (E), Finlandia (TP), Irlanda (T), Jordania (G, E), República de Corea (G, T), Reino Unido (G).

<sup>365</sup> Por ejemplo: Bahrein (G), Bulgaria (G), El Salvador (G), Estonia (TP), Finlandia (TP), Irlanda (T), Italia (G, T), Kuwait (TP), Lituania (G), México (G), Nicaragua (G), Perú (G), Portugal (G), Singapur (G), Turquía (G), Ucrania (G, E).

<sup>366</sup> Por ejemplo: Australia (G), Finlandia (TP), Irlanda (T), Kenya (G), República de Corea (G, T), México (G), Perú (G), Portugal (G), Reino Unido (G).

<sup>367</sup> Por ejemplo: México (G), Nicaragua (G), Perú (G), Turquía (G), Ucrania (G, E).

<sup>368</sup> Por ejemplo: Dinamarca (TP), Irlanda (T), Noruega (G).

<sup>369</sup> Por ejemplo: El Salvador (G), Italia (G, T), Kenya (G), Lituania (G), México (G), Nicaragua (G), Perú (G), Portugal (G), Ucrania (G, E).

<sup>370</sup> Por ejemplo: Bahrein (G), Finlandia (TP), Singapur (G).

<sup>371</sup> Por ejemplo: Bélgica (E, T).

<sup>372</sup> Por ejemplo: Finlandia (TP).

<sup>373</sup> Por ejemplo: Australia (G), Chipre (G), Japón (G), España (G), República de Moldova (G), Portugal (T).

<sup>374</sup> Por ejemplo: Chipre (G) (ratificación del convenio de la OIT), Alemania (G) (normas de la Unión Europea).

a los grupos especialmente vulnerables, tales como los que viven en zonas menos desarrolladas o los que antes se consideraban desfavorecidos<sup>375</sup>.

- 78.** En algunas respuestas se informó de la ratificación de los convenios de la OIT para eliminar la discriminación durante el período que se analiza, y en una se señaló la ratificación de un convenio de las Naciones Unidas sobre esta cuestión<sup>376</sup>. Además de las propias ratificaciones, se hizo referencia a la legislación adoptada durante el período de examen que se inspiraba en los convenios ratificados de la OIT<sup>377</sup>. En varias respuestas se hizo alusión a los informes presentados a la OIT en virtud del artículo 22 o en el contexto del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>378</sup>. Un gobierno señaló que desde 1996 había publicado una serie de informes donde se exponían cuestiones de discriminación a la luz de los convenios de la OIT tras haber realizado amplias consultas<sup>379</sup>. En las respuestas de otro país se describió un programa de género y raza que se puso en marcha cuando el representante de los trabajadores presentó una queja por incumplimiento del Convenio núm. 111<sup>380</sup>.
- 79.** En conjunto, las respuestas reflejaban la diversidad de estrategias adoptadas durante el período que se analiza con el fin de lograr la igualdad en el empleo. Las medidas legales que garantizan la igualdad y el trato no discriminatorio se presentaron en forma de disposiciones constitucionales, disposiciones de la legislación general en materia de trabajo; y/o leyes específicas sobre derechos humanos e igualdad de oportunidades, discriminación sexual, discriminación por discapacidad o discriminación racial<sup>381</sup>. Un gobierno hizo alusión a las ventajas concedidas a las empresas que aplicaban políticas activas para el avance de la mujer en las ofertas públicas de contratos<sup>382</sup>. Otro manifestó que su ley sobre inversiones extranjeras contenía cláusulas de no discriminación<sup>383</sup>.

<sup>375</sup> Por ejemplo: Costa Rica (G), Jordania (E), Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>376</sup> Convenio núm. 100: República de Corea (G), Trinidad y Tabago (E); Convenio núm. 111: Bahrein (G), Indonesia (G), República de Corea (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); Convenio núm. 98: Suiza (T), Zambia (E); Convenio núm. 87: Zambia (E); Convenio núm. 175: Chipre (G); Convenio de las Naciones Unidas (sin especificar): Suiza (T).

<sup>377</sup> Por ejemplo: Dinamarca (TP), República de Corea (G), Eslovenia (G) (proyectos de ley).

<sup>378</sup> Por ejemplo: informes en base al artículo 22 con arreglo al Convenio núm. 100: (Argentina (G), Nueva Zelandia (G, T)), y al Convenio núm. 111: (Argentina (G), Bélgica (G), Nueva Zelandia (G), pero véase Nueva Zelandia (T)). Consúltense también las observaciones individuales sobre el Convenio núm. 111 (Nueva Zelandia), 1998; y las observaciones individuales sobre el Convenio núm. 100 (Nueva Zelandia), 1999, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

<sup>379</sup> Australia (G).

<sup>380</sup> Brasil (G, E). El programa abarcaba una campaña para potenciar la sensibilización de los mediadores, análisis estadísticos sobre la discriminación en el mercado de trabajo, la supervisión con la participación de mujeres del personal, y directrices profesionales y proyectos de formación, entre ellos un proyecto de cooperación técnica con la OIT.

<sup>381</sup> Véase, por ejemplo, la nota 377 anterior.

<sup>382</sup> Austria (G).

<sup>383</sup> Bulgaria (G).

- 80.** Una serie de países contaban con leyes o reglamentaciones centradas en las causas y repercusiones particulares de la discriminación, tales como los anuncios de empleo discriminatorios, la disparidad salarial y las medidas de seguridad social<sup>384</sup>. En determinadas respuestas también se hizo referencia a la incorporación a la acción afirmativa y de la equidad en el empleo<sup>385</sup>. Y en algunas se citaron los acuerdos colectivos que plasman el principio de no discriminación<sup>386</sup>. Y en otras respuestas se mencionaron las directivas de la Unión Europea y los fallos de tribunales europeos, así como los esfuerzos encaminados a lograr la armonización jurídica con la legislación comunitaria<sup>387</sup>.
- 81.** En una serie de respuestas, principalmente de los gobiernos, se ofrecían ejemplos de las instituciones que se habían creado y de las medidas adoptadas para tratar las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato. Las instituciones establecidas en el marco de los ministerios gubernamentales o constituidas como órganos independientes abarcaban inspecciones labores, ombudsman, comisiones de derechos humanos e igualdad de oportunidades, juntas de lucha contra la discriminación, unidades de asesoramiento, centros de investigación y órganos tripartitos<sup>388</sup>. En algunas respuestas se aludió a las iniciativas con patrocinio público que se concentraban en el desarrollo de capacidades e incentivos en el sector privado. Entre ellas cabe citar la concesión de premios a empresas que lograban la igualdad de género, las consultas y el intercambio de información con la comunidad empresarial, la formulación de directrices, la elaboración de códigos de prácticas o guías eficaces de prácticas comerciales sobre la no discriminación, la oferta de servicios de formación e información para actividades empresariales, la visita a empresas para discutir la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo o dirigir programas de formación, y el fomento de empresas propiedad de mujeres<sup>389</sup>. Otro gobierno también patrocinó, entre otros, estudios e informes<sup>390</sup>; campañas de sensibilización para educar a los interlocutores sociales, las autoridades públicas o al

<sup>384</sup> Por ejemplo: Singapur (G) (directrices) Eslovaquia (TP), Zimbabwe (G) (anuncios de empleo discriminatorios); Bélgica (G), Mauricio (G) (regulación o revisión salarial); Finlandia (TP), Reino Unido (seguridad social).

<sup>385</sup> Por ejemplo: Malasia (TP) (ingeniería social), Sudáfrica (T – FEDUSA) (corregir errores del pasado), Sudáfrica (T – COSATU) (legislación sobre la equidad en el empleo), Ucrania (G, E) (el 5 por ciento de los puestos se reserva a colectivos de la población que precisan protección social).

<sup>386</sup> Por ejemplo: Bélgica (E, T) (origen nacional), Finlandia (TP) (política en materia de ingresos), Italia (T), Lituania (T), San Vicente y las Granadinas (TP), Togo (G, E, T), Ucrania (G, E).

<sup>387</sup> Por ejemplo: Bélgica (G), Chipre (G), Alemania (G), Suiza (T).

<sup>388</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Comité Nacional de Educación en materia de Derechos Humanos, NSW: Junta de Lucha contra la Discriminación), Austria (G) (Consejo sobre Igualdad de Trato y Comisión sobre Igualdad de Trato), Brasil (G) (Unidad Internacional Consultiva), Colombia (G) (inspección laboral), Ecuador (G) (consejo nacional para la mujer), Finlandia (TP) (Ombudsman para Extranjeros), Grecia (G) (Centro de Investigación para la Igualdad), Letonia (T) (Subconsejo Tripartito de Formación Profesional y Empleo), Reino Unido (G) (Comisión de Derechos de los Discapacitados).

<sup>389</sup> Por ejemplo: Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bélgica (G), Costa Rica (G), Grecia (G), Hungría (TP), Filipinas (G), Portugal (G, T), Singapur (G) (directrices tripartitas), Eslovenia (G), Reino Unido (G).

<sup>390</sup> Por ejemplo: Australia (G), Finlandia (TP), Grecia (G).

público en general <sup>391</sup>; la creación de bases de datos electrónicas y sitios en la Web para ofrecer información sobre las leyes y los programas pertinentes <sup>392</sup>; los servicios de colocación destinados a los grupos discriminados y líneas directas para las mujeres que trabajan <sup>393</sup>; la ayuda financiera a programas encaminados a lograr la igualdad de género <sup>394</sup>; y planes de acción nacional sobre el avance de la mujer <sup>395</sup>.

**82.** *Pregunta 8, bis*). Se observó aproximadamente en la mitad de los países donde se lleva a cabo una labor dinámica en el ámbito de la igualdad en el empleo, los gobiernos mantuvieron consultas con los empleadores y los trabajadores con miras a hacer de la igualdad en el empleo una realidad <sup>396</sup>. Se señaló que en un número mucho más modesto de países los gobiernos celebraron consultas con EMN, directamente o a través de organizaciones de empleadores <sup>397</sup>. Las distintas referencias hechas en las respuestas a los acuerdos de negociación colectiva y a las iniciativas emprendidas junto con el sector privado con el fin de lograr la igualdad en el empleo y la no discriminación también guardan relación con el tema de las consultas <sup>398</sup>.

### 1.3.3. Seguridad del empleo (párrafos 24-28 de la Declaración: pregunta 9 de la encuesta)

*P.9 ¿Se han adoptado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable, como se propugna en la Declaración tripartita? En caso afirmativo, sírvase indicar dichas medidas.*

Número total de respuestas recibidas: 116/169 (24 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 45/75 países (8 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 29/39 países (8 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 42/55 países (8 respuestas tripartitas).</li> </ul>



**83.** En algunas respuestas, especialmente los gobiernos y organizaciones de empleadores señalaban que las EMN habían adoptado medidas específicas durante el período que se analiza para proporcionar empleos seguros y estables <sup>399</sup> o habían garantizado el empleo

<sup>391</sup> Por ejemplo: Australia (G), Bahamas (G), Bélgica (G), Ecuador (G), Grecia (G), Malta (G).

<sup>392</sup> Por ejemplo: Australia (G), Ecuador (G), Grecia (G).

<sup>393</sup> Por ejemplo: Costa Rica (G), Hungría (TP), respectivamente.

<sup>394</sup> Por ejemplo: Suiza (G, E, T).

<sup>395</sup> Por ejemplo: Austria (G), Panamá (G).

<sup>396</sup> 60 respuestas: 29 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores y 9 respuestas tripartitas. En la contranota 42 figura la lista de dichas respuestas.

<sup>397</sup> 11 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores y 6 respuestas tripartitas. En la nota 43 figura una lista de dichas respuestas.

<sup>398</sup> Véanse las notas 385 y 386 del texto adjunto.

<sup>399</sup> 44 respuestas: 17 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores y 8 respuestas tripartitas. En la nota 44 figura una lista de dichas respuestas.

estable a través de condiciones favorables<sup>400</sup>. En una serie de respuestas donde se puntualizaba que las EMN adoptaban tales medidas se indicó que la legislación estipulaba dichas medidas<sup>401</sup>. En algunas respuestas, fundamentalmente de organizaciones de trabajadores, se consideraba que las EMN no habían adoptado las medidas en cuestión<sup>402</sup>. En una serie de respuestas se indicó que no habían dispuesto de información suficiente para responder a la pregunta o bien desconocían cualquiera de esas medidas<sup>403</sup>. En otras se expresaba la opinión de que era una cuestión específica de la política social de ciertas EMN, o de sectores de actividad concretos<sup>404</sup>. Una organización de empleadores opinaba que el empleo en las EMN no era menos estable que en las empresas públicas<sup>405</sup>.

- 84.** En algunas respuestas se describieron las medidas adoptadas por las EMN para promover la seguridad del empleo. En ciertas respuestas, entre ellas las procedentes de una serie de países de Asia occidental, se señaló la existencia de niveles salariales más elevados, una mejor seguridad social y otras prestaciones, contratos de plazo fijo o indefinidos, y programas de formación en la empresa<sup>406</sup>. Ahora bien, una organización de trabajadores indicó que aunque los salarios eran mayores no había seguridad de empleo<sup>407</sup>. Se habló de otras medidas adoptadas por las EMN para promover la seguridad del empleo durante la reestructuración, por ejemplo la asistencia para iniciar una empresa a quienes se jubilan

<sup>400</sup> En las siguientes respuestas se indicó de forma específica que las EMN garantizan el empleo estable mediante condiciones de empleo favorables (salarios y contratos a largo plazo): Bahrein (G), Egipto (E), Jordania (G, E).

<sup>401</sup> 15 respuestas: 7 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 1 organización de trabajadores y 3 respuestas tripartitas. En la contranota 45 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>402</sup> 42 respuestas: 8 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 22 organizaciones de trabajadores y 10 respuestas tripartitas. En la contranota 46 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>403</sup> Por ejemplo: Australia (T), Barbados (E), Finlandia (TP), Hungría (TP – opinión de los trabajadores), Irlanda (T), Rumania (G), República Unida de Tanzania (T), Ucrania (G).

<sup>404</sup> Por ejemplo: Senegal (G) (política social de las EMN), Togo (T – CSTT) (sólo unas cuantas EMN), Bulgaria (G) (específico según el sector), Chipre (G) (estabilidad de los sectores petrolífero y de la banca, no así en el caso del turismo), Hungría (TP) (los empleadores opinan que el sector agrícola no es estable) y Eslovaquia (TP) (el sector bancario se encuentra estable).

<sup>405</sup> Por ejemplo: Alemania (E).

<sup>406</sup> Por ejemplo: Angola (G) (contratos abiertos), Bahrein (G) (las EMN ofrecen salarios «buenos y adecuados»), Bangladesh (G, E) (las EMN ofrecen mejores salarios, incentivos y servicios a los trabajadores), China (G) (por lo general las EMN aplican el sistema de contratos de empleo), Egipto (E) (una EMN de la industria alimenticia ofrece contratos de empleo que garantizan los intereses de su personal, de conformidad con la legislación laboral; la mayor parte de los contratos de empleo de las EMN en el sector petrolífero son de duración indefinida; e indemnizaciones generosas de fin de servicios), Hungría (TP) (las EMN contratan a sus empleados por un período indefinido lo que les aporta la seguridad de contar con un empleo continuado, pese a que los empleadores señalan que el nivel de empleo sigue dependiendo de los resultados comerciales), Jordania (G, E) (seguridad social, seguro de vida, seguro de enfermedad, fondos de ahorro y servicios de vivienda), Líbano (G) (contratos de duración determinada o indeterminada, estos últimos sujetos a disposiciones oficiales sobre la terminación de la relación de empleo) y Sri Lanka (E) (formación en la empresa para el desarrollo de competencias).

<sup>407</sup> Nepal (T).



anticipadamente, planes de pensión generosos y la notificación de intención de cierre o compensaciones por falta de notificación <sup>408</sup>.

- 85.** Por el contrario, en una serie de respuestas se dieron ejemplos de traslados de las EMN que, según se señalaba, repercutían negativamente en la estabilidad laboral <sup>409</sup>. En otras, principalmente aportadas por organizaciones de trabajadores, incluso también de empleadores, se consideraba que las EMN contribuían a la flexibilidad o a la precariedad en el empleo al recurrir a prácticas como la subcontratación, el empleo de trabajadores subcontratados o temporales y el empleo de jornaleros <sup>410</sup>. En opinión de una organización de trabajadores, las prioridades de la empresa eran la obtención de beneficios y la supervivencia económica, no la estabilidad del empleo <sup>411</sup>. Otra se refirió al conflicto armado como causa fundamental de la inestabilidad del empleo en el país <sup>412</sup>.
- 86.** En una serie de respuestas se puso énfasis en la importancia de los acuerdos de negociación colectiva a la hora de incorporar las cláusulas de seguridad del empleo <sup>413</sup>. Ciertas organizaciones de trabajadores también hicieron hincapié en la importancia del papel de los sindicatos cuando se trata de garantizar la estabilidad del empleo en las EMN <sup>414</sup>. En una notificación cauta, una organización de trabajadores puso de relieve que los acuerdos de negociación colectiva no protegen a los trabajadores, quienes han de ser flexibles ante unas condiciones de trabajo que cambian constantemente <sup>415</sup>.
- 87.** Aunque la pregunta de la encuesta no pedía tal información, en una serie de respuestas se ponía de manifiesto que el gobierno había adoptado medidas para promover el empleo seguro y estable <sup>416</sup>. En varios casos, en las respuestas se hacía referencia a la legislación específica que trataba de proteger a los trabajadores frente a la inestabilidad laboral o reducir sus efectos, especialmente en situaciones de despido, ya se tratase de empresas multinacionales o nacionales. Entre tales medidas para reducir esos efectos cabe citar los requisitos de que las EMN notificasen los despidos o indemnizasen a los trabajadores de forma procedente, se patrocinasen públicamente programas de formación o reciclaje y se organizaran programas públicos de asistencia a los beneficiarios de la asistencia social o a

<sup>408</sup> Por ejemplo: Kenya (G), Gabón (E). Véase también la República de Corea (se exige que las EMN mantengan consultas con los trabajadores en los casos de despido).

<sup>409</sup> Por ejemplo: Letonia (T), Sudáfrica (T – COSATU). Véase también Bélgica (G).

<sup>410</sup> Por ejemplo: India (G – transmisión de la opinión de los trabajadores), Pakistán (T – NLF), Portugal (T) (mano de obra no calificada), Filipinas (G – transmisión de la opinión de los trabajadores), República de Corea (T), Trinidad y Tabago (E) (contratos para el empleo, no de empleo), España (T), Uganda (TP), Viet Nam (E).

<sup>411</sup> Lituania (T – LPSS).

<sup>412</sup> República Democrática del Congo (T).

<sup>413</sup> Por ejemplo: Barbados (G), Colombia (G), Italia (G, T), Kenya (G), Venezuela (E), Polonia (T – OPZZ) (pactos sociales en empresas privadas o adquiridas) Togo (G, E).

<sup>414</sup> Por ejemplo: Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T).

<sup>415</sup> Letonia (T).

<sup>416</sup> 26 respuestas: de 18 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores y 2 organizaciones de trabajadores. En la contranota 47 figura la lista de dichos remitentes.

quienes aspiraban a convertirse en pequeños empresarios<sup>417</sup>. En algunos países, los esfuerzos gubernamentales para limitar el desempleo provocado por los despidos comprendían consultas con los interlocutores sociales y/o EMN, lo que en algunos casos dio lugar a planes de acción y compromisos entre los interesados<sup>418</sup>.

#### 1.4. Formación (párrafos 29-32 de la Declaración: preguntas 10 y 11 de la encuesta)

*P.10 ¿Qué papel desempeñan las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos, en particular por lo que respecta al reforzamiento de las políticas y de los sistemas de formación en el país de acogida a nivel nacional, sectorial y de empresa y en el suministro de formación?*

*P.11 En el marco de las EMN, ¿se formulan políticas de formación, se establecen objetivos y se aplican programas sobre una base tripartita, cuando corresponde?*

Número total de respuestas recibidas: 152/169 (27 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 68/75 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 37/39 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 47/55 países (9 respuestas tripartitas).</li> </ul>



**88. Pregunta 10.** En conjunto, en muchas respuestas se indicó que las EMN desempeñaron un papel positivo durante el período que se analiza en el sentido de que reforzaron el desarrollo de los recursos humanos y las políticas de formación y los sistemas y/o facilitaron formación<sup>419</sup>. En otras se indicaba que las EMN contribuían al desarrollo de los recursos humanos o a la formación de trabajadores en sus propias empresas pero no reforzaban las políticas y los sistemas de formación del país en general<sup>420</sup>. En una serie de respuestas se consideró que las EMN no desempeñaban en absoluto una función positiva respecto al desarrollo de los recursos humanos y/o a la formación<sup>421</sup>. En otras respuestas se describían las actividades de las EMN relacionadas con el desarrollo de los recursos

<sup>417</sup> Por ejemplo: Bahamas (G), Belarús (G), Kenya (G), Líbano (G), México (G), Perú (G), Portugal (G) (resolución parlamentaria), Singapur (G), Sudáfrica (E), Suiza (E).

<sup>418</sup> Por ejemplo: Filipinas (G), (discusiones con EMN e interlocutores sociales sobre como reconciliar la política gubernamental de pleno empleo con una subcontratación cada vez mayor y otras disposiciones flexibles en materia de trabajo), Sudáfrica (E) (incluyendo a las EMN en un plan social encaminado a reducir al máximo y mitigar los costos sociales de las reducciones de personal), España (G) (acuerdo global tripartito para la estabilidad del empleo).

<sup>419</sup> 115 respuestas: 48 gobiernos, 21 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores y 21 respuestas tripartitas. En la contranota 48 figura la lista de tales remitentes.

<sup>420</sup> Estonia (TP), Finlandia (TP), Eslovaquia (TP), China (G), Ecuador (G); Barbados (T), Francia (T – CFE-CGC), Nepal (T).

<sup>421</sup> Belarús (G), República de Moldova (G), Rumania (G), Ucrania (G); Lituania (E), Ucrania (E), Zambia (E); República Dominicana (T), Alemania (T), Lituania (T – LPSS), Pakistán (T – PLF), Perú (T), Togo (T – GSA); San Vicente y las Granadinas (TP).

humanos y/o la formación en el país sin afirmar si su papel era o no positivo <sup>422</sup>. En varias respuestas se indicó que las EMN sacaban partido de los trabajadores locales calificados existentes sin invertir de forma procedente en la formación en el país <sup>423</sup>. En países en los que el gobierno no había emprendido políticas de formación y desarrollo de los recursos humanos, se decía que el papel de las EMN en la formación y el desarrollo de los recursos humanos era limitado o inexistente <sup>424</sup>. No obstante, en ciertas respuestas se manifestaba que las EMN habían estimulado la formulación de políticas nacionales en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y/o de la formación <sup>425</sup>. Las comparaciones de las contribuciones de las EMN al desarrollo de los recursos humanos y a la formación con las de sus homólogos nacionales dieron lugar a la opinión ampliamente extendida de que las funciones de las EMN eran similares a las de las empresas nacionales <sup>426</sup>, se hallaban más involucradas al respecto <sup>427</sup>, o su dinamismo era menor <sup>428</sup>.

- 89.** En las respuestas se presentaron marcos legales y políticos diversos en los que las EMN contribuían al desarrollo de los recursos humanos y de las políticas y los sistemas de formación, así como a facilitar dicha formación. Ciertos gobiernos hicieron referencia a las obligaciones del país con arreglo al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) o a los informes presentados a la OIT en virtud de dicho Convenio <sup>429</sup>. En algunas respuestas se señaló que el desarrollo de los recursos humanos y las actividades de formación de las EMN constituían un requisito oficial de acuerdo con determinadas leyes sobre el desarrollo de los recursos humanos o la formación y/o educación, o las leyes sobre trabajo, con disposiciones encaminadas a reforzar el desarrollo de los recursos humanos o la adquisición de competencias <sup>430</sup>. En una serie de respuestas, especialmente de países en desarrollo, se indicaba que las EMN realizaron contribuciones obligatorias a fondos o a órganos establecidos en virtud de la legislación para promover el desarrollo de los recursos

<sup>422</sup> Por ejemplo: Ghana (T), Marruecos (T).

<sup>423</sup> Véase, por ejemplo, República de Moldova (G), Rumania (G), Togo (T – GSA), Sudáfrica (T – COSATU) (mano de obra calificada «robada»), Viet Nam (E) (algunas EMN atraen a trabajadores calificados de empresas locales mediante métodos injustos). Véase también Turquía (E).

<sup>424</sup> Nepal (T), Rwanda (T), Zambia (E).

<sup>425</sup> Por ejemplo: El Salvador (G), Venezuela (E).

<sup>426</sup> Por ejemplo: Australia (T), Chipre (T), Eritrea (G), Alemania (E), Guatemala (E), España (T), Suiza (T), Turquía (G).

<sup>427</sup> Por ejemplo: Lituania (G), Marruecos (T) (EMN), Canadá (E), Finlandia (TP) (las EMN incluidas de forma general en comparación con las empresas de mayor o menor tamaño, ya sean nacionales o multinacionales).

<sup>428</sup> Austria (G), Suiza (G).

<sup>429</sup> Por ejemplo: Chipre (G), Lituania (G), Países Bajos (G) (informe).

<sup>430</sup> Por ejemplo: Antigua y Barbuda (G, E), Bahrein (G), Canadá (E), Colombia (G), Kuwait (TP), México (G) (se incluye la información y el registro por parte de las EMN sobre formación tecnológica), Países Bajos (G), Noruega (G), Panamá (G), Tailandia (G), Turquía (G), Sudáfrica (E, T – COSATU) (futura ley).

humanos y/o la formación en el país, a veces en el contexto del desempleo<sup>431</sup>. Se consideró que las contribuciones de las EMN a los ingresos fiscales generales también potenciaban el desarrollo de los recursos humanos y los sistemas de formación<sup>432</sup>; en ciertas respuestas se hizo referencia al recurso a incentivos tales como las deducciones fiscales en los gastos de formación<sup>433</sup>.

90. En una serie de países, los acuerdos marco tripartitos se centraron en el desarrollo de los recursos humanos y/o en los sistemas y políticas de formación<sup>434</sup>. En diversas respuestas se describió una serie de mecanismos tripartitos creados para dirigir el desarrollo de los recursos humanos y los sistemas y políticas de formación. Véase el recuadro 1.4.1: *Políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación, objetivos y programas: experiencias escogidas de tripartismo*. En un conjunto de respuestas se señaló que los acuerdos de negociación colectiva englobaban compromisos en materia de desarrollo de recursos humanos y/o formación<sup>435</sup>. En algunas respuestas se indicó que en el contexto de los contratos de inversión con gobiernos de acogida, las EMN contrajeron la obligación de prestar apoyo al desarrollo de los recursos humanos y a las actividades de formación en dinero o en especie<sup>436</sup>.

<b>Recuadro 1.4.1.</b> <b>Políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación, objetivos y programas: experiencias escogidas de tripartismo</b>	
<i>Respuesta(s)</i>	<i>Mecanismo(s) tripartito(s)</i>
Australia (G)	Juntas laborales consultivas a nivel provincial (Nueva Gales del Sur y Victoria)
Barbados (G, E)	Las EMN estaban representadas como miembros de organizaciones de empleadores en el consejo de formación
Brasil (G, E)	Comisiones de empleo e ingresos a nivel estatal y municipal que dirigen las políticas públicas de empleo e ingresos, la asignación de fondos obligatorios al empleo inclusive
Chipre (T)	Organismo de formación laboral financiado por EMN y contribuciones de las nóminas de empresas nacionales para subvencionar cursos de formación en centros de formación de los interlocutores sociales
República de Corea (G)	Comité de deliberación sobre la formación profesional (política de formación)
Ecuador (G)	Departamento de formación profesional concebido para dar respuesta a las necesidades de las EMN y del país en su conjunto

<sup>431</sup> Brasil (G), Bulgaria (G), Côte d'Ivoire (G), Chipre (T), Kenya (G), República de Corea (G), Malasia (TP), Mauricio (G), Nicaragua (G), Sudáfrica (E), Suiza (G), República Unida de Tanzania (T).

<sup>432</sup> Por ejemplo: Sudáfrica (E), Uganda (TP).

<sup>433</sup> Por ejemplo: Mauricio (G), Filipinas (G).

<sup>434</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Nueva Gales del Sur), Bulgaria (G), Italia (G), Países Bajos (G), España (G, T).

<sup>435</sup> Por ejemplo: Bahamas (G), Alemania (T), Italia (T), México (G) (por ley, los acuerdos colectivos han de tratar el tema de la formación), España (E), República Unida de Tanzania (T), Venezuela (E).

<sup>436</sup> Por ejemplo: Angola (G) (petróleo y gas), Egipto (E) (petróleo y gas), Nicaragua (G) (infraestructura y tecnología utilizada en la formación), Portugal (G).

España (G, T)	Definición y gestión de la formación en base a acuerdos nacionales en los que participan algunas EMN obteniendo la aprobación de sus planes empresariales de formación y fondos, siempre y cuando se cuente con la cooperación bilateral (empleador – trabajador)
Filipinas (G)	Organo gubernamental encargado de la formación dirigido por una junta tripartita dominada por el sector privado
India (G)	Organos nacionales tripartitos que dirigen y gestionan programas de formación profesional
Indonesia (G)	Consejo nacional de formación (política de formación) y comisiones regionales de formación (servicios de formación)
Italia (G, T)	Centros encargados de la conciliación, elaboración de políticas y orientación con un enfoque geográfico y sectorial basado en acuerdos tripartitos
Letonia (T)	Consejo a nivel nacional para diseñar programas de formación
Lituania (G y T – LPSS)	Política y programas de formación de dos órganos tripartitos aunque, según Lituania (T – LPSS), no específicos de las EMN
México (G)	Estrategias de consulta y formación en el Programa de modernización y calidad integral
Nicaragua (G)	Panorama general de la formación profesional a través de la Junta de gestión de la formación profesional con representantes de las empresas nacionales y multinacionales
Países Bajos (G)	Agenda política y cursos prácticos de formación y certificación basados en acuerdos y asociaciones tripartitos
Rumania (G)	Consejo tripartito para la formación profesional de adultos
Singapur (G)	Programa de nuevo desarrollo de competencias en el que colaboran sindicatos, gobierno y empresas

**91.** Los informes describían las actividades de las EMN en relación con diversos mecanismos institucionales que se ocupaban de las políticas de desarrollo de recursos humanos y de formación. En algunos países, las EMN mantuvieron consultas con las autoridades públicas sobre políticas y sistemas de formación<sup>437</sup>. En varias respuestas se señaló que las EMN colaboraban con instituciones educativas a nivel nacional o local y/o participaban en planes y programas de formación y desarrollo de recursos humanos<sup>438</sup>. En una serie de respuestas, principalmente de los gobiernos, se observaba que las EMN participaban en programas de aprendizaje<sup>439</sup>. En diversas respuestas se señaló que las EMN y las autoridades públicas dirigían conjuntamente los programas de formación y/o desarrollo de los recursos humanos<sup>440</sup> o bien que las EMN se integraban en programas de patrocinio

<sup>437</sup> Por ejemplo: Cabo Verde (G), Kenya (G), Filipinas (G).

<sup>438</sup> Por ejemplo: Argentina (G), Barbados (E), Jordania (G), Nicaragua (G), Panamá (G), Singapur (G) (intercambio de competencias técnicas en materia de desarrollo de recursos humanos y capacidades en el contexto de programas de ayudas y de un plan de formación en el servicio), Trinidad y Tabago (E).

<sup>439</sup> Por ejemplo: Bahamas (G) (nivel sectorial y empresarial), Brasil (G) (enfoque sectorial), El Salvador (G) (incentivo legalmente reconocido para estimular el aprendizaje), Guatemala (G), Indonesia (G), Mauricio (G), Países Bajos (G), Panamá (G), Filipinas (G), Suiza (G, E), Turquía (G), Zimbabwe (G).

<sup>440</sup> Por ejemplo: Australia (G), Costa Rica (G) (EMN y el Gobierno con colectivos académicos y de empleadores), Egipto (E) (personal de las EMN con personal de la empresa petrolífera nacional), Italia (G) (las EMN cofinancian la formación con fondos de la Unión Europea), Tailandia (G)

público financiados por organizaciones multilaterales<sup>441</sup>. En una respuesta se indicó que las EMN proporcionaban formación reconocida a nivel nacional al aprobarse públicamente las organizaciones de formación registradas, lo que les permitía también percibir fondos gubernamentales<sup>442</sup>. En una serie de respuestas se manifestó que la participación de las EMN en las políticas y sistemas de formación y su funcionamiento se llevaba a cabo en el contexto de las actividades pertinentes de las organizaciones de empleadores<sup>443</sup>. Asimismo, se señaló que las EMN contribuían a las políticas de formación y a las actividades en ciertos países en las que intervenían los comités de empresa europeos. En ese sentido, cabe señalar que en un país africano las políticas, objetivos y programas de formación se concebían y llevaban a cabo en el marco de las EMN con una base bipartita, sin intervención gubernamental, basándose en el ejemplo de los comités de empresa europeos<sup>444</sup>.

- 92.** En varias respuestas se expresó insatisfacción respecto al nivel de cooperación entre las EMN y las autoridades públicas en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y de la formación. En algunas de ellas se señalaba que las EMN dan por supuesto que el sector público debería ser responsable de la formación y el reciclaje<sup>445</sup>. Por el contrario, en una respuesta se opinaba que, dado que la formación era financiada por el Estado las EMN preferían participar en políticas de formación y planificar la formación en la empresa<sup>446</sup>.
- 93.** En algunas respuestas, principalmente de los gobiernos, se señaló de manera general el papel de las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y la formación a nivel sectorial<sup>447</sup>. Un gobierno comunicó que las EMN habían introducido modelos de desarrollo de los recursos humanos en todos los ámbitos de la industria<sup>448</sup>; por el contrario, otro expresó la necesidad de que las EMN operen a nivel nacional y sectorial así como en el plano de la empresa<sup>449</sup>. En otras respuestas se dieron ejemplos de industrias que requerían competencias específicas y donde, aparentemente, las EMN proporcionaban formación sectorial. Véase el recuadro 1.4.2: *EMN, desarrollo de los recursos humanos y*

(empresas conjuntas entre las EMN y las compañías estatales en el desarrollo de los recursos humanos y cooperación entre las EMN y el Gobierno en el desarrollo de competencias).

<sup>441</sup> Por ejemplo: Madagascar (T) (Banco Mundial), Italia (G) (Fondo Social Europeo), Portugal (T) (Unión Europea), Hungría (TP) (Phare, Unión Europea), Kenya (G) (OIT/PNUD).

<sup>442</sup> Australia (G – Victoria).

<sup>443</sup> Por ejemplo: Bangladesh (G, E), Barbados (G, E), Bulgaria (G) (asociación empresarial), Finlandia (TP), Gabón (E), Irlanda (T).

<sup>444</sup> Por ejemplo: Austria (G), Bélgica (G) (potencial), Burkina Faso (E), Hungría (TP – opinión de los trabajadores), Dinamarca (TP).

<sup>445</sup> Por ejemplo: Estonia (TP), Finlandia (TP), Suiza (G), pero véase Suiza (E) (sólo la empresa puede decidir sobre la formación).

<sup>446</sup> Turquía (E).

<sup>447</sup> Por ejemplo: Australia (G), Canadá (E) (las EMN participan en asociaciones industriales), Mauricio (G), Singapur (G), Reino Unido (G) (red de Organizaciones de Formación Nacional dirigidas por el empleador), Filipinas (G).

<sup>448</sup> España (G).

<sup>449</sup> Bulgaria (G).

*formación: aplicaciones sectoriales seleccionadas.* En una respuesta se indicó que no se facilitaba formación alguna cuando no se requerían competencias específicas<sup>450</sup>. En otra se señaló que la situación de la formación se había deteriorado en el sector de correos y telecomunicaciones, aunque hacía poco se había concluido un acuerdo colectivo en materia de formación<sup>451</sup>.

Recuadro 1.4.2. EMN, desarrollo de los recursos humanos y formación: aplicaciones sectoriales seleccionadas		
Sector	Respuesta de	Aplicaciones
<i>Industria</i>		
Construcción	Letonia (T)	Formación propuesta
	Suiza (G)	Programa financiado y dirigido conjuntamente por interlocutores sociales para la formación profesional
Alimentos, bebidas y tabaco	Letonia (T)	Formación propuesta
Ingeniería mecánica y electrónica	Singapur (G)	Tecnología DVD
Minería	Hungría (TP) (opinión de los trabajadores)	Formación limitada a trabajos que requieren conocimientos especializados
Producción de petróleo y gas; refinamiento del petróleo	Angola (G)	Ingenieros empleados por EMN que dan clases a nivel local
	Egipto (G)	Seminarios industriales
Textiles, ropa, cuero y calzado	Madagascar (T)	Programa de desarrollo de recursos humanos
	Tailandia (G)	Acuerdo EMN/Gobierno para formar y luego emplear a trabajadores
Fabricación de equipos de transporte	Hungría (TP) (opinión de los trabajadores)	Formación profesional y lingüística
<i>Servicios públicos y privados</i>		
Servicios financieros, servicios profesionales	Burkina Faso (E)	Servicios financieros
	Bahrein (G)	Programas de formación a nivel de la empresa
Hoteles, turismo y restauración	Bulgaria (G)	Formación profesional sobre una base bilateral
	Turquía (G)	Actividades de transferencia de conocimientos

- 94.** En una serie de respuestas a la encuesta se indicó que las EMN facilitaban formación a sus propios trabajadores<sup>452</sup>. En algunas respuestas se manifestó que algunas EMN recurrían a la formación en la empresa o en el servicio<sup>453</sup>. En una serie de respuestas se señaló que

<sup>450</sup> Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (industria del textil y de la ropa).

<sup>451</sup> Alemania (T).

<sup>452</sup> 87 respuestas: 35 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 49 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>453</sup> 83 respuestas: 31 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 50 figura la lista de los remitentes.

las EMN enviaban a miembros de su personal al extranjero para adquirir formación y/o a instituciones o cursos locales <sup>454</sup>. Entre los ámbitos específicos de materias cabe citar las competencias en materias de gestión, lenguas extranjeras, garantías de calidad y normas medioambientales, y tecnología avanzada, la informática incluida <sup>455</sup>. Se dieron ejemplos del nivel de formación de los empleados directos en las EMN <sup>456</sup>. En una respuesta se hizo alusión a la formación indirecta que tenía lugar a través de las estructuras de proveedores de las EMN <sup>457</sup>.

- 95. Pregunta 11.** En algunas respuestas se señaló que cuando correspondía, se formulaban las políticas de desarrollo de recursos humanos y/o de formación, se establecían objetivos y se aplicaban programas sobre una base tripartita <sup>458</sup>. La colaboración tripartita en las políticas de desarrollo de recursos humanos y/o formación, los objetivos y los programas tomaban distintas formas, entre ellas acuerdos marco y consejos, juntas y otras entidades que dirigían las políticas de desarrollo de recursos humanos y de formación sobre una base tripartita. Véase la discusión anterior y el recuadro 1.4.1: *Políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación, objetivos y programas: experiencias escogidas de tripartismo.*
- 96.** Una serie de respuestas dejan traslucir una visión opuesta — las políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación, los objetivos y los programas no se llevaban a cabo sobre una base tripartita <sup>459</sup>. En este sentido, una organización de trabajadores se preguntaba si el tripartismo podía en algún momento incorporarse al capitalismo que dirigía la mundialización <sup>460</sup>. Otras indicaban que las EMN no utilizaban un enfoque tripartito cuando llevaban a cabo sus políticas empresariales en materia de desarrollo de recursos humanos y/o formación <sup>461</sup>. No obstante, en varias respuestas se señaló que las

<sup>454</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Camerún (T), Guatemala (G), Kenya (G), Filipinas (G), Líbano (G), Lituania (T – LPSS), Malasia (TP), Omán (E), Sri Lanka (G), Trinidad y Tabago (E), Viet Nam (E).

<sup>455</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G) (formación en el campo de los programas informáticos), Croacia (T) (aplicaciones informáticas y lenguas extranjeras), Filipinas (G) (gestión de calidad), Hungría (TP) (ISO 9002, 14001 y QS 900), Reino Unido (G) (certificación de evaluación), Tailandia (G) (tecnología avanzada).

<sup>456</sup> Por ejemplo: México (G) (formación de cerca de 2 millones de trabajadores en 1999), Australia (G) (en 1996 más del 80 por ciento de las grandes empresas facilitaron formación a sus empleados), Hungría (TP – opinión de los empleadores) (entre el 3 y el 8 por ciento de los costos salariales anuales se destinan a la formación), Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (el 30 por ciento de las EMN disponen de políticas de formación pero su contenido no se define con las organizaciones de trabajadores), Singapur (G) (en muchas EMN se supera el 3,6 por ciento de media nacional de los ingresos anuales destinados a la formación).

<sup>457</sup> Canadá (E).

<sup>458</sup> 48 respuestas: 24 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores, y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 51 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>459</sup> 46 respuestas: 11 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores y 12 respuestas tripartitas. En la contranota 52 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>460</sup> Camerún (T).

<sup>461</sup> Por ejemplo: Hungría (TP), Malasia (TP).



EMN y las organizaciones de trabajadores mantenían negociaciones o colaboraban en asuntos de formación a nivel de la empresa <sup>462</sup>.

### 1.5. Condiciones de trabajo y de vida: preguntas 12, 13, 14 y 15 de la encuesta

#### 1.5.1. Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (párrafos 33-35 de la Declaración: preguntas 12, 13 y 15 de la encuesta)

*P.12 ¿Son los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en su país?*

*P.13 Sírvase exponer, cuando corresponda, las medidas adoptadas por el gobierno para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.*

*P.15 ¿Se establecen los salarios y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos? En caso negativo, indique los motivos.*

Número total de respuestas recibidas: 161/169 (30 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 72/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 38/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 51/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**97. Pregunta 12.** En muchas respuestas se indicó que los salarios, prestaciones <sup>463</sup> y/o las condiciones de trabajo <sup>464</sup> en las EMN eran iguales o mejores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país, algunas de las cuales exigían requisitos que se discuten más adelante. En una cifra comparativamente modesta de respuestas se indicaba que los salarios, las prestaciones <sup>465</sup> y/o condiciones de trabajo en las EMN <sup>466</sup> eran menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en su país. No obstante, en una respuesta se manifestó que en el país no había empleadores comparables <sup>467</sup> y en otra se hizo referencia a las organizaciones que operan en el marco del sistema de las Naciones

<sup>462</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Croacia (T), Italia (T), Jordania (E), Mauricio (G), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Suiza (T), Venezuela (E). Véase también España (G) (revisión tripartita y financiación de los planes de formación de las EMN mediante la cooperación bipartita).

<sup>463</sup> 115 respuestas: 44 gobiernos, 20 organizaciones de empleadores, 24 organizaciones de trabajadores y 27 respuestas tripartitas. En la contranota 53 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>464</sup> 104 respuestas: 41 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 24 organizaciones de trabajadores y 21 respuestas tripartitas. En la contranota 54 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>465</sup> 5 respuestas: 1 organización de empleadores y 4 organizaciones de trabajadores. En la contranota 55 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>466</sup> 5 respuestas: 1 gobierno, 1 organización de empleadores y 3 organizaciones de trabajadores. En la contranota 56 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>467</sup> República Dominicana (T) (sector minero).

Unidas como empleadores comparables en el país <sup>468</sup>. En una serie de respuestas se indicó que no se hacía distinción entre las EMN y las empresas nacionales en lo que se refiere a su sistema de relaciones en el lugar de trabajo o al acopio de datos <sup>469</sup>, o que las leyes en materia de salarios, prestaciones y/o condiciones de trabajo se aplicaban igualmente a las EMN y a las empresas nacionales <sup>470</sup>.

- 98.** En algunas respuestas se matizaban las opiniones sobre las prácticas de las EMN en cuanto a los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en relación con las de los empleadores locales comparables. Se afirmó que había una serie de experiencias propias de determinados sectores <sup>471</sup>. Una organización de trabajadores señaló que los salarios y condiciones eran diferentes según el lugar de trabajo e indicó la existencia de ejemplos muy positivos así como de fenómenos negativos <sup>472</sup>; otra organización de trabajadores ofreció ejemplos de problemas específicos de las empresas <sup>473</sup>. Y según otra, las EMN concedían salarios mejores al 10 por ciento de la élite en la que confiaba, mientras que el 90 por ciento de los trabajadores recibían pagas precarias <sup>474</sup>. Otras dos indicaron que, aunque los salarios eran más elevados, los sistemas de pago a destajo o la reducción del tiempo de trabajo daban lugar a una reducción en el total de los pagos salariales <sup>475</sup>. En las respuestas de dos países se señaló que, aunque los salarios y las condiciones de trabajo eran mejores en las EMN, en el lugar de trabajo de estas empresas la presión era mayor; se señaló que un gobierno de un tercer país había apoyado un sistema de pago de primas en concepto de condiciones duras de trabajo <sup>476</sup>. Un gobierno mencionó que el pago de salarios más elevados en las EMN dificultaba aún más su traslado geográfico <sup>477</sup>.
- 99.** En una serie de respuestas se hizo referencia a los factores que determinan la conclusión de acuerdos en materia de salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Entre estas condiciones cabe citar el tamaño o la base de recursos de la empresa <sup>478</sup>, el sector de

<sup>468</sup> Burkina Faso (E).

<sup>469</sup> Por ejemplo: Australia (G), Suecia (TP), Brasil (G, E).

<sup>470</sup> Por ejemplo: Austria (G), Madagascar (T), Mauricio (G), Países Bajos (G), España (G, E), Turquía (G).

<sup>471</sup> Por ejemplo: Austria (T), Barbados (T), Bulgaria (G), Egipto (E), Guatemala (G), Hungría (TP), Sudáfrica (T – COSATU), República Unida de Tanzania (T), Togo (T), Turquía (T).

<sup>472</sup> Polonia (T – NSZZ Solidarność).

<sup>473</sup> Francia (T – CGT).

<sup>474</sup> Perú (T).

<sup>475</sup> Austria (T), Francia (T – CGT) (ejemplos adjuntos), respectivamente.

<sup>476</sup> Hungría (TP – opiniones de empleadores y trabajadores), República de Corea (T), Lituania (E) (sistema de pago de primas).

<sup>477</sup> Bélgica (G).

<sup>478</sup> Por ejemplo: Brasil (E) (más determinante que la nacionalidad de la empresa; señalando también la posición en el sector como factor determinante y citando las investigaciones pertinentes), Bangladesh (G, E) (en un estudio de una organización de empleadores de 1998 se mostraba que los

actividad<sup>479</sup> y el país donde se desarrolla la actividad, sin olvidar las condiciones de su mercado de trabajo y los tipos de cambio extranjeros<sup>480</sup>. En varias respuestas se señaló que si la productividad de las EMN era mayor y el personal estaba más cualificado los salarios eran más elevados<sup>481</sup>. En algunas se afirmó que las leyes sobre salarios mínimos o condiciones de trabajo establecían al menos un mínimo en lo que se refiere a los salarios y las condiciones de trabajo<sup>482</sup>. Dos países dieron respuestas distintas en cuanto al nivel de aumentos salariales en las EMN en relación con empleadores comparables de su país<sup>483</sup>.

- 100. Pregunta 15**<sup>484</sup>. En algunas respuestas se indicó que, por lo general, los sueldos se determinan mediante convenios colectivos; en otras se puntualizaba que eso sucedía cuando los sindicatos estaban presentes<sup>485</sup>. En una serie de respuestas se manifestó que los convenios colectivos no determinaban los salarios por motivos que se exponen en el párrafo siguiente<sup>486</sup>. En los convenios colectivos las condiciones de trabajo se trataban de forma similar a los salarios<sup>487</sup>, y en una serie de respuestas se indicó que las

aumentos salariales estaban por debajo del índice de inflación, lo que se compensaba mediante planes de participación en los beneficios), Bulgaria (G), Italia (G), Sudáfrica (T – FEDUSA) (una mayor base de recursos entraña mejores salarios y condiciones de trabajo), Suiza (E).

<sup>479</sup> Por ejemplo: Australia (T), Barbados (T), Bulgaria (G), Egipto (E), Guatemala (G), Senegal (G), Sudáfrica (T – COSATU), República Unida de Tanzania (T), Turquía (T).

<sup>480</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G) (las mismas EMN pagan salarios más elevados en los demás lugares), Mozambique (T) (las EMN del mismo sector pagan más en los demás sitios), Senegal (G) (condiciones del mercado de trabajo local), Sudáfrica (T – FEDUSA) (costos locales de la mano de obra y tipos de cambio extranjero), Togo (T – GSA) (los salarios se ajustan a las condiciones nacionales de empleo), Zimbabwe (G) (los salarios del mercado no se pagan debido al elevado índice de desempleo).

<sup>481</sup> Por ejemplo: Italia (G, T), Perú (T) («élite» directiva), Eslovenia (G) (empleados más calificados), Reino Unido (G) (inversores internos – productividad y trabajadores calificados).

<sup>482</sup> Por ejemplo: Bélgica (E, T) (directivas de la Unión Europea sobre trabajo a tiempo parcial y de plazo fijo y acuerdo colectivo sobre el estrés en el trabajo), Kuwait (TP) (la legislación nacional fija unas condiciones de trabajo mínimas), Lituania (G) (la legislación en materia salarial fija unas normas sobre salarios mínimos y unas condiciones de trabajo), Mauricio (G), Nueva Zelanda (G) (en la legislación sobre el empleo se fijan los salarios, las prestaciones y las normas mínimas en materia de condiciones de trabajo), Tailandia (G), Trinidad y Tabago (E) (ley sobre el salario mínimo), Suiza (G), Zambia (E).

<sup>483</sup> Hungría (TP – diferencias en las opiniones de Gobierno, empleadores y trabajadores), Filipinas (G – opiniones conflictivas de los trabajadores).

<sup>484</sup> La pregunta 15 se trata junto con la pregunta 12 ya que están íntimamente relacionadas.

<sup>485</sup> 105 respuestas: 41 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores y 21 respuestas tripartitas. Véase la contranota 57 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>486</sup> 12 respuestas: 4 gobiernos, 1 organización de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores y 3 respuestas tripartitas. Véase la contranota 58 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>487</sup> 97 respuestas: 35 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 23 organizaciones de trabajadores y 21 respuestas tripartitas. Véase la contranota 59 donde figura la lista de dichos remitentes.

condiciones de trabajo no se determinaban a través de los convenios colectivos<sup>488</sup>, como se expone en el párrafo que viene a continuación. En varias respuestas se señaló que los convenios colectivos a nivel de la empresa no amparaban a todos los trabajadores; por ejemplo, se señalaba que los trabajadores temporales o por contratos no estaban cubiertos, incluso cuando en el lugar de trabajo existía un convenio colectivo, como tampoco lo estaban los trabajadores intelectuales y directivos<sup>489</sup>. Asimismo, en algunas respuestas se determinaba la cifra o el porcentaje de lugares de trabajo en el país que estaban cubiertos por los convenios colectivos<sup>490</sup>. Otras también se refirieron a las diferencias según el sector de actividad de las EMN<sup>491</sup>.

- 101.** En algunas respuestas se explicó que los salarios, prestaciones y/o condiciones de trabajo de las EMN estaban sujetos a acuerdos sectoriales entre filiales o interprofesionales negociados a nivel bipartito o tripartito, o bien tales acuerdos actuaban de forma complementaria<sup>492</sup>. En otras se indicaba que la reglamentación legal respecto a los salarios mínimos<sup>493</sup> o las condiciones de trabajo<sup>494</sup> constituía un mínimo de cara a la negociación de los acuerdos colectivos en la materia; una organización de trabajadores manifestó que los índices del salario mínimo legal colocaban a los trabajadores en una situación desfavorable en la negociación, dado que las EMN se aferraban al índice legal<sup>495</sup>. En otra respuesta se indicaba que, aunque no se aplicasen directamente a una EMN, los convenios colectivos sectoriales podrían aplicarse a EMN de emitirse una orden gubernamental<sup>496</sup>. Según se afirmaba, en algunos casos se recurría a los contratos individuales entre el empleador y el empleado junto con la negociación colectiva o en competición con ésta<sup>497</sup>. En una respuesta se sostuvo que los convenios colectivos en al

<sup>488</sup> 13 respuestas: 6 gobiernos, 1 organización de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores y 3 respuestas tripartitas. Véase la contranota 60 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>489</sup> Por ejemplo: Sudáfrica (T – FEDUSA), Venezuela (E).

<sup>490</sup> Por ejemplo: Marruecos (T) (sólo 40 empresas cubiertas), Suiza (G) (alrededor de la mitad de los trabajadores suizos se hallan amparados), Turquía (E) (la mayor parte de las EMN participan en la negociación colectiva).

<sup>491</sup> En una perspectiva positiva, véase, por ejemplo: Líbano (G) (banca), México (G) (productos químicos y farmacéuticos; *maquilas*). En la negativa, véase, por ejemplo: Barbados (T) (trabajadores en el extranjero), República Dominicana (T), República Unida de Tanzania (T) (zonas económicas). Véase también Bélgica (G) (buen diálogo social en la industria del papel).

<sup>492</sup> Por ejemplo: Bélgica (G) (el salario mínimo interprofesional que se ha negociado puede eliminarse de mantenerse una tendencia desfavorable en el empleo), Burkina Faso (E), Ecuador (G), Finlandia (TP), Grecia (E), Mauricio (G), Portugal (T), Eslovenia (G), Sudáfrica (E), Suiza (E), Togo (G, T x 2), Ucrania (G, E), Alemania (E), Italia (G, T).

<sup>493</sup> 16 respuestas: 13 gobiernos y 3 respuestas tripartitas. Véase la contranota 61 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>494</sup> 19 respuestas: 15 gobiernos, 1 organización de empleadores y 3 respuestas tripartitas. Véase la contranota 62 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>495</sup> Sri Lanka (T – LJEWU).

<sup>496</sup> Portugal (T).

<sup>497</sup> Australia (G), Nueva Zelanda (G, E) (un 49 por ciento se hallaba amparado por contratos individuales y otro 49 por ciento por acuerdos colectivos), Noruega (G) (aunque los salarios de la

menos un sector de actividad de las EMN ofrecían más ventajas que los convenios de los contratos individuales<sup>498</sup>. En la respuesta de un país se manifestó que la función de un sindicato en el proceso de negociación salarial estaba desapareciendo debido a la mayor flexibilidad de las disposiciones de la legislación laboral<sup>499</sup>, y en otra una organización de trabajadores afirmaba que algunas EMN interferían en la negociación colectiva al tratar de debilitar la legislación laboral<sup>500</sup>.

**102.** *Pregunta 13.* En algunas respuestas se afirmaba que el gobierno había adoptado medidas durante el período que se revisa para que las zonas menos desarrolladas y/o los grupos de menores ingresos puedan beneficiarse de las actividades de las EMN<sup>501</sup>. En otras se indicó que el gobierno no había adoptado tales medidas<sup>502</sup>.

**103.** Entre los tipos de medidas adoptadas por el gobierno para que las zonas menos desarrolladas y/o los grupos de menores ingresos pudieran beneficiarse de las actividades de las EMN se encontraban los incentivos que el gobierno ofrecía a las EMN para que se instalasen en zonas desfavorecidas, tales como exenciones fiscales o de impuestos aduaneros, ayudas y préstamos, reducción de las cuotas de seguros y otros incentivos fiscales<sup>503</sup>. También se observó que los gobiernos pretendían reforzar las infraestructuras de las zonas remotas, por ejemplo mejorar el acceso y los servicios de comunicación<sup>504</sup>, y crear complejos industriales o zonas francas en áreas desfavorecidas<sup>505</sup>. Entre otras medidas se citaba la constitución de un fondo de creación de empleo que ofreciese servicios públicos e infraestructura, la concesión de terrenos, la desreglamentación y el diseño de programas gubernamentales con objetivos precisos<sup>506</sup>. En varios casos

mayoría de los trabajadores se fijaban por medio de acuerdos colectivos), Singapur (G). Véase también Pakistán (T – PLF) (cada vez se recurría más a contratos de trabajo en lugar de los convenios colectivos).

<sup>498</sup> Líbano (G) (sector bancario).

<sup>499</sup> Perú (G).

<sup>500</sup> Sudáfrica (T – COSATU).

<sup>501</sup> 55 respuestas: 27 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores y 9 respuestas tripartitas. Véase la contranota 63 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>502</sup> 32 respuestas: 5 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores y 9 respuestas tripartitas. Véase la contranota 64 donde figura la lista de dichos remitentes.

<sup>503</sup> Por ejemplo: Estonia (TP), Francia (T – CFE-CGC), Guyana (G), Italia (G, T), Jordania (G, E), Rumania (G) (exenciones fiscales para la creación de nuevos puestos de trabajo), Eslovaquia (TP), Sri Lanka (G, E, T – CWC), España (T), Turquía (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G).

<sup>504</sup> Por ejemplo: Kenya (G), México (G).

<sup>505</sup> Barbados (G), accord Barbados (E), Belarús (G), Costa Rica (G), El Salvador (G), Nicaragua (G), Sudáfrica (E), Sri Lanka (G), Filipinas (G) (especialmente junto con esfuerzos por reforzar los vínculos, competencias y servicios de empleo e infraestructura), Polonia (G).

<sup>506</sup> Australia («Invest Australia»), Sudáfrica (E) (fondo de creación de empleos), España (T) (concesión de terrenos entre otras medidas adoptadas de las regiones competentes), México (G) (desreglamentación), Nueva Zelandia (G, E) (comisarios regionales).

también se mencionó la promoción de vínculos con las empresas nacionales, por ejemplo, garantizando un mercado para los bienes y servicios locales <sup>507</sup>.

**104.** En tres respuestas se puso en tela de juicio la pertinencia de algunas de estas medidas. En una se decía que tales incentivos exigían que el gobierno pagase un precio elevado sin obtener nada a cambio, además de ser muy arriesgado y poder dar lugar a distorsiones en el mercado, provocadas por el gobierno, así como a consecuencias indeseables tales como guerras de impuestos <sup>508</sup>. Dos organizaciones de empleadores señalaron que los planes de incentivos no habían tenido éxito; una explicaba que las EMN no son organizaciones de caridad y que era comprensible que no mostrasen especial interés por los grupos de menores ingresos y por las zonas menos desarrolladas <sup>509</sup>.

**105.** En una respuesta se expresó el deseo de que se consultase a las comunidades locales antes de que se adoptasen medidas para fomentar el establecimiento de industrias en zonas menos desarrolladas <sup>510</sup>. Entre las medidas específicas dirigidas a las personas con ingresos más bajos que buscaban empleo cabe citar: facilitar el acceso a la formación profesional y a los servicios educativos, de reinserción y bienestar social, tratar el tema de la delincuencia y de los obstáculos por motivos de salud, y ofrecer ayudas salariales a las empresas, entre ellas las EMN, con miras a prestar asistencia a los desempleados desfavorecidos y de larga duración <sup>511</sup>.

#### 1.5.2. Seguridad e higiene (párrafos 36-39 de la Declaración: preguntas 14, a), b) y c))

*P.14 a) ¿Han causado las actividades de las EMN problemas relacionados con la seguridad y la salud? En caso afirmativo, sírvase especificarlos e indicar lo que no están haciendo al respecto las EMN.*

*b) i) ¿Tienen las EMN normas elevadas de seguridad y de salud de conformidad con las normas nacionales?*

*ii) ¿Son las prácticas de las EMN en este ámbito menos favorables o mejores que las de empleadores comparables en el país?*

*c) ¿Se han introducido, cuando procede, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones en su país?*

<sup>507</sup> Por ejemplo: Bahamas (G), Hungría (TP – opinión de los empleadores), Letonia (T), Filipinas (G).

<sup>508</sup> Brasil (G).

<sup>509</sup> Burkina Faso (E), Venezuela (E).

<sup>510</sup> Malasia (TP – opinión de los trabajadores).

<sup>511</sup> Por ejemplo: Bahrein (G), Jordania (G), Bangladesh (G, E), Irlanda (T), Omán (E), Nueva Zelanda (G), Reino Unido (G).

Número total de respuestas recibidas: 157/169 (30 respuestas tripartitas):

- Gobiernos de 69/75 países (10 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 38/39 países (10 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 48/55 países (10 respuestas tripartitas).

**106.** *Pregunta 14, a).* En muchas respuestas se indicó que las actividades de las EMN no habían causado problemas particulares relacionados con la seguridad o la salud <sup>512</sup>. Por el contrario, en una serie de respuestas se comunicó que las actividades de las EMN habían provocado problemas concretos que se explican a continuación <sup>513</sup>. En diversas respuestas, principalmente de países en desarrollo, se mencionaban los problemas medioambientales que afectaban a la seguridad y salud de los trabajadores, en la población y las comunidades vecinas <sup>514</sup>. En algunos de los casos notificados se discutieron las medidas preventivas y/o paliativas en respuesta a los problemas señalados <sup>515</sup>. En ciertas respuestas se indicó que no se contaba con información suficiente para responder a la pregunta, ya sea porque no se distinguían las actividades de las EMN y las de las otras empresas o porque no se realizaba un acopio de datos específicos de los problemas de seguridad y salud en el trabajo en lo que se refiere a las EMN <sup>516</sup>. En una respuesta se afirmaba que los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo dependían del tamaño de la empresa en cuestión, así como del nivel de recursos disponibles y de la actividad de la inspección de trabajo en el país <sup>517</sup>.

**107.** En algunas respuestas, especialmente de gobiernos y organizaciones de trabajadores, se señalaron los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo y el medio ambiente provocados por las actividades de las EMN, ya sea de manera general o debido a actividades de sectores específicos <sup>518</sup>. Se hicieron comentarios generales en los que se

<sup>512</sup> 66 respuestas: 26 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores y 9 respuestas tripartitas. En la contranota 65 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>513</sup> 18 respuestas: 8 gobiernos, 1 organización de empleadores y 9 organizaciones de trabajadores. En la contranota 66 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>514</sup> 14 respuestas: 6 gobiernos, 5 organizaciones de trabajadores y 3 respuestas tripartitas. En la contranota 67 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>515</sup> 13 respuestas: 7 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores y 4 organizaciones de trabajadores. En la contranota 68 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>516</sup> Por ejemplo: Hungría (TP), Países Bajos (G), Nepal (T).

<sup>517</sup> España (T).

<sup>518</sup> *Agricultura, plantaciones y otros sectores rurales:* Guatemala (G) (fungicida y ausencia de medidas preventivas; medidas paliativas: comités de seguridad e higiene, estrategias empresariales para evitar y controlar los riesgos, formación, supervisión y notificación de accidentes); Panamá (G) (utilización de sustancias contaminantes con efectos negativos para los trabajadores); *producción de metales básicos:* Trinidad y Tabago (E) (accidente(s), aunque las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo de las EMN son elevadas); *construcción:* Sri Lanka (G) (los accidentes se atribuyen en parte a algunos subcontratistas); *industrias químicas; producción de petróleo y gas:* Bulgaria (G) (medidas preventivas totalmente insuficientes); Sudáfrica (T – FEDUSA) (exposición al asbesto); Kenya (G) (problemas de seguridad y salud en el trabajo); Sri Lanka (G) (los trabajadores están poco dispuestos a llevar equipos de protección contra las radiaciones ionizantes y

señalaba que algunas EMN exigían muchas horas de trabajo y sometían a los trabajadores a una presión intensa, lo que supuestamente les provocaba enfermedades como dolores de cabeza, fatiga, gripe y trastornos musculares<sup>519</sup>. Algunos problemas se atribuían a una mala ventilación y a servicios sanitarios insuficientes, a la maquinaria obsoleta, a la exposición a sustancias peligrosas, y a la falta de rigor en el control medioambiental<sup>520</sup>. En una serie de respuestas se hacía referencia a la contaminación medioambiental que provoca daños en la salud y el trabajo<sup>521</sup>. Ciertas organizaciones de trabajadores hicieron alusión a la seguridad, la salud y los problemas medioambientales en las ZFI en concreto<sup>522</sup>.

- 108.** Se aludía a las medidas preventivas y médicas en relación con los problemas notificados o bien de forma general. En varias respuestas se señaló que las EMN habían adoptado medidas como ofrecer programas de ejercicio físico en la empresa para los trabajadores que tenían repetidamente torceduras, y sesiones de fisioterapia a los trabajadores lesionados, contratar y formar a funcionarios especializados en la seguridad y requerir la utilización de equipos de seguridad, tomar precauciones especiales contra las enfermedades profesionales peligrosas y obtener certificados de la ISO<sup>523</sup>. En determinados casos, las EMN pusieron fin a sus actividades en respuesta a los problemas medioambientales<sup>524</sup>. Varios gobiernos de países con economías en transición consideraron que las EMN podían prevenir o resolver los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo con mayor rapidez que las empresas locales dado que

el benceno, lo que produce cáncer); Trinidad y Tabago (E) (accidente(s) que provocan muertes y lesiones aunque las normas de seguridad y salud en el trabajo son más elevadas en las EMN); Estados Unidos (T) (falta de formación para manejar sustancias peligrosas); *alimentos, bebidas y tabaco*: Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (en una EMN se encubren los accidentes en el trabajo); *ingeniería, mecánica y electrónica*: Portugal (G, T) (tendinitis); *textiles, ropa, cuero y calzado*: Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (las prácticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en las EMN son más favorables que las normas nacionales excepto en la industria del textil); Sri Lanka (G) (los trabajadores inutilizan a propósito las protecciones, produciéndose lesiones); *minería*: Burkina Faso (E) (condiciones del lavado del oro); República Dominicana (T) (descarga de sustancias tóxicas); Ghana (T) (tuberculosis; medidas médicas: se excavan pozos para encontrar agua potable, frecuente aislamiento de las personas), Guyana (G) (el derrame de cianuro provoca problemas de salud); Sudáfrica (T – COSATU) (una empresa europea fue llevada a juicio); *sector(es) no identificado(s)*: Filipinas (G) (exposición a productos químicos; procesos manuales peligrosos; medidas paliativas: colaboración con las autoridades); *transporte*: Togo (T – CSTT) (peligros en materia de seguridad y salud en el trabajo propios del sector); y *hoteles, turismo y restauración*: Sri Lanka (T – CWC) (emanaciones tóxicas).

<sup>519</sup> Por ejemplo: Barbados (G, T), Madagascar (T), Filipinas (G), Sri Lanka (G), Mozambique (T).

<sup>520</sup> Por ejemplo: Madagascar (T), Filipinas (G), Zimbabwe (G), Sri Lanka (G).

<sup>521</sup> Por ejemplo: Brasil (G), Malasia (TP), Perú (T).

<sup>522</sup> Por ejemplo: República Dominicana (T) (cuestiones medioambientales), República Unida de Tanzania (T) (problemas de salud debido a que no se facilitan equipos de protección y a que los empleados trabajan más de ocho horas diarias), Togo (T – GSA) (en las zonas de libre comercio los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo se hallan muy extendidos; incluso se ha rechazado la asistencia a los trabajadores enfermos).

<sup>523</sup> Por ejemplo: Bangladesh (G, E), Costa Rica (G), Egipto (E), Barbados (G), Trinidad y Tabago (E).

<sup>524</sup> Por ejemplo: Croacia (G), Turquía (T).



disponían de mayores recursos financieros<sup>525</sup>. En varias respuestas del sudeste asiático se indicó que las EMN deberían formar a los trabajadores y mantener consultas con las autoridades para cubrir lagunas en cuanto al saber técnico local y que deberían aplicar los requisitos de seguridad propios de las tecnologías utilizadas en los programas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de sus países, en vez de acatar simplemente las normas locales en materia de salud y seguridad en el trabajo que pueden no reflejar los avances tecnológicos necesarios, los riesgos y las medidas preventivas<sup>526</sup>.

**109.** *Pregunta 14, b), i).* En muchas respuestas se indicó que las EMN mantenían normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales, incluso a veces más estrictas<sup>527</sup>. En un número relativamente modesto de respuestas se afirmaba que las normas de las EMN en este ámbito no eran tan elevadas como las normas nacionales<sup>528</sup>. Determinados cuestionados no disponían de datos estadísticos ni de formación pertinente sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo en las EMN<sup>529</sup>. El tamaño de la empresa y el sector de actividad económica de las EMN se consideraron factores que repercutían en el nivel de las normas de la salud y seguridad en el trabajo<sup>530</sup>.

**110.** En una serie de respuestas se hicieron comentarios sobre las normas nacionales relativas a la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto de las actividades de las EMN. En algunas se señaló que no se hacía distinción entre las EMN y las empresas locales en las leyes, reglamentaciones, y/o aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>531</sup>. En unas cuantas se llegaba a la conclusión de que la ausencia de diferenciación entre las normas de las EMN y de las empresas locales se debía a la inexistencia de distinción *de jure*<sup>532</sup>, mientras que en una se señaló que aunque en la legislación no se establecían diferencias entre las empresas locales y las EMN, en éstas se llevaba a cabo una supervisión más estricta de las medidas de seguridad personal<sup>533</sup>. En varias respuestas correspondientes a economías industrializadas y en transición se afirmaba que las EMN

<sup>525</sup> República de Moldova (G), Rumania (G), Ucrania (E).

<sup>526</sup> Filipinas (G), Viet Nam (E).

<sup>527</sup> 100 respuestas: 44 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores y 20 respuestas tripartitas. En la contranota 69 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>528</sup> Bélgica (G), Kenya (G), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T). Véase también Eslovaquia (TP – opinión de los trabajadores sobre el deterioro que se ha observado de las normas).

<sup>529</sup> Austria (G), Nueva Zelanda (G, E) (no se recabó información por separado sobre el funcionamiento de las EMN), Reino Unido (G), Filipinas (G – transmitiendo la opinión de los trabajadores). Véase también Camerún (T).

<sup>530</sup> Por ejemplo: Perú (G) (sector), Brasil (E) (la mediana y la gran empresa tienen menos dificultades para cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo), Reino Unido (G) (en las empresas de mayor tamaño hay menos accidentes mortales y lesiones). Véase también Zambia (E).

<sup>531</sup> Por ejemplo: Australia (G) (Victoria), Colombia (G), El Salvador (G), Eritrea (G), Estonia (TP), Alemania (G), Grecia (G), Mauricio (G), México (G), Nueva Zelanda (G, E), Rwanda (G), Suecia (TP), Suiza (G, T, E), Tailandia (G), Turquía (E), Reino Unido (G).

<sup>532</sup> Por ejemplo: Irlanda (T), Jordania (G).

<sup>533</sup> Lituania (G).

transferían la producción a otros países si los costos que acarrearía la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo eran excesivamente elevados, o tendían a aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo de sus países de procedencia; en un caso, se señaló que esta práctica no garantizaba necesariamente un mejor nivel de protección de la seguridad y la salud en el trabajo<sup>534</sup>. En varios comentarios se reflejaba la influencia en las normas nacionales de los convenios de la OIT relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo que se mencionan en la Declaración EMN o tienen relación con ésta<sup>535</sup> o de las directivas de la Unión Europea<sup>536</sup>. En contadas respuestas de países en desarrollo se afirmaba que cuando las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo o los sistemas de inspección no eran apropiados, las EMN no mantenían normas elevadas<sup>537</sup>. En otras se señalaba la necesidad de potenciar las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo<sup>538</sup> o se trataba la aplicación de dichas normas en el caso de los trabajadores de las ZFI<sup>539</sup>. En unas cuantas se hizo referencia a programas o campañas para mejorar las políticas y las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>540</sup>.

- 111.** *Pregunta 14, b), ii)*<sup>541</sup>. Al comparar las normas y las prácticas de las EMN en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo con las de empleadores comparables en el país, en muchas respuestas se manifestó que la actuación de las EMN a este respecto era más<sup>542</sup> o igualmente<sup>543</sup> favorable a la de empleadores comparables. En otras respuestas se dejaba entrever que mientras que en ciertas EMN las prácticas eran igualmente o más favorables,

<sup>534</sup> Austria (T) (transferencia), Bélgica (G) (ninguna garantía de un mejor nivel de protección), Hungría (TP) (se aplican las normas de la Unión Europea, Estados Unidos y Japón).

<sup>535</sup> Bahrein (G), Bélgica (G) y Bélgica (NLC), Chipre (G), Noruega (G).

<sup>536</sup> Austria (G) (los consejos de empresa de la Unión Europea hacen que las EMN tengan más capacidad para establecer reglamentaciones especiales relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, en función de los acuerdos de empresa), Bulgaria (G) (Directiva del Consejo de la Unión Europea 89/391/EEC decisiva en la definición de los derechos y obligaciones de los trabajadores), Chipre (G), España (G).

<sup>537</sup> Por ejemplo: República Democrática del Congo (T), Kenya (G). Véase Perú (T).

<sup>538</sup> Malta (T), Barbados (G), Francia (T – CFE-CGC).

<sup>539</sup> Por ejemplo: Kenya (G) (es probable que se anule la exención de las leyes de seguridad y salud en el trabajo), Noruega (G).

<sup>540</sup> Por ejemplo: Bulgaria (G), Burkina Faso (E).

<sup>541</sup> Entre las respuestas donde se comparaban las prácticas de las EMN en este ámbito a las de empleadores comparables en el país para responder a la pregunta 14 b), ii), en algunas se hacía referencia a las normas de empresa, en otras a las prácticas de empresa y en otras incluso a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o a términos semejantes. Al realizar este análisis se tratan conjuntamente las comparaciones de políticas o prácticas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo o en las EMN con las de empleadores comparables en el país.

<sup>542</sup> 46 respuestas: 15 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores y 12 respuestas tripartitas. En la contranota 70 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>543</sup> En 31 respuestas se indicó que las prácticas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo en las EMN se ajustan a las de los empleadores comparables: 15 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 71 figura la lista de dichos remitentes.

éste no era el caso en otras EMN<sup>544</sup>. Un gobierno señaló que el sector de actividad y el tamaño de la empresa desempeñaban funciones determinantes en el comportamiento de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>545</sup>. Otro gobierno manifestó que las prácticas de las EMN eran más elevadas que las de empleadores comparables pero menos que las normas nacionales<sup>546</sup>. En algunas respuestas se señaló que no se disponía de información para responder a la pregunta<sup>547</sup>.

**112.** Quienes consideraban que las prácticas de las EMN eran más favorables daban algunos ejemplos de contribuciones proporcionadas por éstas. Se hizo especial alusión a la participación en asociaciones de industria y programas educativos sobre prácticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y se realizaron comentarios sobre proyectos de legislación o reglamentaciones pertinentes o proyectos de normas de la ISO, los lugares de trabajo operativos con sistemas sólidos de información, la supervisión, la prevención y el tratamiento, sin olvidar el papel dinámico del personal en cuestiones de salud, y los seguros de salud y accidente que se ofrecen a los empleados<sup>548</sup>. Un gobierno consideró que las EMN estaban en primera línea en cuanto al fomento de un servicio de inspección laboral activo para garantizar las normas de seguridad y salud en el trabajo<sup>549</sup>. En el contexto de las vinculaciones, se introdujeron las normas de seguridad y salud en el trabajo de las EMN y se facilitó asistencia a las empresas nacionales para poner en práctica dichas normas. Se atribuyó un efecto residual sobre la comunidad empresarial a los programas de sensibilización patrocinados por las EMN así como a la promoción de servicios de seguridad y salud en el trabajo y de educación, además de a las medidas activas en el lugar de trabajo relacionadas con el VIH/SIDA<sup>550</sup>. No obstante, una organización de trabajadores señaló que debería tenerse más precaución a la hora de controlar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la subcontratación<sup>551</sup>.

**113. Pregunta 14, c).** En algunas respuestas se indicó que se habían introducido, cuando procedía, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones en su país, lo que incluía las EMN donde los sindicatos estaban presentes<sup>552</sup>. En un número relativamente modesto se señaló que los convenios colectivos no abarcaban dichas cuestiones<sup>553</sup>. En una serie de

<sup>544</sup> Barbados (T), Mozambique (T), Senegal (G), Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>545</sup> Senegal (G).

<sup>546</sup> Zimbabwe (G).

<sup>547</sup> Por ejemplo: Angola (T), Perú (G), Rwanda (T).

<sup>548</sup> Bulgaria (G), Canadá (E), Gabón (E), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Reino Unido (G).

<sup>549</sup> Brasil (G).

<sup>550</sup> Bulgaria (G), Sudáfrica (T – FEDUSA) (efecto residual).

<sup>551</sup> España (T) (tomando nota de los accidentes laborales que suceden en los lugares donde se encuentran las empresas contratadas por las EMN). Véase también Sri Lanka (G) (accidentes producidos en las empresas subcontratadas en el sector de la construcción).

<sup>552</sup> 39 respuestas: 23 gobiernos, 11 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 62 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>553</sup> Croacia (G), Chipre (G), Kenya (G), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Sri Lanka (E).

respuestas se precisó que las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad podían introducirse en los convenios colectivos aunque dicha introducción no era obligatoria; en varias respuestas se indicó que la ley y la reglamentación estipulaban un umbral mínimo de condiciones de trabajo seguro, o bien se hacía referencia a ellas en los convenios colectivos<sup>554</sup>. Un gobierno señaló que por lo general cuando las normas de seguridad y salud en el trabajo eran más elevadas que el mínimo legal éstas se negociaban en convenios colectivos con EMN<sup>555</sup>.

- 114.** En una serie de respuestas se puntualizó que los convenios colectivos que introducían normas de seguridad y salud en el trabajo se negociaban a nivel de la industria<sup>556</sup>; en otras se indicaba que los acuerdos a nivel de la empresa eran frecuentes<sup>557</sup>. Una organización de trabajadores mencionó que los convenios colectivos se basaban en modelos en función de cada sector de la política en el lugar de trabajo relativa a la seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por cada sindicato en el marco de sectores específicos<sup>558</sup>.
- 115.** Se discutieron otras formas de acuerdos y consultas. En varias respuestas se hizo referencia a los acuerdos globales que cohabitaban con los acuerdos a nivel de la industria y de la empresa, entre ellos un enfoque de convocación, pactos sociales y un acuerdo general, donde figuraban disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>559</sup>. Las opiniones diferían en cuanto a los comités de seguridad sobre condiciones laborales en el lugar de trabajo, mientras que se señalaba que los mecanismos tripartitos establecían o ejecutaban los acuerdos colectivos con normas de seguridad y salud en el trabajo<sup>560</sup>. En dos respuestas se expresó cierto descontento respecto a la falta de supervisión y de aplicación plena de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo introducidas en los convenios colectivos<sup>561</sup>.

<sup>554</sup> Croacia (G) (normas mínimas establecidas por la ley), Chipre (T) (se hacía referencia en los convenios colectivos), Singapur (G) (umbral mínimo), España (G, E) (directivas de la Unión Europea y Estatuto de los Trabajadores).

<sup>555</sup> Colombia (G).

<sup>556</sup> Por ejemplo: Hungría (TP – opinión de los empleadores), Países Bajos (G), Noruega, (G), Ucrania (G, E), España (T) (industria del automóvil).

<sup>557</sup> Por ejemplo: Guatemala (E), Sudáfrica (E), España (T).

<sup>558</sup> Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>559</sup> Países Bajos (G) (enfoque de convocación), Polonia (T – OPZZ) (pacto social), Ucrania (G, E) (acuerdo general).

<sup>560</sup> Brasil (G) (la Comisión Conjunta Tripartita Permanente participa en la conclusión de acuerdos colectivos que ponen de relieve las normas de seguridad y salud en el trabajo), Bulgaria (G) (los comités tripartitos sobre condiciones de trabajo apenas justifican su existencia), Zimbabwe (G) (personal sin calificaciones o ausencia de comités de seguridad), Indonesia (G) (los trabajadores que forman parte de los comités de seguridad y salud en el trabajo de empresas donde existen sindicatos), México (G) (la legislación federal en materia de trabajo establece criterios para la creación y el funcionamiento de comités de seguridad y salud y contempla el establecimiento de un comité tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo), Sri Lanka (G) (los comités de seguridad de las EMN no se coordinan como debieran con las autoridades).

<sup>561</sup> Zambia (E), Zimbabwe (G) (añadiendo que el Gobierno está adoptando medidas para garantizar su aplicación).

**116.** En determinados casos se explicaron las causas de que las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo no se introdujesen en los convenios colectivos. En una respuesta se señaló que las EMN no permitían que los trabajadores se afiliasen a movimientos sindicales, especialmente en las ZFI, y que tan sólo ahora se comenzaba a tener conciencia de que los trabajadores necesitan la seguridad y salud en el empleo, y tienen derecho a ello <sup>562</sup>. En otra se hizo hincapié en que la ley permita a los empleadores decidir si participaban o no en los convenios colectivos <sup>563</sup>.

## **1.6. Relaciones de trabajo (párrafos 40-58 de la Declaración: preguntas 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la encuesta)**

### **1.6.1. Normas en materia de relaciones de trabajo (párrafo 40 de la Declaración: pregunta 16 de la encuesta)**

*P.16 ¿Cómo son las normas que se aplican en materia de relaciones de trabajo en las EMN en comparación con las observadas por los empleadores comparables en el país?*

Número total de respuestas recibidas: 154/169 (30 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 71/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 36/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 47/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**117.** *Pregunta 16* <sup>564</sup>. En muchas respuestas se consideraba que las políticas y/o prácticas de las EMN eran las mismas, o bien eran similares, a las observadas por empleadores comparables en el país <sup>565</sup>, mientras que en una serie de ellas se observaba que las normas en las EMN eran más favorables que las observadas por empleadores locales comparables <sup>566</sup>. No obstante, como se explica más adelante, las organizaciones de trabajadores en concreto dieron a conocer ejemplos de prácticas menos favorables en situaciones o sectores específicos (véase el párrafo 119 *infra*). En una respuesta se indicó que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN no eran comparables a las observadas por empleadores nacionales comparables, dado que, pese a que la Constitución garantizaba la libertad sindical, el sistema de relaciones industriales era de índole

<sup>562</sup> Kenya (G). Véase también Panamá (G) (la seguridad y la salud en el trabajo es un tema secundario en relación con los aspectos económicos de la negociación colectiva).

<sup>563</sup> Nueva Zelanda (G, E).

<sup>564</sup> En las respuestas a esta pregunta se comparaban las normas que se aplican en materia de relaciones de trabajo en las EMN con las observadas por empleadores comparables en el país en distintos contextos particulares. En algunas se aplicaba la frase a políticas y/o prácticas de las EMN; en otras se comparaban las leyes y/o reglamentaciones aplicables a las EMN a las aplicables a empleadores comparables en el país; y en algunas se comparaban tanto las leyes como las prácticas a este respecto.

<sup>565</sup> 60 respuestas: 27 gobiernos, 13 organizaciones de empleadores, 14 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 73 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>566</sup> 33 respuestas: 6 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores y 12 respuestas tripartitas. En la contranota 74 figura la lista de dichos remitentes.

voluntaria y no se podía obligar a ningún empleador a participar en la negociación colectiva<sup>567</sup>. En varios casos se indicó que no se disponía de datos suficientes o que actualmente se estaban realizando estudios al respecto<sup>568</sup>.

- 118.** Algunas respuestas, especialmente de los gobiernos, se centraron en las leyes y reglamentaciones aplicables a las EMN, sin necesariamente concentrarse en la aplicación de las leyes que se hallan en vigor en dichas empresas (véase la nota 560 *supra*). En una serie de respuestas simplemente se indicó que en la legislación no se hacía diferencia alguna entre las EMN y los empleadores comparables del país y no se llegó a ninguna conclusión en cuanto a las normas (es decir, políticas y/o prácticas) observadas en las EMN o empleadores comparables<sup>569</sup>. En otras, ante la ausencia de diferenciación en la legislación, se concluía que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN no eran menos favorables que las observadas por empleadores comparables<sup>570</sup>. Ahora bien, en otras se indicaba que la legislación se aplicaba del mismo modo a las EMN y a los empleadores comparables y se percibía, por otro lado, que las relaciones de trabajo en las EMN eran más favorables que las de empleadores comparables o similares a ellas<sup>571</sup>.
- 119.** En una serie de respuestas se señaló que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN presentaban variaciones<sup>572</sup>. En algunas se mencionó el carácter determinante y el tamaño de la empresa<sup>573</sup> o sector de actividad<sup>574</sup>. En una serie de respuestas se ilustraba el

<sup>567</sup> Irlanda (T).

<sup>568</sup> Por ejemplo: Guatemala (E – ningún dato disponible), Hungría (TP – el gobierno opinaba que no se disponía de la totalidad de la información pero el 50 por ciento de los miembros de las EMN de la Asociación de Empresas Multinacionales Húngaras se hallaban sindicados, índice que superaba al índice medio local; las opiniones de empleadores y trabajadores no convergían), Suiza (G) (no se dispone de datos, sólo de experiencia), Eslovenia (G) (el Gobierno analiza el tema con la Confederación Europea de Sindicatos).

<sup>569</sup> Por ejemplo: Brasil (G, E), Côte d'Ivoire (G), República Democrática del Congo (E, T), Dinamarca (TP), El Salvador (G), Eritrea (G), Alemania (G), Guatemala (G), India (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), Moldova (G), Panamá (G), Singapur (G), Eslovaquia (TP), España (G), Sri Lanka (E), Tailandia (G), Ucrania (G).

<sup>570</sup> Por ejemplo: Australia (G, T), Bahrein (G), Canadá (E), Zimbabwe (E).

<sup>571</sup> Por ejemplo: Austria (G), Colombia (G) (la inspección laboral mostraba que se respetaban las normas).

<sup>572</sup> Letonia (T) (ejemplos positivos y negativos de relaciones entre los interlocutores sociales), Lituania (T – LPSS) (algunas EMN tienen una actitud positiva hacia los sindicatos, la mayoría no), República Unida de Tanzania (T) (algunas cumplen las normas, otras no), Uganda (TP) (algunas mantienen buenas relaciones laborales, otras están muy lejos de ello).

<sup>573</sup> Por ejemplo: China (G), (las grandes EMN aplican las normas en materia de relaciones de trabajo mejor que otras más pequeñas, especialmente aquellas que tienen un alto coeficiente de mano de obra), Suiza (G) (es más sencillo concluir un convenio colectivo en una EMN que en una PYME).

<sup>574</sup> *Comercio*: Israel (T) (por lo general el sector bancario se halla sindicado); *hotel, turismo y restauración*: Israel (T) (los convenios colectivos se aplican a todo el sector), Israel (T) (acuerdos colectivos en el plano local); Letonia (T) (oposición a la sindicación y a las actividades de negociación); *construcción*: Estados Unidos (T) (se evitan las obligaciones de negociación a través de la reestructuración de las empresas); *alimentos, bebidas y tabaco*: Egipto (G) (respuesta de las

papel del gobierno como factor que influía en la configuración del clima de relaciones de trabajo: en algunos ejemplos se destacaba el contexto habilitante de las leyes y la supervisión de las leyes en materia de trabajo de conformidad con las normas internacionales y regionales<sup>575</sup>; en otras, especialmente de organizaciones de trabajadores, se demostraba el papel que desempeñaban los gobiernos en la obstaculización de la sindicación en las EMN<sup>576</sup>. Una organización de empleadores señaló que en su país los sindicatos de trabajadores no estaban permitidos<sup>577</sup>. Por el contrario, otra organización de empleadores consideró que las EMN renovaban regularmente los convenios colectivos que habían firmado con los representantes de los trabajadores<sup>578</sup>. Una organización de trabajadores expresó la opinión de que la descentralización de la negociación colectiva del nivel sectorial al empresarial no era compatible con el espíritu de los objetivos de la Declaración EMN<sup>579</sup>.

- 120.** En otros comentarios se destacaron ciertos aspectos del contexto empresarial que dan forma a las experiencias de las relaciones de trabajo. En varias respuestas se indicó que los contratos precarios de empleo y la individualización del trabajo, como el trabajo a domicilio, son factores que debilitan la sindicación de los trabajadores en las EMN<sup>580</sup>.

EMN: más libertad en las EMN que en empleadores comparables), Letonia (T) (eliminación de los sindicatos tras la privatización), Lituania (T – LPSS) (se firman contratos individuales y se evita la comunicación con dirigentes sindicales), Uganda (TP) (malestar en las EMN); *producción de petróleo y gas, y refinamiento del petróleo*: Angola (G) (respuestas de las EMN: las empresas petrolíferas fomentan el crecimiento y el desarrollo de las actividades sindicales), Angola (T) (el gobierno se niega a reconocer la Federación); *textiles, ropa, cuero y calzado*: Sudáfrica (T – COSATU) (algunas EMN pagan salarios inferiores a la media e imponen muchas horas de trabajo); *fabricación de equipos de transporte*: Estados Unidos (T) (capacidad legal para sustituir de forma permanente a los trabajadores huelguistas).

<sup>575</sup> Ratificaciones de los convenios de la OIT: Colombia (G) (núms. 87 y 98), Grecia (G) (núms. 87 y 98), Jordania (G) (sin especificar), Noruega (G) (núm. 87, artículo 5 y ningún caso presentado de libertad sindical), Sri Lanka (G). Véase también Noruega (G) (la legislación nacional en vigor es conforme a la Declaración EMN). Véase también Bélgica (E, T) (las EMN están integradas en el sistema de recuperación automática de información archivada basado en los convenios colectivos de la Unión Europea), Bulgaria (G) (los acuerdos de negociación colectiva que ya se hallan en vigor en una empresa siguen vigentes tras la privatización).

<sup>576</sup> Por ejemplo Lituania (T – LTUC) (el gobierno no potencia la negociación colectiva), Pakistán (T – PLF) (las EMN son los niños mimados del gobierno y trabajan conjuntamente con el gobierno para actuar contra los intereses de los trabajadores), Nueva Zelanda (T) (las normas nacionales infringen los convenios de la OIT y conducen al mismo efecto desnegociador que en el caso de las empresas nacionales), Filipinas (G – comunicando la opinión de los trabajadores) (los contextos en los que no hay sindicatos constituyen un incentivo informal para ubicar las EMN), Estados Unidos (T) la capacidad legal de las EMN para sustituir de forma permanente a los trabajadores huelguistas constituye un arma especialmente eficaz para destruir la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; las EMN también pueden evitar las obligaciones en materia de negociación o a través de la reestructuración empresarial como las fusiones – ejemplos citados), Camerún (T) (si las EMN infringieran las leyes sobre relaciones de trabajo, las autoridades tendrían dificultades para tomar decisiones contra las EMN infractoras).

<sup>577</sup> Omán (E).

<sup>578</sup> España (E).

<sup>579</sup> Austria (T). Véase también Lituania (T – LPSS) (la negociación colectiva no se halla ampliamente expandida y permanece sobre todo a nivel de la empresa).

<sup>580</sup> Bélgica (G), Portugal (T). Véase también Perú (T).

Además, el ritmo decreciente del número de sindicatos presentes en las EMN se atribuía a la búsqueda de beneficios de las EMN, lo que incidía en su voluntad de negociar con los sindicatos <sup>581</sup>. Una organización de trabajadores señaló que los códigos de conducta habían contribuido a presionar a las EMN para que adoptasen normas en materia de relaciones de trabajo más adecuadas <sup>582</sup>, y otra señaló que la presencia de las EMN, extranjeras o nacionales, en las organizaciones de empleadores da lugar a unas buenas relaciones laborales <sup>583</sup>. Se indicó que es importante incluir los cambios tecnológicos que dan lugar a modificaciones potenciales en las relaciones de trabajo, el ámbito de la privacidad de los datos personales incluido, en futuros cuestionarios y estudios de la OIT a fin de ofrecer un panorama pertinente de los avances <sup>584</sup>.

**121.** Ciertas organizaciones de trabajadores señalaron, como se expone a continuación, la interacción entre las leyes y prácticas de los países de origen y receptores en cuanto a las relaciones de trabajo. Una organización de trabajadores se centró en el hecho de que las EMN que mantenían relaciones de trabajo positivas en su país de origen no las conservaba necesariamente en el país receptor donde los requisitos legales eran menos elevados <sup>585</sup>. A la inversa, según otra, cuando en las prácticas del país de origen se fomentaba un sistema de índole voluntaria, no se podía obligar a la EMN empleadora en el país receptor a participar en la negociación colectiva, por lo que la EMN aplicaba normas menos elevadas pese a que las leyes del país receptor protegían la libertad de asociación y el derecho a afiliarse a un sindicato <sup>586</sup>. En un país, se auguraba que las prácticas de las EMN consistentes en resolver todas las cuestiones laborales a través de medios legales en el futuro darán lugar a mayor número de conflictos laborales <sup>587</sup>. En otro país, las prácticas en materia de relaciones de trabajo de las EMN se consideraban deficientes debido a la contradicción con las expectativas sociales del país receptor <sup>588</sup>.

#### 1.6.2. Relaciones de trabajo: incentivos y concesiones (párrafo 45 de la Declaración: pregunta 17 de la encuesta)

*P.17 Los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por los gobiernos para atraer la inversión extranjera directa ¿han limitado de alguna manera la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores?*

<sup>581</sup> Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (se ha registrado un descenso en los últimos cinco o seis años; en las EMN donde los sindicatos realmente desempeñan una función activa las relaciones laborales son muy buenas).

<sup>582</sup> República Dominicana (T).

<sup>583</sup> Finlandia (TP – opinión de los trabajadores).

<sup>584</sup> Alemania (T).

<sup>585</sup> Estados Unidos (T).

<sup>586</sup> Irlanda (T).

<sup>587</sup> República de Corea (T).

<sup>588</sup> Madagascar (T).



Número total de respuestas recibidas: 131/169 (27 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 60/75 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 33/39 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 48/55 países (9 respuestas tripartitas).</li> </ul>

- Gobiernos de 60/75 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 33/39 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 48/55 países (9 respuestas tripartitas).

**122.** En muchas respuestas se consideraba que los incentivos y concesiones para atraer la inversión extranjera directa no habían limitado la libertad sindical<sup>589</sup> o el derecho de sindicación y de negociación colectiva<sup>590</sup>. Una cifra comparativamente modesta de organizaciones de trabajadores indicaron que los incentivos o concesiones habían limitado la libertad sindical<sup>591</sup> o el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores<sup>592</sup>, y una organización de trabajadores hizo referencia a una limitación de otros derechos de los trabajadores<sup>593</sup>. En una serie de respuestas se explicó que las leyes que protegían la libertad sindical, y el derecho a la negociación colectiva no establecían diferencias entre las EMN y las empresas nacionales<sup>594</sup>. A este respecto, en varias respuestas se hizo alusión a los convenios pertinentes de la OIT que se citan en la Declaración EMN<sup>595</sup>. En dos respuestas se indicó que no se ofrecían incentivos ni concesiones para atraer la inversión extranjera directa<sup>596</sup>.

**123.** Algunas de las organizaciones de trabajadores que vincularon los incentivos y concesiones a las limitaciones de los derechos de los trabajadores hicieron referencia a las leyes o acciones adoptadas por los gobiernos durante el período que se analiza, tales como el cierre de un sindicato en la industria de las telecomunicaciones<sup>597</sup>, las leyes que contemplan el

<sup>589</sup> 104 respuestas: 46 gobiernos, 20 organizaciones de empleadores, 14 organizaciones de trabajadores y 24 respuestas tripartitas. En la contranota 75 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>590</sup> 104 respuestas: 47 gobiernos, 21 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores y 21 respuestas tripartitas. En la contranota 76 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>591</sup> 7 respuestas: 7 organizaciones de trabajadores. En la contranota 77 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>592</sup> 5 respuestas: 5 organizaciones de trabajadores: En la contranota 78 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>593</sup> Colombia (T) (las nuevas leyes relativas a los contratos de cuatro meses dejaban sin recurso alguno a los trabajadores cuyos contratos llegaron a su fin).

<sup>594</sup> Argentina (G), Bangladesh (T), India (G) (las leyes nacionales en materia de trabajo se aplican de forma uniforme a las zonas de libre comercio y las zonas francas de exportación), México (G), Perú (G), Sri Lanka (E).

<sup>595</sup> Côte d'Ivoire (G) (núms. 87 y 98), Chipre (G) (núms. 87, 98 y 135), Trinidad y Tabago (E) (núm. 87), Ucrania (G) (núms. 87 y 98).

<sup>596</sup> Bélgica (G), Nepal (T) (aunque cada vez se ejercía más presión en el Gobierno para que procediese a ello).

<sup>597</sup> República Dominicana (T) (dejando constancia, no obstante que la mayoría de los incentivos o concesiones ofrecidos por lo general son implícitos, no explícitos).

trabajo temporal<sup>598</sup> y la relajación de las leyes laborales en las ZFI, facultando a las empresas a contratar y despedir a trabajadores a voluntad, y desalentando la sindicación de trabajadores a través de prácticas de gestión en el ámbito de los recursos humanos<sup>599</sup>. Otras dos organizaciones de trabajadores señalaron la existencia de una brecha entre los principios y prácticas en las actividades de las EMN; estas organizaciones afirmaron que en principio los incentivos y concesiones no limitaban los derechos de los trabajadores, pero en la práctica las EMN contaban con diversos medios de persuasión (despido, cierre de la empresa o transferencia de trabajadores) para mantener el control de los trabajadores que temían perder sus puestos de trabajo en un contexto en que éstos escaseaban<sup>600</sup>, y muy a menudo cuando se instalaban empresas afiliadas los sindicatos brillaban por su ausencia<sup>601</sup>. En dos respuestas provenientes de economías en transición se señaló que, pese a no haber incentivos que restringiesen los derechos de los trabajadores, el Gobierno tampoco había ofrecido ningún tipo de incentivo para mejorar las relaciones de trabajo<sup>602</sup>.

- 124.** En algunas respuestas se dieron ejemplos de incentivos y concesiones que no limitaban los derechos de los trabajadores. Se hizo referencia a las condiciones económicas de un contrato de concesión<sup>603</sup>, ayudas<sup>604</sup>, exenciones de impuestos sobre los beneficios durante períodos determinados de tiempo<sup>605</sup>, el establecimiento de ZFI<sup>606</sup> e incentivos fiscales<sup>607</sup>. En una respuesta se indicó que los incentivos conducen a un aumento de la productividad y al fortalecimiento de la colaboración entre los socios en la producción<sup>608</sup>. En otra respuesta se indicó que, por lo general, los incentivos se acordaban sobre una base tripartita en la que cada parte cumplía ciertos requisitos con el fin de lograr los objetivos comunes de desarrollo y aumento del empleo, especialmente en las zonas económicamente deprimidas del país<sup>609</sup>.

<sup>598</sup> Colombia (T), Perú (T).

<sup>599</sup> República Unida de Tanzania (T).

<sup>600</sup> Madagascar (T).

<sup>601</sup> Polonia (T – OPZZ).

<sup>602</sup> Letonia (T) (citando una evaluación realizada por diversas asociaciones de sindicatos sectoriales de los sectores de la comunicación, la alimentación y la construcción, en la que se llegó a la conclusión de que las EMN no han apoyado la negociación colectiva, el reconocimiento y la promoción de los sindicatos ni la cooperación con los interlocutores sociales) y Lituania (E) (no hay nada que demuestre que las reducciones en los impuestos sobre los beneficios y otros incentivos hayan tenido repercusiones positivas en los derechos de los trabajadores).

<sup>603</sup> Bulgaria (G).

<sup>604</sup> Por ejemplo: Austria (G, T).

<sup>605</sup> Por ejemplo: Belarús (G), Lituania (E).

<sup>606</sup> México (G), Panamá (G), Togo (E, T x 2).

<sup>607</sup> Mauricio (G).

<sup>608</sup> Bahrein (G).

<sup>609</sup> Italia (G, T). Véase también Viet Nam (E) (el Gobierno tiene en cuenta los derechos de los trabajadores a la hora de formular políticas para atraer la inversión extranjera directa).

1.6.3. Solicitudes de información, y promoción de la negociación colectiva (párrafos 46-51 y 53-55 de la Declaración: preguntas 18 y 19 de la encuesta)

- P.18 a) *¿Han respondido las EMN de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces? En caso negativo, sírvase proporcionar más detalles.*
- b) *En el contexto de la negociación colectiva, ¿se han dado casos de EMN que no respondieron de forma constructiva cuando los gobiernos hubieren pedido información pertinente sobre sus operaciones?*
- P.19 *Sírvase explicar brevemente las medidas e iniciativas que se hubieren adoptado para aplicar las recomendaciones anteriores del Consejo de Administración «... a fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo. El gobierno y los interlocutores sociales deberían concebir unos programas especiales para hacer ver a sus afiliados y al público en general la importancia de la negociación colectiva para fomentar unas relaciones de trabajo pacíficas. Debería facilitarse información y medios materiales para la negociación y la firma de convenios colectivos, y autorizar a los interesados a tomar decisiones definitivas sobre las cuestiones que están en discusión».*

Número total de respuestas recibidas: 143/169 (30 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 62/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 35/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 46/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**125.** *Pregunta 18, a).* En muchas respuestas se indicó que las EMN respondieron de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces<sup>610</sup>, mientras que en otros se señaló que las EMN respondieron negativamente a la mayoría o a la totalidad de las solicitudes de información<sup>611</sup>. No obstante, en otras se consideró que, aunque las EMN respondieron de forma constructiva en algunas ocasiones, o la mayor parte de las veces, algunas de las respuestas eran insuficientes o bien se facilitaron con retraso<sup>612</sup>. En ciertas respuestas se indicó que la información variaba de una empresa a otra en función de su tamaño o de las relaciones establecidas entre los directivos y los trabajadores<sup>613</sup>. En otras se hizo alusión a

<sup>610</sup> 60 respuestas: 21 gobiernos, 12 organizaciones de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 79 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>611</sup> 19 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores y 4 respuestas tripartitas. En la contranota 80 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>612</sup> 21 respuestas: 7 gobiernos, 1 organización de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 81 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>613</sup> Por ejemplo: Panamá (T), España (T) (las grandes empresas facilitan información con mayor libertad y regularidad). Véase también Zambia (E).

experiencias propias de sectores específicos<sup>614</sup>. En una respuesta se indicó que por lo general esta cuestión no se planteaba dado que, en vez de negociar directamente con los sindicatos, la mayoría de las EMN estaban amparadas por los convenios colectivos establecidos en el sector<sup>615</sup>. Varias organizaciones de trabajadores indicaron que no había información ni datos disponibles al respecto<sup>616</sup>.

- 126.** En algunas respuestas se describieron las dificultades con las que se topaban los trabajadores que solicitaban información a las EMN. Se señaló que las EMN proporcionaban o retenían información de manera estratégica buscando su propio beneficio en la negociación, y a menudo aludían al secreto comercial para negarse a facilitar información<sup>617</sup>. Se señaló que en algunos casos la información que proporcionaban las EMN era superficial, inútil o nada fiable<sup>618</sup>. En respuestas de un país de la Unión Europea se hizo alusión a las mejoras en la información comunicada por las EMN desde la entrada en vigor de la directiva de los comités de empresas europeos<sup>619</sup>. En algunas situaciones, descritas en especial por organizaciones de trabajadores, la gestión local de las EMN consideró necesario contar con la aprobación o la autorización de una empresa matriz para facilitar información, proceso que retrasaba o impedía ofrecer información<sup>620</sup>. Algunas organizaciones de trabajadores que señalaron la ausencia o escasez de cooperación indicaron que los trabajadores tenían que basarse en la información disponible

<sup>614</sup> Experiencias positivas: *producción de metales básicos*: Hungría (TP – opinión de los trabajadores); *construcción*: Austria (T); *alimentación, bebidas y tabaco*: Hungría (TP – opinión de los trabajadores); *silvicultura, madera, pasta de papel y papel*: Austria (T); *minería*: Hungría (TP – opinión de los trabajadores); *fabricación de equipos de transporte*: Sudáfrica (E). Experiencias negativas: *producción de metales básicos*: Austria (T); *alimentación, bebidas y tabaco*: Australia (T), Austria (T); *silvicultura, madera, pasta de papel y papel*: Costa Rica (G); *producción de petróleo y gas, refinamiento del petróleo*: República Dominicana (T); *fabricación de equipos de transporte*: Estados Unidos (T); *servicios postales y de otros tipos de comunicación*: Australia (T), Barbados (E); y *servicios financieros y servicios profesionales*: Australia (T).

<sup>615</sup> Portugal (G).

<sup>616</sup> Por ejemplo: Angola (T), Bélgica (G), Lituania (T – LTUC), Perú (G), Rwanda (T), Ucrania (G, E), Estados Unidos (T) (ausencia de datos sobre las tendencias generales).

<sup>617</sup> Véanse, de forma general, las respuestas que figuran en la nota 612 *supra* (respuestas insuficientes o con retraso).

<sup>618</sup> Por ejemplo: Austria (G) (aunque las EMN responden de manera bastante positiva a las solicitudes de información, la calidad de la información facilitada es dudosa), Hungría (TP) (superficialidad de la información; las EMN mantienen en secreto los datos y la información en materia salarial), Filipinas (G) (las EMN facilitan estados financieros nada creíbles, frustrando cualquier posibilidad de mantener negociaciones eficaces), República Democrática del Congo (T) (a menudo la información real no se ofrece o sólo se facilita «por entrega»), Nepal (T) (respuestas «puertas afuera»), República Unida de Tanzania (T) (información inútil). Véase también la República Dominicana (T) (ningún intercambio cultural entre las dos partes).

<sup>619</sup> Finlandia (TP).

<sup>620</sup> Por ejemplo: República Democrática del Congo (T), Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (representantes de los trabajadores a merced de los directivos locales en cuanto a las relaciones entre la sede internacional y la empresa local).

públicamente o bien obtener la información necesaria de forma secreta<sup>621</sup>. En varias respuestas se hizo referencia a los medios utilizados para obligar a las EMN a proporcionar la información requerida, entre ellos los recursos legales o políticos, así como la publicidad<sup>622</sup>.

**127.** *Pregunta 18, b).* En un número significativo de respuestas se indicó que, en el contexto de la negociación colectiva, las EMN respondieron de forma constructiva cuando los gobiernos pidieron información pertinente sobre sus operaciones<sup>623</sup>. En ciertas respuestas se hizo alusión a las dificultades encontradas para recibir respuestas constructivas a sus solicitudes<sup>624</sup>. Otras incluso indicaron que el gobierno no había efectuado dichas solicitudes; algunas se refirieron a la política de no interferencia en el sistema de negociación colectiva, y un gobierno de la Unión Europea mencionó que, por lo general, dichas peticiones se efectúan a través de organizaciones de empleadores<sup>625</sup>. En otras respuestas se indicó que no se disponía de información para responder a la pregunta<sup>626</sup>. En algunas respuestas se hizo referencia a la obligación general de las EMN de proporcionar información, no necesariamente específica del contexto de la negociación colectiva, y en una se hizo alusión a la información proporcionada por las EMN en el marco de una encuesta gubernamental que podría no haber sido plenamente constructiva<sup>627</sup>.

**128.** *Pregunta 19.* En muchas respuestas se explicaron las medidas o iniciativas adoptadas durante el período que se analiza con miras a aplicar las recomendaciones del Consejo de Administración<sup>628</sup> para fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las

<sup>621</sup> Por ejemplo: Guyana (G) (los trabajadores se veían obligados a basarse en los informes anuales públicos de las EMN), Uganda (TP) (casi siempre los trabajadores tenían que obtener la información necesaria de forma secreta).

<sup>622</sup> Por ejemplo: Bangladesh (E) (en un plazo de diez días tras la recepción de la solicitud se espera que los empleadores, las EMN incluidas, convoquen una reunión para llevar a cabo una negociación eficaz), Kenya (G) (especialmente cuando se requiere información para que los tribunales de trabajo fallen respecto a los conflictos en el ámbito de la negociación colectiva), Sudáfrica (T – FEDUSA) (la publicidad actúa como método coercitivo), Perú (T) (la capacidad de las EMN para evitar facilitar información cuando se le solicita fue reforzada por la ausencia de sanciones en la legislación nacional en materia de trabajo por no dar respuesta a una demanda).

<sup>623</sup> 57 respuestas: 25 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores y 18 respuestas tripartitas. En la contranota 82 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>624</sup> Bangladesh (T) (en algunos casos), Francia (T – CFE-CGC), Kuwait (TP), España (T) (en ciertos casos).

<sup>625</sup> Guatemala (E), República de Corea (G), Nueva Zelanda (G), Países Bajos (G) (organizaciones de empleadores). Véase también Filipinas (G).

<sup>626</sup> Por ejemplo: Brasil (G, E), Bulgaria (G), Nepal (T), Polonia (T – OPZZ), Portugal (T), Rumania (G), Rwanda (T), Tailandia (G).

<sup>627</sup> Por ejemplo: China (G) (encuesta), Indonesia (G) (exige que las EMN presenten un informe anual al Ministerio de Trabajo sobre las condiciones de empleo y de trabajo), Kenya (G) (las EMN tienen la obligación legal de facilitar información sobre sus resultados comerciales cada año y el Gobierno tiene la facultad de poner la información a disposición del público), México (G) (se exige que las EMN faciliten información confidencial al Gobierno, que éste ha de mantener confidencial; no hay casos de negativas).

<sup>628</sup> Véase el documento GB.268/MNE/1/2, párrafo 228.

relaciones de trabajo <sup>629</sup>. Por el contrario, en otra serie de informes se indicó que no se habían adoptado medidas ni iniciativas al respecto <sup>630</sup>. En varias respuestas, especialmente de países de la Unión Europea, se indicó que no se habían adoptado medidas para promover la negociación colectiva ya que en la práctica se contaba con un rico y extenso pasado de experiencias de negociación colectiva <sup>631</sup>. En una serie de respuestas se facilitó información sobre el número de convenios colectivos y/o empresas sindicadas, entre ellas EMN, en el país, y/o el ámbito de temas cubiertos por la negociación colectiva. Véase el recuadro 1.6.3.1: *Negociación colectiva, lugares de trabajo sindicados y EMN: experiencias seleccionadas*.

- 129.** Por lo general, en las respuestas se reflejaba la idea de que la negociación colectiva constituía un medio importante de resolver los conflictos de trabajo. En una de ellas se decía que los convenios colectivos eran el vehículo más importante para la autorreglamentación por parte de los interlocutores sociales y que desempeñaba una función de primer orden en la política económica y social del país <sup>632</sup>. En otra respuesta la negociación colectiva no sólo se consideraba un mecanismo para canalizar las relaciones, sino también un instrumento de gestión empresarial en un contexto más competitivo <sup>633</sup>.

<sup>629</sup> 78 respuestas: 38 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores y 15 respuestas tripartitas. En la contranota 83 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>630</sup> 18 respuestas: 5 gobiernos, 7 organizaciones de trabajadores y 6 respuestas tripartitas. En la contranota 84 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>631</sup> Por ejemplo: Dinamarca (TP) (más de 100 años de desarrollo del modelo nacional de mercado de trabajo con una cooperación tripartita y organizaciones sólidas a ambos lados de la industria y deferencia respecto a los convenios colectivos como fuente legislativa más importante de las cuestiones relacionadas con las leyes de trabajo), Finlandia (TP) (el nivel de sindicación es de un 80 por ciento y los acuerdos cubren aproximadamente al 95 por ciento de los asalariados; las organizaciones del mercado de trabajo actúan de forma independiente con programas gubernamentales de apoyo), Alemania (E) (los derechos de los trabajadores a sindicarse y a la negociación colectiva constituyen elementos clave en Alemania y no precisan un nuevo fomento), Perú (G) (las disposiciones vigentes ya permiten realizar ampliamente una recuperación pacífica de la información o, en cualquier caso, posibilitan encontrar soluciones a los conflictos), Suiza (G) (la negociación colectiva puede considerarse una tradición en Suiza y no suscita ningún problema por lo que se han tomado medidas que van más allá de una reafirmación constante de la importancia que reviste en las EMN y las empresas nacionales).

<sup>632</sup> Países Bajos (G) (señalando que los convenios colectivos podían ampliarse para aplicarse a toda la industria). En este acuerdo no se abordaban simplemente las condiciones fundamentales de empleo, sino que se extendía a una serie de condiciones, entre ellas la formación, el cuidado de los hijos, las condiciones de trabajo e incluso la creación de empleo. Sudáfrica (E) es un ejemplo de una visión negativa de la negociación a nivel sectorial.

<sup>633</sup> España (E).

<b>Recuadro 1.6.3.1. Negociación colectiva, lugares de trabajo sindicados y EMN: experiencias seleccionadas</b>	
<i>Respuesta(s)</i>	<i>Lugares de trabajo sindicados y/o convenios colectivos</i>
Brasil (G, E)	Aumento de aproximadamente un 65 por ciento en el número de convenios colectivos firmados entre 1997 y 1998
Finlandia (TP)	Nivel de sindicación de un 80 por ciento y acuerdos que cubren aproximadamente el 95 por ciento de los asalariados
Hungría (TP – opinión del Gobierno)	Índices a la baja de los convenios colectivos (con el apoyo de los datos facilitados); el 25 por ciento de las empresas de propiedad nacional y extranjera están sometidas a los convenios colectivos, lo que representa cerca del 60 por ciento de los empleados; los convenios colectivos firmados en empresas 100 por ciento de propiedad extranjera se consideran «por debajo de la media», donde un 20 por ciento de las empresas se hallan cubiertas, lo que representa un 45 por ciento de la totalidad de los empleados; mejor cobertura en las empresas locales
Japón (G)	El índice de sindicación en las empresas japonesas es de un 24,1 por ciento en comparación con el 23,2 por ciento de las EMN (citando un estudio de 1996 sobre las relaciones de trabajo en las empresas extranjeras); el 8,7 por ciento de las empresas japonesas operan en ausencia de acuerdos laborales, en comparación con un 25 por ciento de las EMN
Japón (T)	El índice de sindicación de las empresas con más de 1.000 trabajadores es del 57 por ciento
Mauricio (G)	Índice de sindicación de un 20 por ciento, ausencia general de competencias y fuerte apoyo en la intervención gubernamental
España (E)	El 80 por ciento de los trabajadores se hallan amparados por convenios colectivos
España (G)	En mayo de 1999 se habían firmado 2.182 acuerdos, en comparación con los 5.028 de 1996
<i>Respuesta(s)</i>	<i>Serie de temas cubiertos por los convenios colectivos</i>
Brasil (G, E)	Más directrices de negociación; los temas contemporáneos son objeto de debate en el mundo del trabajo
Japón (G)	Los temas discutidos en las consultas entre los trabajadores y la dirección de las empresas japonesas eran bastante extensos; los discutidos en las EMN bastante limitados
Senegal (G)	Fortalecimiento de la libertad de expresión de los trabajadores (ya sea individual o colectiva); ampliación del ámbito para dar lugar a un diálogo más fructífero en las empresas
España (G)	Mejoras indiscutibles en la autonomía de las partes a la hora de establecer las condiciones de trabajo, tales como el tiempo de trabajo, la estructura de la remuneración y el procedimiento adecuado para la adopción de decisiones que afectan a la organización del trabajo en la empresa

- 130.** Según la información recibida, entre algunas de las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva se encontraba la elaboración de leyes o políticas; éstas incluían la ratificación y/o aplicación de los convenios de la OIT, las revisiones del marco jurídico de las relaciones de trabajo, y/o el establecimiento de mecanismos y mandatos para la colaboración tripartita. Una serie de gobiernos hicieron referencias al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), aunque en ciertos casos no quedaba patente qué medidas, de haberlas, se estaban adoptando

actualmente en ese contexto para promover la negociación colectiva de conformidad con las resoluciones del Consejo de Administración<sup>634</sup>. En ciertos casos, en el período que se analiza se habían introducido, o se estaban efectuando, enmiendas a las leyes de trabajo con el fin de promover la negociación colectiva; éstas se centran, entre otros asuntos, en la obligación de negociar y en el principio de representación<sup>635</sup>. En una serie de respuestas, principalmente de los gobiernos, se hizo referencia a los procedimientos y programas donde el gobierno participaba en la mediación, conciliación y/o prevención de los conflictos laborales<sup>636</sup>. En otras respuestas se hizo alusión a las leyes que reflejan una política de elección entre los contratos individuales y los colectivos<sup>637</sup>. En algunos casos, se decía que el principio del tripartismo había inspirado la conclusión de las políticas tripartitas relativas a la negociación colectiva, o bien el establecimiento de iniciativas tripartitas, entre ellas acuerdos, cartas y planes sociales, así como los mecanismos consultivos en curso<sup>638</sup>. Por ende, también se hace referencia a otros esfuerzos mediante

<sup>634</sup> Hicieron referencia a la ratificación de los convenios de la OIT, por ejemplo: Antigua y Barbuda (G) (núms. 87 y 98 en 1983), Kenya (G) (ratificación del Convenio núm. 98 y publicación de la Carta Tripartita de Relaciones de Trabajo, que constituye un documento de políticas rectoras sobre las prácticas de las relaciones de trabajo, que se introducirá por ley), México (G), Senegal (G) (núms. 87 y 98), Sudáfrica (T – FEDUSA) (ratificación del Convenio núm. 98 durante el período de revisión y aplicación del plan social junto con los interlocutores sociales con el objetivo de reducir el índice de desempleo).

<sup>635</sup> Por ejemplo: Brasil (G) (de la injerencia estatal al modelo democrático receptivo), República de Corea (G), Lituania (G, E), Mauricio (G) (código de prácticas establecido por la ley de relaciones de trabajo con el fin de prestar asistencia a empleadores y sindicatos a la hora de llevar a cabo un proceso eficaz de negociación colectiva), República de Moldova (G), Rumania (G), Sudáfrica (E), Sri Lanka (G) (estableciendo la obligación de que los empleadores reconozcan a los sindicatos que cuentan con una afiliación superior al 40 por ciento de la fuerza de trabajo con miras a la negociación colectiva). Pero véase Sri Lanka (E) (las disposiciones obligatorias inciden en el principio de voluntariedad), Zimbabwe (G) (se están adoptando medidas para llevar también la negociación colectiva al sector público).

<sup>636</sup> Brasil (G, E), Costa Rica (G) (videoconferencia regional sobre la solución alternativa de conflictos y la capacidades de negociación), Ecuador (G) (programas encaminados a solucionar los posibles conflictos colectivos con el Ministerio de Trabajo), Guatemala (G) (programas especiales de la Escuela de Mediación y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Bienestar — a través de los cuales se promueven estudios sobre la negociación colectiva), Guyana (G) (el Ministerio de Trabajo facilita un servicio de conciliación para la prevención y resolución de los conflictos de trabajo), Nueva Zelanda (G) (a través del Tribunal de Empleo).

<sup>637</sup> Por ejemplo: Australia (G) (pero no el Sur de Nueva Gales) (acuerdos individuales o colectivos; empleadores y empleados tienen derecho a elegir) pero véase Australia (T) (el Gobierno actual está fomentando la negociación individual en detrimento de la colectiva), Senegal (G) (aparentemente la libertad de expresión de los trabajadores se ve fortalecida como opción individual colectiva).

<sup>638</sup> Por ejemplo: Barbados (G, E) (el acuerdo tripartito sobre el Protocolo III para promover la negociación colectiva incluye la sección «Armonía industrial» encaminada a promover el recurso a un enfoque consultivo con el fin de reducir los conflictos laborales potenciales), pero véase Barbados (T) (no se han adoptado medidas), Colombia (G) (plan para la modernización del sistema de relaciones industriales), Kenya (G) (la Carta de Relaciones Laborales que se introducirá por ley), Lituania (G) (Junta Tripartita), Eslovenia (G) (los interlocutores sociales están coordinados por un consejo tripartito), Togo (T – GSA) (consultas tripartitas para redactar el nuevo Código de Trabajo), Ucrania (G, E) (el Acuerdo General de 1999-2000 exige que las partes realicen esfuerzos por llegar a acuerdos a nivel sectorial y regional y firmar convenios colectivos a nivel de la empresa), España (G) (el Estatuto de los Trabajadores reconoce la libertad sindical y el derecho de



los cuales se había establecido o reforzado el sistema de negociación colectiva tripartita utilizado en algunos países <sup>639</sup>.

- 131.** Se señaló que se llevaba a cabo un abanico de actividades encaminadas a fomentar la negociación colectiva que iban más allá de la formulación de leyes y políticas. El Gobierno y/o los interlocutores sociales ofrecían seminarios de formación y talleres a funcionarios públicos, organizaciones de empleadores y/o dirigentes sindicales <sup>640</sup>. En una respuesta se hizo el recuento de los servicios cotidianos de asesoramiento que se ofrecían respecto a los principios de negociación colectiva y a los temas cubiertos por la negociación <sup>641</sup>, y en otras se describían las visitas a empresas realizadas para explicar y fomentar la importancia de prácticas adecuadas en las relaciones de trabajo <sup>642</sup>. Se señaló que en algunos países se habían organizado campañas y debates informativos <sup>643</sup>. En una serie de respuestas se

información que se traduce en una «mejora indiscutible» en autonomía de los interlocutores sociales respecto a cuestiones clave sobre el lugar de trabajo con datos de apoyo de 1996 a 1999).

<sup>639</sup> Por ejemplo: Burkina Faso (E), Ecuador (G) (negociaciones entre EMN y representantes de los trabajadores a través de la Dirección Nacional de Mediación Laboral), Jordania (G, E) (el 75 por ciento los convenios colectivos se logran a través de negociaciones directas con apoyo del Gobierno), Togo (G, E, T – CSTT) (el Gobierno ha creado un comité tripartito encargado de dirigir el diálogo social en el país). Compárese con Rwanda (G) (la «política de liberalización» limita la intervención estatal en las relaciones laborales).

<sup>640</sup> Por ejemplo: Brasil (G, E), Colombia (G) (el «ABC de las relaciones colectivas de trabajo»), Costa Rica (G) (esfuerzos regionales para la modernización en los ministerios de trabajo en América Central, Belice y República Dominicana — los módulos de formación, seminarios y talleres se centran en el fortalecimiento de las negociaciones y las distintas formas que adoptan — conciliación, mediación y arbitraje), Croacia (T), Egipto (G) (talleres educativos organizados por el Gobierno dirigidos a los interlocutores sociales), Indonesia (G) (formación ofrecida a los sindicatos sobre dirección y negociación), Mauricio (G) (el Gobierno creó un Fondo Sindical Fiduciario para asignar fondos a la formación de sindicalistas), Uganda (TP) (los interlocutores sociales dirigen talleres y seminarios de formación para promover la recuperación automática de información archivada y abordar cuestiones relacionadas con la formulación de convenios colectivos y de procesos consiguientes) Viet Nam (E) (los interlocutores sociales organizaron talleres y reuniones para incrementar la sensibilidad a la importancia de la negociación colectiva), Zambia (E) (talleres, seminarios, juegos de información y otros materiales para sus miembros sobre la importancia de la negociación colectiva).

<sup>641</sup> Uganda (TP).

<sup>642</sup> Malasia (TP).

<sup>643</sup> Brasil (G, E) (potenciando un amplio debate sobre las formas de negociación colectiva adaptadas a las condiciones nacionales), El Salvador (G) (discurso público del Ministerio de Trabajo centrándose en la resolución de los conflictos laborales como inicio de una campaña sobre la promoción de la negociación colectiva), Rwanda (G) (en las campañas de sensibilización a través de la televisión, la radio y conferencias y de actividades de formación organizadas por una organización de trabajadores se tratan cuestiones relacionadas con la negociación colectiva), Eslovaquia (TP) (los sindicatos organizaron actividades de concienciación respecto a la representación de los trabajadores en las EMN), Sudáfrica (T – FEDUSA) (sensibilización, formación ofrecida a los sindicatos en la empresa y federaciones que informan a los trabajadores sobre sus derechos y deberes de los empleadores), Uganda (TP) (talleres y seminarios para generar concienciación sobre la importancia de la negociación colectiva). Malasia (TP) (servicios de asesoramiento para explicar la importancia de las prácticas adecuadas en materia de relaciones de trabajo), Panamá (G) (campaña de información sobre la promoción de la negociación colectiva).

afirmó que se trataba de obtener, o bien se obtenía, asistencia técnica de los programas multilaterales, entre ellos los de la OIT, con miras a promover la negociación colectiva <sup>644</sup>.

- 132.** Varias organizaciones de trabajadores señalaron que el Gobierno no estaba adoptando suficientes medidas para promover la negociación colectiva <sup>645</sup>. Otras hicieron recomendaciones para una acción ulterior, que comprendía adoptar medidas para que todas las partes interesadas apliquen de manera más activa la Declaración EMN, dirijan programas educativos para los interlocutores sociales sobre la función y el lugar de la negociación colectiva en las relaciones laborales, y establezcan y sigan códigos privados de conducta <sup>646</sup>. Tanto las prácticas positivas como los ámbitos necesitados a los que se hace alusión en las respuestas a la pregunta 19 enmarcaban los temas candentes que podrían ser objeto de un estudio más amplio dirigido más concretamente al papel de las EMN en la promoción de la negociación colectiva.

<sup>644</sup> Por ejemplo: Estonia (TP) (en el momento de redactar este informe se estaban discutiendo con la OIT proyectos de asistencia técnica), Kenya (G) (seminarios de concienciación con participación de la OIT y del PNUD dirigidos a empleadores y a funcionarios gubernamentales para que valoren el proceso de negociación colectiva en las relaciones de trabajo), Lituania (G) (el mayor problema con el que se tropieza la Junta Tripartita de Cuestiones Laborales es la representación insuficiente de los sindicatos — colaboración con el programa de la Unión Europea Phare, para crear un programa encaminado a formar a los interlocutores sociales con el fin de abordar este tema), Polonia (T – OPZZ) (formación en materia de negociación colectiva organizada por organizaciones de trabajadores y empleadores en cooperación con la OIT y en el marco de acuerdos bilaterales entre empleadores y trabajadores e interlocutores de países de la Unión Europea).

<sup>645</sup> Por ejemplo: Madagascar (T) (critica la legislación nacional porque exige la autorización del Gobierno para concluir un acuerdo colectivo en una empresa privada), Lituania (T – LTUC) (el Gobierno no potencia las negociaciones colectivas), Malasia (TP – opinión de los trabajadores) (el Gobierno no ha adoptado suficientes medidas para promover la negociación colectiva), Malta (T) (casos de actividades para evitar las huelgas emprendidas por el Gobierno), Nepal (T) (la aplicación de los convenios colectivos es difícil dado que no hay consecuencias sancionadoras para los empleadores que no respetan el acuerdo), Pakistán (T – NLF) (por lo general no se desempeña una función eficaz y positiva (T – PLF) el Gobierno considera los intereses de los empleadores y no los de los trabajadores y la negociación colectiva se ve limitada), Rwanda (T) (los sindicatos piden que haya una ley que establezca estructuras permanentes para las negociaciones colectivas, lo que hasta la fecha no se ha aceptado).

<sup>646</sup> Bangladesh (T) (circulación de la Declaración EMN entre el personal directivo y los trabajadores, el establecimiento de sanciones estrictas para las EMN que no respetan las normas de funcionamiento, políticas gubernamentales para promover negociaciones lícitas entre empleadores y trabajadores, y consultas a nivel nacional sobre cuestiones que se desprenden de la Declaración EMN), Letonia (T) (programas educativos dirigidos a los interlocutores sociales, y apoyo gubernamental al diálogo entre los interlocutores sociales a nivel de la empresa, sectorial, regional y nacional (tomando nota de que las recomendaciones se han integrado en la legislación nacional pero han surgido problemas de aplicación debido a la «acción contraria silenciosa» de los empleadores que impidió a los trabajadores sindicarse para buscar protección en el marco de la ley), Suecia (TP – opinión de los trabajadores) (se señala que se está elaborando un manual sobre cómo pueden actuar los sindicatos con los códigos de conducta).

1.6.4. Traslado de actividades y otras cuestiones relacionadas con las EMN (párrafos 40-58 de la Declaración: preguntas 20 y 21 de la encuesta)

*P.20 ¿Han amenazado las EMN con trasladar sus actividades a otra parte a fin de influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación? De ser así, sírvase explicarlo.*

*P.21 ¿Existen problemas concretos de relaciones que sean específicos de las EMN que operan en su país? En caso afirmativo, sírvase explicarlo.*

Número total de respuestas recibidas: 142/169 (27 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 62/75 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 34/39 países (9 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 46/55 países (9 respuestas tripartitas).</li> </ul>

**133.** *Pregunta 20.* En muchas respuestas se indicó que las EMN no habían amenazado con trasladar sus actividades a otra parte a fin de influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación<sup>647</sup>. Ahora bien, en una serie de respuestas, especialmente de organizaciones de trabajadores, se confirmó que las EMN habían amenazado con trasladar sus actividades a otra parte a fin de influir ilícitamente en las negociaciones o actividades sindicales, o que dichas amenazas eran subyacentes<sup>648</sup>. En otras se indicaba que no se disponía de información sobre posibles amenazas por parte de EMN<sup>649</sup>. Un gobierno señaló que los pequeños inversores constituían la excepción esporádica en un contexto en el que las EMN no proferían tales amenazas<sup>650</sup>, y otro consideró que tanto las EMN como las empresas nacionales amenazaban frecuentemente con trasladar sus actividades a otro lugar<sup>651</sup>.

**134.** La información detallada que figuraba en los informes revelaba que se recurría a las amenazas en una serie de situaciones por razones diversas. En el contexto de la negociación colectiva, se señalaba que las EMN habían proferido amenazas durante las negociaciones con los sindicatos sobre salarios, métodos y/o condiciones de trabajo, en

<sup>647</sup> 69 respuestas: 26 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores y 15 respuestas tripartitas. En la contranota 85 figura la lista de dichos remitentes.

<sup>648</sup> Antigua y Barbuda (G), Austria (G) (tanto EMN como empresas nacionales), Barbados (G, E, T), Colombia (T), República Dominicana (T), Francia (T – CGT), Indonesia (G) (contadas EMN), República de Corea (T), Madagascar (T), Mozambique (T), Pakistán (T x 2) (PLF: amenazas de trasladar actividades en el sector de los servicios públicos — agua, gas y electricidad —; obtención de tarifas elevadas del Gobierno más allá de las capacidades de pago de los consumidores), Senegal (G), Sudáfrica (E) (T – COSATU), España (T), Tailandia (G), Hungría (TP – opinión de los empleadores), Malasia (TP – opinión de los trabajadores), Malta (T), Filipinas (G), Sudáfrica (T – FEDUSA) y Finlandia (TP – opinión de los trabajadores) (casos de chantaje recordando a los trabajadores la posibilidad de trasladar las actividades).

<sup>649</sup> Angola (T), Camerún (T), Estonia (TP), India (G), Lituania (G), Polonia (G), Portugal (G), Turquía (G), Ucrania (G, E), Viet Nam (E).

<sup>650</sup> Bulgaria (G) (pequeños inversores de regiones con un alto índice de desempleo).

<sup>651</sup> Austria (G).

algunos casos durante una huelga o en el contexto de las empresas que operan en las zonas francas y, en un caso, cuando el gobierno ordenó que se mantuviesen negociaciones con los sindicatos cuando estaba teniendo lugar una huelga<sup>652</sup>. En dos respuestas se indicó que las EMN habían proferido amenazas tratando de eliminar los sindicatos de los lugares de trabajo o debilitar la imagen de éstos; en un caso se indicaba que otras empresas del mismo sector estaban reproduciendo ese tipo de actividades<sup>653</sup>. Según un gobierno, tales amenazas representaban una estrategia indecente para que los trabajadores no se sintiesen seguros respecto a su poder de negociación<sup>654</sup>. En otro informe, el gerente de una EMN de origen asiático distribuyó un panfleto a todos los miembros del personal amenazándolos con el cierre cuando la dirección laboral le exigiese iniciar negociaciones con los representantes sindicales<sup>655</sup>. Según una organización de empleadores, una EMN amenazó con proceder a un traslado geográfico durante un conflicto de reconocimiento con un sindicato<sup>656</sup>.

- 135.** Asimismo, se indicó que hubo amenazas en el contexto de la nueva legislación laboral, la inspección de trabajo o de las campañas sindicales, en momentos en que surgieron graves problemas en el lugar de trabajo o cuando se incumplían las condiciones de trabajo estipuladas en los convenios colectivos<sup>657</sup>. En determinadas respuestas se señaló que las amenazas de traslado realmente se habían cumplido<sup>658</sup>.
- 136.** En varios informes se reflejaron los enfoques que se utilizaron o se contemplaron para solucionar los problemas en respuesta a las amenazas de las EMN de trasladar

<sup>652</sup> Por ejemplo: Austria (T) (silvicultura, madera, pasta de papel y papel, y construcción), Francia (T – CGT) (producción de metales básicos; amenazas durante las negociaciones impuestas por el gobierno), Mozambique (T), Sudáfrica (E), España (T) (amenazas en las negociaciones colectivas de trasladar parte o la totalidad de las actividades a otro lugar argumentando que allí se producen menos conflictos y que los costes son más bajos). Véase también la República Dominicana (T) (por lo general las empresas de las zonas francas profieren amenazas durante las negociaciones salariales, haciendo referencia a los niveles salariales en los países rivales) (agricultura, plantaciones y otros sectores rurales).

<sup>653</sup> Australia (T) (minería) (esfuerzos para acabar con los sindicatos en los lugares de trabajo y conseguir que los empleados firmen contratos individuales en vez de colectivos; otras empresas mineras recurren a las mismas actividades; propuestas de que a no ser que los sindicatos sean razonables sus actividades no continuarán ni se expandirán a Australia), Colombia (T) (transporte: amenazas e intentos de dañar su imagen).

<sup>654</sup> Tailandia (G).

<sup>655</sup> Francia (T – CGT) (pese a la ayuda estatal con fines de desarrollo regional).

<sup>656</sup> Barbados (E) (servicios postales y de otras comunicaciones).

<sup>657</sup> Por ejemplo: Francia (T – CGT) (alimentación, bebidas y tabaco: incumplimiento de las condiciones de trabajo estipuladas en los convenios colectivos), Sudáfrica (T – COSATU) (legislación, amenazas constantes a la inspección laboral y a las campañas sindicales) (textiles, confección, cuero y calzado: amenazas repetidas), Madagascar (T) (graves problemas).

<sup>658</sup> Por ejemplo: República Dominicana (T) (se informó de que un productor de frutas de un país caribeño había trasladado sus actividades a otro país, tras haber amenazado repetidamente a sus trabajadores con hacerlo debido a que los costos de producción eran supuestamente elevados); Antigua y Barbuda (G, E) (se señaló que las EMN de los servicios postales y de otras comunicaciones habían obstaculizado los derechos de los trabajadores a sindicarse trasladando sus oficinas fuera del país).

sus actividades a otra parte en el contexto de las negociaciones o del ejercicio del derecho sindical. Un gobierno se estaba planteando introducir una ley en la que se exigiese el reconocimiento de los sindicatos como consecuencia de las amenazas de las EMN<sup>659</sup>. En el contexto de las zonas francas, otro gobierno se sirvió de su autoridad legislativa para evaluar pormenorizadamente las solicitudes de traslado de actividades; sin embargo, otro señaló que, en caso de duda respecto a la conducta en las *maquilas*, la inspección laboral resolvió la cuestión de conformidad con el Código de Trabajo<sup>660</sup>. Se señaló que en el Caribe, los jefes de gobierno y los dirigentes de los movimientos sindicales mantuvieron discusiones sobre las amenazas proferidas por una EMN de trasladar sus actividades de un país caribeño a otro, tras la cual se comunicó al empleador que no sería bienvenido en la otra nación del Caribe; finalmente, la empresa decidió no abandonar el país de origen<sup>661</sup>.

**137.** Varios gobiernos y organizaciones de empleadores hicieron hincapié en que el traslado de las actividades de las EMN se debía a una serie de factores comerciales, y no simplemente a un tirón a la baja<sup>662</sup>. En estas respuestas se puso de relieve el contexto de competitividad y estrategia que reinan en el mercado mundial y se señaló que las consideraciones del mercado y la conveniencia de las instituciones eran factores que determinaban el proceso de adopción de decisiones de las EMN; entre tales factores cabe citar el régimen tributario, las consideraciones mercantiles, la disponibilidad de trabajadores con formación<sup>663</sup>, y, según se indica en una respuesta, los conflictos laborales sin resolver, las expectativas poco realistas de los comités sindicales de negociación, la decreciente base de recursos y la disminución de la participación en el mercado<sup>664</sup>. En otra respuesta se expuso que los cierres provocan dificultades en el empleo pero no problemas en las relaciones de trabajo<sup>665</sup>.

**138.** *Pregunta 21.* En algunas de las respuestas a la encuesta se describieron problemas concretos de relaciones laborales específicos de las EMN que operan en el país<sup>666</sup>. En otras se indicó que no existían problemas concretos de relaciones específicas de las EMN en el país<sup>667</sup>. Y en otras se señaló que no se disponía de información: se guardaba un registro de tales problemas<sup>668</sup>.

<sup>659</sup> Barbados (G).

<sup>660</sup> Filipinas (G) (evaluación de las solicitudes de traslado), El Salvador (G) (inspección).

<sup>661</sup> Barbados (T).

<sup>662</sup> Canadá (E).

<sup>663</sup> Grecia (E), Italia (G, T).

<sup>664</sup> Canadá (E).

<sup>665</sup> Portugal (G).

<sup>666</sup> 39 respuestas: 11 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 20 organizaciones de trabajadores y 3 respuestas tripartitas. En la contranota 86 figura la lista de dichas respuestas.

<sup>667</sup> 77 respuestas: 28 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores y 24 respuestas tripartitas. En la contranota 87 figura la lista de dichas respuestas.

<sup>668</sup> Angola (T), Brasil (G), República de Moldova (G), Rumania (G).

- 139.** Un tema que destacaba entre los comentarios relativos a los problemas específicos de las EMN era que las decisiones de mayor importancia para las relaciones de trabajo no estaban siendo tomadas por la empresa constituida formalmente por el empleador, sino por la empresa matriz que se había trasladado lejos del lugar de actividad, y a espaldas de los trabajadores<sup>669</sup>. Según los comentarios, el poder de adopción de decisiones del representante de la empresa en la mesa de negociaciones era insignificante, lo que frustraba las expectativas de los trabajadores y generaba tensiones evitables<sup>670</sup>. La centralización del poder de adopción de decisiones en la sede de las EMN dejaba a los gestores del país de acogida sin la autonomía necesaria para tratar las cuestiones en materia de relaciones de trabajo como procedía<sup>671</sup>.
- 140.** Se señaló que habían surgido problemas conexos en el contexto de la adaptación de las EMN a las normas locales de relaciones de trabajo. La falta de concienciación o de información respecto a la legislación laboral, junto con las diferencias entre los procedimientos del país de origen y del país de acogida generaban problemas en las relaciones de trabajo en las EMN; según se indicó, estas dificultades se vencían cuando se concedían poderes directivos a la empresa local, por ejemplo por las organizaciones nacionales de empleadores o conjuntamente con el sindicato<sup>672</sup>. En opinión de un gobierno, los problemas en materia de relaciones de trabajo que surgían en las EMN se debían principalmente a la incompatibilidad de ciertos acuerdos y prácticas locales con los programas económicos y sociales definidos por la sede de las EMN<sup>673</sup>. En varias respuestas se mencionaron las diferencias lingüísticas o culturales entre los altos puestos directivos de las EMN y los trabajadores locales que provocan malentendidos y conflictos<sup>674</sup>.
- 141.** En una serie de respuestas se hizo alusión a la injerencia en la libertad sindical y en el ejercicio del derecho a sindicarse y a la negociación colectiva<sup>675</sup>. Este patrón que se seguía

<sup>669</sup> Por ejemplo: Grecia (G), Suiza (G).

<sup>670</sup> España (T).

<sup>671</sup> Senegal (G).

<sup>672</sup> Antigua y Barbuda (G, E), Finlandia (TP – opinión de los trabajadores), Guyana (G), Lituania (G) (resuelto conjuntamente con el sindicato), Viet Nam (E) (las medidas disciplinarias excesivas son la principal causa de muchos conflictos laborales, lo que se debe a la falta de concienciación de las EMN respecto a la legislación nacional en materia de trabajo y, en particular, a las disposiciones disciplinarias). Véase Trinidad y Tabago (E) (se busca el asesoramiento de las organizaciones de empleadores).

<sup>673</sup> Senegal (G).

<sup>674</sup> Lituania (E) (un problema concreto de las EMN en cuanto a la recuperación automática de información archivada es la incapacidad de los presidentes y especialistas de comprender el lituano), Sri Lanka (G) (las diferencias culturales entre los altos puestos directivos de las EMN y los trabajadores conducen a malentendidos que afectan al proceso de trabajo) y Tailandia (G) (las diferencias culturales en la comunicación entre los representantes de las EMN y los trabajadores han generado algunos conflictos).

<sup>675</sup> Por ejemplo, Bulgaria (G), Filipinas (G – opinión de los trabajadores); Australia (T), Colombia (T), República Democrática del Congo (T), Irlanda (T), Lituania (T), Mozambique (T), Panamá (T), Portugal (T), Rwanda (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA), Estados Unidos (T); Finlandia (TP – opinión de los trabajadores).

en los informes sobre los problemas particulares en las relaciones de trabajo propios de las EMN se puso de manifiesto en todas las regiones, sectores y profesiones. Las organizaciones de trabajadores, en especial, señalaron que los funcionarios tenían dificultades para sindicarse, proceder a la negociación colectiva y/o desempeñar funciones administrativas; entre los incidentes cabe destacar el bloqueo del acceso de delegados sindicales a las empresas, la intimidación, el acoso, la discriminación, el despido y/o el traslado permanente de sindicalistas, incluso ante las reivindicaciones de la inspección laboral y los tribunales<sup>676</sup>. Ciertas organizaciones de trabajadores observaron que las EMN ofrecían contratos individuales en lugar de convenios colectivos para evitar o destruir la organización sindical<sup>677</sup>. Se señaló que algunas EMN disuadían especialmente a los trabajadores de cuello blanco de que se sindicasen<sup>678</sup>, o bien promovían un contexto desindicalizado a través de una política encubierta<sup>679</sup>. Se comunicó que se habían producido violaciones repetidas de los convenios colectivos en un sector de la actividad<sup>680</sup>. En otros informes se indicó que, en algunos casos, se concluyeron convenios colectivos con grupos de trabajadores no sindicados, o se utilizaban mecanismos consultivos como los consejos de relaciones de trabajo para sustituir los convenios colectivos o mantener a los sindicatos fuera de juego<sup>681</sup>. Un gobierno acusó a los propios sindicatos por la destacada reducción de sindicalistas, y atribuyó esta tendencia a una falta de representatividad y a diversas actitudes radicales<sup>682</sup>.

- 142.** En el contexto de las actividades y de los vínculos de las EMN, principalmente las organizaciones de trabajadores señalaron la existencia de algunos problemas en las relaciones laborales. Se indicó que las fusiones y adquisiciones provocaban cada vez más

<sup>676</sup> Bulgaria (G) (en algunos casos aislados se produce una intervención en la recaudación de cuotas sindicales y en la publicación de reglamentaciones sobre las actividades sindicales); (intentos brutales de desmantelar los sindicatos por parte de pequeños inversores así como el rechazo a crear nuevos sindicatos), Mozambique (T) (por lo general las EMN no aceptan que sus trabajadores se afilien a sindicatos, y no están de acuerdo con que los trabajadores se organicen entre ellos), Rwanda (T) (algunas EMN hacen todo lo posible para destruir el sindicato), Togo (T – GSA) (las EMN han demostrado una tremenda resistencia a las organizaciones sindicales), Filipinas (G – opinión de los trabajadores) (violaciones gratuitas de los derechos de libertad sindical e innumerables actos de discriminación antisindical, así como actos flagrantes de injerencia), República Democrática del Congo (T) (despidos de dirigentes sindicales y negativa a reintegrarlos en sus puestos pese a las reivindicaciones de la administración y los tribunales), Panamá (T) (en las *maquiladoras* y en las empresas bancarias de zonas francas), Portugal (T) (negativa de aumentos a sindicalistas y otros tipos de discriminación abierta), República Unida de Tanzania (T) (se impide a los trabajadores afiliarse a sindicatos o se obstaculizan las actividades sindicales, especialmente a las ZFI), Estados Unidos (T) (desmantelamiento de los sindicatos, intimidación y acoso de trabajadores huelguistas por parte de guardias de seguridad, ejemplo aportado).

<sup>677</sup> Australia (T) (EMN de la minería), Lituania (T).

<sup>678</sup> Finlandia (TP – opinión de los trabajadores).

<sup>679</sup> Irlanda (T).

<sup>680</sup> Colombia (T) (EMN del transporte aéreo).

<sup>681</sup> Panamá (T) (grupos no sindicados) y Filipinas (G – opinión de los trabajadores) (mecanismos consultivos).

<sup>682</sup> Ecuador (G).

despidos y conflictos en el lugar de trabajo<sup>683</sup>, mientras que en una respuesta se expresó inquietud ante la franquicia de EMN que tenía consecuencias desastrosas en las condiciones y el tiempo de trabajo, así como en el clima de las relaciones laborales<sup>684</sup>. Se señaló que el traslado de actividades tenía lugar con mayor rapidez que en el caso de las empresas nacionales y a menudo sin consultar a los trabajadores ni a los sindicatos<sup>685</sup>. Según se manifestó en una respuesta, los problemas de las relaciones de trabajo estaban vinculados a la introducción de tecnologías que ahorran mano de obra<sup>686</sup>, y a otros peligros medioambientales<sup>687</sup>.

- 143.** En varias respuestas se hizo referencia a la falta de acción por parte de los gobiernos o a los obstáculos legales para justificar la no resolución de los problemas de las relaciones laborales propios de las EMN. Determinados informes se centraron en la ausencia de respuestas por parte de los gobiernos en cuanto a las necesidades de los trabajadores para sindicarse o mantener negociaciones con las EMN<sup>688</sup>. Un gobierno señaló que el derecho constitucional a la huelga quedaba invalidado cuando el secretario de trabajo asumía competencias respecto a un conflicto o lo dejaba en manos del arbitraje obligatorio; este problema era especialmente frecuente en los casos de EMN que operaban en ZFI<sup>689</sup>. En el mismo país, los trabajadores opinaban que un contexto sin sindicatos constituía un incentivo informal para atraer a las empresas y se apoyaba a los sindicatos dominados por éstas<sup>690</sup>.
- 144.** Se hizo referencia a diversas actividades que contribuían a la resolución de los problemas de las relaciones de trabajo en las actividades de las EMN. En algunos casos tales problemas se resolvían con arreglo a la legislación a través del diálogo directo, o bien las EMN pedían asesoramiento a la organización nacional de empleadores<sup>691</sup>. Según una organización de empleadores, las EMN podrían formular criterios para que el traslado de sus actividades fuese transparente, los costos laborales incluidos<sup>692</sup>. Se hizo alusión a los consejos de empresa europeos como modelo que podrían contribuir a hacer frente a los riesgos con que se topan los trabajadores y que provienen de las acciones de grupos de

<sup>683</sup> Por ejemplo: Bangladesh (T), República de Corea (T) (paso de la titularidad local a la extranjera).

<sup>684</sup> Portugal (T).

<sup>685</sup> Por ejemplo: Japón (T), Bélgica (G).

<sup>686</sup> República Dominicana (T).

<sup>687</sup> Por ejemplo: República Dominicana (T), Estados Unidos (T).

<sup>688</sup> Panamá (T) (desbaratamiento de los intentos de sindicarse pese a que las reformas laborales de 1995 estaban encaminadas a rectificar la falta de respuesta del Estado) y Perú (T) (no hay diálogo entre los trabajadores y el Gobierno a pesar de haberse realizado 30 movilizaciones nacionales desde 1996 y dos suspensiones del trabajo a nivel nacional; por el contrario, el gobierno promueve los intereses de las EMN).

<sup>689</sup> Filipinas (G).

<sup>690</sup> Filipinas (G – opinión de los trabajadores).

<sup>691</sup> Bangladesh (E, G) (diálogo directo), Trinidad y Tabago (E) (asesoramiento de los empleadores).

<sup>692</sup> Alemania (E).



empresas si dichos consejos dispusiesen de una financiación autónoma y no dependiesen económicamente de las organizaciones de empleadores<sup>693</sup>. Una organización de trabajadores pidió que se transmitiesen copias de la Declaración tripartita a los directivos y a los trabajadores para promover una mejor comprensión de sus disposiciones, y que se formularan disposiciones legales para abordar la cuestión de las EMN que no respetan sus disposiciones<sup>694</sup>.

## 2. Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el presente informe

### P.22 Gobiernos

- a) *Si este es un informe conjunto, sírvase indicar los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han participado en la preparación de la presente respuesta.*
- b) *Si no se trata de un informe conjunto, sírvase identificar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que ha enviado copia de su informe.*

### Empleadores y trabajadores

- c) *En caso de que las respuestas de los empleadores o de los trabajadores se envíen directamente a la Oficina ¿se han enviado copias de las correspondientes autoridades gubernamentales y a las organizaciones de empleadores o de trabajadores más representativas? En caso de que así sea, sírvase especificar a cuáles.*

Número total de respuestas recibidas: 129/169 (30 respuestas tripartitas):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 65/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 28/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 36/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>



**145.** En la parte I.2 (número de respuestas y pautas) *supra*, se describen en términos generales las consultas entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con motivo de la preparación de las respuestas a la encuesta. En 10 países, las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se presentaron de forma conjunta a nivel nacional. Además, muchos gobiernos señalan que invitaron a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a colaborar en la redacción de su respuesta a la encuesta, y en bastantes casos los interlocutores sociales respondieron positivamente a la invitación. Otras remitieron directamente a la OIT copia de las observaciones que habían entregado por escrito a sus gobiernos o presentaron una declaración precisando que compartían los puntos de vista del mismo. En general, se cita el nombre de las organizaciones cuyas opiniones se han tenido en cuenta en las respuestas de los gobiernos. Pero algunas veces se dice simplemente que se han tenido en cuenta los puntos de vista de los interlocutores sociales. Normalmente, se identifican las

<sup>693</sup> Grecia (G).

<sup>694</sup> Bangladesh (T).

organizaciones que han sido invitadas a dar a conocer su opinión y que no lo han hecho. Casi todos los gobiernos envían copia de sus respuestas a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores<sup>695</sup> y un gran número de organizaciones de empleadores y de trabajadores hace lo mismo con sus gobiernos. Por lo tanto, muchas de las partes interesadas tienen la oportunidad de comentar sus informes entre ellas, si así lo desean. En el cuadro I.2.2. del informe del Grupo de Trabajo (véase *supra*, la parte I.2) se dan detalles de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han hecho algún tipo de aportación a los informes de sus respectivos gobiernos, así como los que sometieron sus informes a la OIT. En ese cuadro se especifica por qué conducto ha llegado cada informe de la Oficina.

### 3. Promoción de la observancia de la Declaración

*P.23 Sírvase describir qué actividades de promoción han emprendido su gobierno, las organizaciones de empleadores y las de trabajadores, en forma conjunta o aisladamente, durante los cuatro años, con el fin de que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración tripartita*

Número total de respuestas recibidas: 124/169 (30 respuestas tripartita):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 50/75 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 34/39 países (10 respuestas tripartitas).</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de 40/55 países (10 respuestas tripartitas).</li> </ul>

- Gobiernos de 50/75 países (10 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 34/39 países (10 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 40/55 países (10 respuestas tripartitas).

**146.** En la mayoría de las respuestas se dice que durante el período considerado se emprendieron diversas actividades para dar a conocer mejor los objetivos y principios de la Declaración tripartita<sup>696</sup>; en un número muy grande de respuestas se indica que no se emprendieron actividades de promoción<sup>697</sup>. Un gobierno señala que no fue necesario realizar actividades de promoción debido a que la legislación laboral vigente se aplica tanto a las empresas nacionales como a las extranjeras<sup>698</sup>.

**147.** Fueron más las actividades promocionales emprendidas sobre una base tripartita que las actividades realizadas individualmente por los gobiernos, o las organizaciones de

<sup>695</sup> Se trata de los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Australia, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Brasil, China, Colombia, Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, India, Indonesia, Japón, Jordania, Kenya, República de Corea, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Nueva Zelanda, Nicaragua, Noruega, Pakistán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Rumania, Rwanda, Senegal, Eslovenia, Sri Lanka, Suiza, Togo, Turquía y Ucrania.

<sup>696</sup> 54 respuestas: 22 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase la lista detallada en la contranota 88.

<sup>697</sup> 40 respuestas: 12 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 89.

<sup>698</sup> Mauricio (G).

empleadores o de trabajadores<sup>699</sup>. La mayor parte de las actividades emprendidas individualmente por un Gobierno u organizaciones de empleadores o de trabajadores apuntaban a beneficiar al grupo/los grupos que patrocinaban dichas actividades. Sin embargo, algunas respuestas indican que el Gobierno emprendió actividades a favor de las organizaciones de empleadores o de trabajadores<sup>700</sup>, y que las organizaciones de empleadores en particular intentaron informar por sí mismas a las EMN<sup>701</sup>. Cabe destacar que en varias respuestas se califican de medidas de promoción de la Declaración tripartita que merecen tenerse en cuenta: las consultas tripartitas encaminadas a la ratificación de los convenios de la OIT, la negociación de convenios colectivos, y/o las reuniones ordinarias entre la dirección de las EMN y los sindicatos<sup>702</sup>.

- 148.** En los informes relativos a las actividades de promoción destacan una serie de objetivos y de estrategias. En algunas respuestas se pone de relieve el principio del tripartismo que subyace la Declaración sobre las EMN o se señala la necesidad de mejorar los métodos o las instituciones consultivas o de conciliación<sup>703</sup>. Otros países señalan la búsqueda de formas de mejorar la legislación social y económica con miras a promover mejor los objetivos de la Declaración<sup>704</sup>. En una serie de respuestas, se indica que se pusieron en marcha campañas u otras iniciativas encaminadas a dar a conocer mejor la Declaración tripartita<sup>705</sup>. En algunas respuestas se indica que se adoptaron medidas con miras a influenciar la conciencia de las EMN o la implementación de los objetivos de la

<sup>699</sup> Actividades tripartitas: 32 respuestas: 10 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Actividades de los gobiernos: 19 respuestas: 10 gobiernos, 1 organización de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Actividades de los empleadores: 10 respuestas: 1 gobierno, 9 organizaciones de empleadores. Actividades de los trabajadores: 9 respuestas: 2 gobiernos, 7 organizaciones de trabajadores. Véase lista detallada en la contranota núm. 90.

<sup>700</sup> Brasil (T) (informa que el Gobierno suministró copias de la Declaración a los trabajadores), Malasia (TP) (informa que copias de la Declaración se suministraron a las EMN sobre una base tripartita), Nepal (T) (informa que el Gobierno remitió copias de la Declaración a los diferentes ministerios así como a los interlocutores sociales), Nicaragua (G), Portugal (G), Togo (G) (informa que (G) remitió copias de la Declaración a los empleadores y a los trabajadores), Ucrania (G) (informa que (G) celebró conferencias del Grupo de Trabajo para los interlocutores sociales).

<sup>701</sup> Véase más adelante la nota 706.

<sup>702</sup> Por ejemplo: México (G), Trinidad y Tabago (E), Egipto (E), Eslovaquia (TP).

<sup>703</sup> Por ejemplo: Antigua y Barbuda (G, E), Bahamas (G), Colombia (G) (fomentar la conciliación como un método alternativo de solución de conflictos), Nepal (T) (movilizar el Comité Consultivo Central del Trabajo).

<sup>704</sup> Por ejemplo: Bangladesh (E, G) (desarrollar las relaciones laborales y estructurar la legislación laboral), Ucrania (G) (mejorar la legislación social y económica imperante).

<sup>705</sup> Por ejemplo: República Democrática del Congo (T) (tras un seminario sobre la Declaración, se llevaron a cabo campañas de información y concienciación), Finlandia (TP-opinión de los trabajadores) (la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK) recordó a su Sindicato la existencia de la Declaración), Indonesia (G) (cuenta con la asistencia técnica de la OIT para dar a conocer la Declaración), Malasia (TP) (sensibilización de las EMN a la Declaración).

Declaración<sup>706</sup>. Una organización de empleadores adoptó directrices patrocinadas por el gobierno y dirigidas a las EMN que operan en el extranjero, y publicó un informe sobre el desarrollo de los recursos humanos en las EMN nacionales con actividades en el extranjero, así como un manual para el asesoramiento de los empleados nacionales sobre actividades en el extranjero<sup>707</sup>. En su respuesta, un país señala la celebración de seminarios dirigidos a los gobiernos de los países de origen y de acogida<sup>708</sup>. En otro país, las actividades de promoción han conducido a la firma de un Memorándum de entendimiento social elaborado siguiendo las pautas de la Declaración tripartita, y a la celebración de negociaciones sectoriales de seguimiento<sup>709</sup>. Un gobierno menciona actividades encaminadas a fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>710</sup>.

- 149.** Las actividades de promoción abarcan desde seminarios, talleres, mesas redondas y otros programas de concienciación<sup>711</sup>, hasta la traducción y/o difusión de la Declaración<sup>712</sup> y conferencias de enseñanza y capacitación<sup>713</sup>. Otros informes mencionan presentaciones mediante los medios de comunicación encaminadas a concienciar a la opinión pública, programas conjuntos, un nuevo proyecto de cultura laboral así como una guía para los inversores<sup>714</sup>. Se menciona la asistencia financiera y técnica brindada por la OIT en el marco de algunas de las actividades mencionadas<sup>715</sup>.

<sup>706</sup> Por ejemplo: Bangladesh (E, G) (discutir con las EMN sobre la determinación de los salarios), Alemania (E) (promover la responsabilidad social de las empresas activas a nivel internacional, subrayando la importante función orientadora de la Declaración), Malasia (TP) (dar a conocer la Declaración a las EMN), Sri Lanka (E) (publicación de una guía para los inversores).

<sup>707</sup> Japón (E).

<sup>708</sup> Jordania (G, E) (apoyado por la OIT).

<sup>709</sup> Filipinas (G). Véase asimismo el documento GB.271/MNE/1, anexo I (texto del Memorándum tripartito de entendimiento social de Filipinas).

<sup>710</sup> Senegal (G).

<sup>711</sup> Por ejemplo: Camerún (G), Colombia (G), República Democrática del Congo (T), Ghana (T), Indonesia (G), Jordania (G, E), Lituania (Tx2), Filipinas (G), Senegal (G), República Unida de Tanzania (T), Togo (E), Viet Nam (E), Zimbabwe (G).

<sup>712</sup> Brasil (T), Dinamarca (TP), Líbano (G) (copias de la Declaración solicitadas), Malasia (TP), Nepal (T), Nicaragua (G), Rumania (G), Sudáfrica (E), España (T), Togo (G) (T – CSTT), Zimbabwe (G).

<sup>713</sup> Por ejemplo: Hungría (TP) (subsidios de educación), Polonia (Tx2) (conferencia de capacitación) Sudáfrica (T-FEDUSA) (programa de familiarización para los trabajadores), Ucrania (G) (conferencias).

<sup>714</sup> Por ejemplo: Antigua y Barbuda (G, E) (presentación mediante los medios de comunicación organizada sobre una base tripartita; dirigida al público), Bahamas (G) (programas conjuntos organizados sobre una base tripartita; dirigidos a los interlocutores sociales), México (T) (nuevo proyecto de cultura laboral elaborado sobre una base tripartita; dirigido a los interlocutores sociales), Sri Lanka (E) (guía para los inversores preparada por la organización de empleadores; dirigida a las EMN).

<sup>715</sup> República Democrática del Congo (T) (tras un seminario sobre la Declaración, se llevaron a cabo campañas de información y concienciación), Indonesia (G) (dar a conocer la Declaración),

**150.** En algunas respuestas, se remiten evaluaciones de las actividades de promoción así como sugerencias de cara a las futuras labores. Un gobierno señala que la Declaración tripartita fue objeto de discusiones en cursos de formación e indica que el material de la OIT está más indicado para los países en desarrollo que para su propia situación<sup>716</sup>. Una organización de trabajadores propone la participación de las EMN en mesas redondas, junto con los sindicatos, mediante la OIT, con miras a evaluar la aplicación de la Declaración tripartita<sup>717</sup>.

#### **4. La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos o industriales (pregunta 24, a), b), c), d), e), f), g) de la encuesta)**

- 24 a) *Indique si en las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación que están en funcionamiento la legislación que en ellas se aplica difiere en alguna forma de la que se aplica en el resto del territorio nacional. Si tal es el caso, sírvase explicarlo.*
- b) *Señale si los trabajadores de las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación gozan del derecho de crear las organizaciones que estimen convenientes y negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables.*
- c) *Señale si existen incentivos especiales que se puedan ofrecer a los inversores dentro de los límites de las zonas especiales mencionadas que en cualquier forma, directa o indirecta, restrinjan los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato, las normas de seguridad y salud, y los demás derechos de los trabajadores.*
- d) *Señale toda la experiencia particular con respecto a la aplicación de la Declaración tripartita en los diversos sectores económicos o industriales que usted desee.*
- e) *Sírvase indicar si puede comunicar informaciones específicas sobre las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en relación con los párrafos 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 y 58 de la Declaración.*
- f) *¿Ha dado lugar la participación de las EMN en lo que anteriormente eran industrias estatales ahora privatizadas, o sectores desreglamentados a problemas laborales particulares? En caso afirmativo sírvase explicarlo brevemente.*
- g) *¿Cuál es su evaluación de la observancia, en las zonas francas de exportación, en las zonas económicas especiales y en actividades análogas, de los principios de la Declaración tripartita y en particular del empleo y de los derechos de los trabajadores? Sírvase explicarlo brevemente.*

Jordania (G, E) (con la ayuda de la OIT, celebró talleres dirigidos a los gobiernos de los países de origen y de acogida), Filipinas (G) (Memorándum tripartito de entendimiento social elaborado sobre la base de la Declaración tripartita), Sri Lanka (E) (publicación de una guía para los inversores).

<sup>716</sup> Bélgica (G).

<sup>717</sup> Sudáfrica (T-COSATU).

Número total de respuestas recibidas: 125/169 (27 respuestas tripartitas):

- Gobiernos de 62/75 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 27/39 países (9 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 36/55 países (9 respuestas tripartitas).

**151.** *Pregunta 24, a).* Entre las respuestas en las que se señala la existencia de un marco jurídico que rige el establecimiento y el funcionamiento de las zonas francas de exportación o de las zonas económicas especiales (ZFI) en el país<sup>718</sup>, en muchas se destaca que las leyes laborales vigentes en las ZFI son las mismas que las que se aplican en otros lugares del país<sup>719</sup>. Sin embargo, en una serie de respuestas, se asegura que la legislación laboral que se aplica en estas zonas difiere de la que se aplica en otras partes<sup>720</sup>. Algunos países contestan a la pregunta en base a los puertos francos o a las zonas de libre cambio<sup>721</sup>. Las respuestas recibidas de un país de origen de IED ponen de manifiesto la conveniencia de plantear una pregunta sobre las filiales de las EMN del país que operan en el extranjero<sup>722</sup>, y otro señala la inexistencia de EMN en los puertos francos del país<sup>723</sup>. En una de las respuestas, se dice que, según se entiende, si bien la ley que rige las zonas francas no lo estipula explícitamente, las empresas de las zonas francas deben cumplir con los mismos requisitos que las empresas nacionales, de conformidad con la legislación laboral<sup>724</sup>. Otro país declara que la legislación laboral se aplica de forma diferente a los trabajadores con contratos temporales en las ZFI<sup>725</sup>.

**152.** Unos cuantos países formulan comentarios generales acerca de las diferencias en las legislaciones laborales aplicables en las ZFI y demás partes del país. En un país, se considera esta situación necesaria durante unos cuantos años para alcanzar un nivel de desarrollo económico y social que permita a los trabajadores de empresas comparables beneficiarse por igual, así como para resolver los problemas de desempleo<sup>726</sup>. En otra respuesta, un gobierno asegura que el hecho de conceder exenciones en algunas zonas al cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo tenía «una repercusión positiva

<sup>718</sup> 85 respuestas recibidas: 41 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 91.

<sup>719</sup> 57 respuestas recibidas: 27 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 92.

<sup>720</sup> 24 respuestas recibidas: 13 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores. Véase lista detallada en la contranota 93.

<sup>721</sup> Por ejemplo, Alemania (G), Sri Lanka (G), Sri Lanka (T – LJEWU).

<sup>722</sup> Finlandia (TP) (en las ZFI de China).

<sup>723</sup> Líbano (G).

<sup>724</sup> Costa Rica (G).

<sup>725</sup> Perú (G).

<sup>726</sup> Bangladesh (G, E).

sobre las condiciones de trabajo debido a una disminución de las injerencias exteriores»<sup>727</sup>. Una organización de trabajadores señala que las ZFI y las zonas económicas especiales dan la impresión de ser un país dentro de otro país<sup>728</sup>.

**153.** Entre las respuestas que apuntan a una diferencia de aplicación de la legislación laboral en las ZFI, en muchas se señala que las diferencias se aplican a las condiciones de empleo y se repercuten en los salarios y las prestaciones sociales, el tiempo de trabajo, la seguridad del empleo, la formación, y la seguridad y salud en el trabajo. Algunos consideran que estas diferencias redundan favorablemente en el trato de los trabajadores de las ZFI, como por ejemplo en el transporte, las guarderías y los servicios médicos, los programas de formación especiales, los procesos que requieren una autorización previa del gobierno antes del cese de las actividades de una empresa ZFI, salarios superiores al salario mínimo<sup>729</sup>. Otros señalan que dichas diferencias repercuten en un trato menos favorable de los trabajadores que en otros sitios, por ejemplo horas extraordinarias o trabajo requerido durante las vacaciones, trabajo nocturno para las mujeres, ausencia de prestaciones de jubilación, modalidades de licencia menos favorables, exenciones al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo o aplicación inadecuada de las mismas, renovación indefinida de contratos temporales, disposiciones especiales en caso de reducción de plantilla o de despido<sup>730</sup>. En ciertos casos, las exenciones a la protección jurídica de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva en las ZFI se deben a que se consideran como un incentivo para las nuevas empresas de las ZFI<sup>731</sup>. Véase más adelante toda la discusión relativa a la pregunta 24, b).

**154.** *Pregunta 24, b).* En varias respuestas se señala que los trabajadores de las ZFI gozan del derecho a constituir los sindicatos que prefieran<sup>732</sup> o a negociar de forma colectiva las condiciones de empleo que se aplicarán a ellos<sup>733</sup>. Otros países señalan que los

<sup>727</sup> Pakistán (G).

<sup>728</sup> Turquía (T).

<sup>729</sup> Costa Rica (G), Ecuador (G), Sri Lanka (G), Brasil (G), Filipinas (G), República Dominicana (T), (menor salario relativo pero pago del 10 por ciento de las utilidades netas a los trabajadores como otras empresas).

<sup>730</sup> Senegal (G), Ecuador (G), Panamá (G) (algunas empresas en las ZFI), Kenya (G) (suspensión prevista de los incentivos mediante exenciones al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo), Togo (T – GSA), Mauricio (G) más bien calculado en virtud de una ley especial, Panamá (T) (disposiciones relativas a los despidos más flexibles, menor seguridad de contrato).

<sup>731</sup> Por ejemplo: Egipto (G) (las empresas de las ZFI están exentas de los procedimientos relativos al reconocimiento de los representantes de los trabajadores), Turquía (G, E) (prohibición de las huelgas y de los cierres patronales durante los 10 primeros años de las actividades de una empresa en una zona franca; obligación de someterse a un proceso de arbitraje en caso de conflicto), Turquía (T) (añade que no se respetan los sindicatos). Comparar Bangladesh (G, E) (los trabajadores de las ZFI gozan del derecho sindical y de hacer reclamaciones) con Bangladesh (T) (sólo existen las políticas relativas a los empleadores en las empresas individuales).

<sup>732</sup> 46 respuestas: 20 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase una enumeración detallada en la contranota 94.

<sup>733</sup> 45 respuestas: 18 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 6 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase una enumeración detallada en la contranota 95.

trabajadores de las ZFI no gozan del derecho a formar sindicatos de su elección<sup>734</sup> o a negociar colectivamente las condiciones de empleo<sup>735</sup>. En algunos casos, la ley reconoce estos derechos a los trabajadores de las ZFI, pero en la práctica, no pueden ejercerlos siempre, según mencionan varios países<sup>736</sup>. En varios informes se pone de relieve la posición de poder que tienen las EMN que invierten en las ZFI respecto de la política y acción del gobierno, lo que repercute negativamente en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores así como en el derecho a la negociación colectiva<sup>737</sup>.

- 155.** En algunas respuestas se ponen a la luz una serie de aspectos relativos a la situación de las relaciones laborales de los trabajadores en determinadas ZFI. Algunos países destacan la obligación de recurso al arbitraje para el arreglo de conflictos laborales, y/o la abolición del derecho de huelga<sup>738</sup>. Varias organizaciones de trabajadores indican que quedan excluidas de las ZFI, y otras señalan la obligación de recurrir a medios encubiertos para sindicarse<sup>739</sup>. Una organización de trabajadores menciona la dificultad de formar sindicatos en las ZFI debido a la falta de experiencia y de práctica de los trabajadores en materia de sindicatos<sup>740</sup>. En un país, sindicatos presentaron una queja por violación de los derechos sindicales en algunas ZFI. Entonces, instituciones de sanción investigaron la situación y comunicaron los resultados a los organismos tripartitos nacionales<sup>741</sup>. En otro,

<sup>734</sup> 15 respuestas: 6 gobiernos, 1 organización de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores. Véase una enumeración detallada en la contranota 96.

<sup>735</sup> 10 respuestas: 4 gobiernos, 6 organizaciones de trabajadores. Véase una enumeración detallada en la contranota 97.

<sup>736</sup> Por ejemplo: Bahamas (G), Bulgaria (G), Filipinas (G), Sri Lanka (G) (sin embargo, se prevé una modificación de la legislación que prescribirá el reconocimiento obligatorio de los sindicatos por parte de los empleadores en determinadas situaciones), Zimbabwe (G) (grandes disparidades entre la ley y la práctica en cuanto a los derechos de los trabajadores en las ZFI), Kenya (G) (derecho consagrado por la ley pero a menudo las EMN de las ZFI prohíben a sus trabajadores la afiliación a los sindicatos).

<sup>737</sup> Por ejemplo: Sri Lanka (G) (las EMN de las ZFI celebran consultas con el Gobierno y algunas veces con los empleadores pero nunca con las organizaciones de trabajadores), Sri Lanka (T – CWC) (en la práctica, la Junta de Inversiones influye en las relaciones laborales en las ZFI), Sri Lanka (T – LJEWU) (se observa en las ZFI una brecha entre la legislación y la práctica por temor a los despidos u otras represalias por las EMN), Togo (T – GSA) (las buenas relaciones entre el Gobierno y las empresas han entorpecido las actividades sindicales e impiden tácitamente el acceso de la inspección del trabajo a aquellas empresas).

<sup>738</sup> Panamá (G, T) (no existe el derecho de huelga, y se impone el recurso al arbitraje), Sri Lanka (T – LJEWU) (se cita una encuesta realizada sobre las trabajadoras en las ZFI, no existe la obligación de firmar convenios colectivos, se impone el recurso al arbitraje para el arreglo de conflictos — el 75 por ciento de los trabajadores no confían en las organizaciones que los representan en las ZFI).

<sup>739</sup> República Unida de Tanzania (T), Camerún (T) (los sindicatos no tienen derecho a operar en las ZFI), Togo (T – GSA) (sindicatos tácitamente prohibidos — resulta imposible averiguar las respuestas a la pregunta), República Dominicana (T) (los sindicatos se han de formar en la clandestinidad para evitar el despido de los trabajadores sindicados), Togo (T – CSTT) (quedan deliberadamente excluidos de las zonas francas los representantes de los trabajadores y los sindicatos sectoriales).

<sup>740</sup> Madagascar (T).

<sup>741</sup> India (G).



algunas empresas ubicadas en zonas francas presuntamente consultaron con organismos estatales sobre todos los aspectos de sus actividades, incluidas las condiciones de empleo de sus trabajadores <sup>742</sup>.

- 156.** *Pregunta 24, c).* En muchos casos, se considera que los incentivos esenciales que se ofrecen a los inversores dentro de los límites de las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación, *no restringen* de ninguna forma, directa ni indirecta, los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato, las normas de seguridad y salud, y los demás derechos de los trabajadores <sup>743</sup>. En comparación, en muy pocas respuestas se indica que los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores dentro de los límites de las ZFI restringen varios derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva <sup>744</sup>. Un país informa que no ha llevado a cabo ningún estudio específico, y que por consiguiente no puede responder a la pregunta <sup>745</sup>. Algunos de los países que mencionan la existencia de incentivos para los inversores que no restringen los derechos de los trabajadores citan ejemplos, incluidas medidas económicas y fiscales, tal como condiciones favorables de arrendamiento financiero y de tributación, que se ofrecen a las empresas que se instalan en las zonas, y añaden que dichos incentivos no incluyen exenciones al cumplimiento de la legislación laboral y demás normas <sup>746</sup>.
- 157.** *Pregunta 24, d).* Un solo país comunica informaciones relativas a su experiencia concreta en relación con la aplicación de la Declaración tripartita en los diversos sectores económicos o industriales. Una organización de trabajadores indica que debido a la presencia en las zonas francas de empresas de la industria minera y del sector del turismo/hotelería, se ha observado un incremento de los niveles de contaminación así como la degradación de los ecosistemas de las provincias correspondientes <sup>747</sup>. En cuanto a la experiencia de los países en los diversos sectores económicos o industriales de forma general, véanse los recuadros 1.3.1 (vínculos), 1.3.2 (oportunidades de empleo), 1.4.1 (desarrollo de los recursos humanos y formación), 1.6.3.2 (negociaciones colectivas), y las notas 491, 518, 574 y 614, así como las notas a los párrafos 133 y 134.
- 158.** *Pregunta 24, e).* En algunas respuestas se comunican informaciones específicas sobre las zonas económicas especiales/zonas francas de exportación o las instalaciones de producción en los puertos francos en relación con los párrafos 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 y 58 de la Declaración <sup>748</sup>, mientras un país indica que la organización que rige las ZFI no está en condiciones de responder precisamente debido a

<sup>742</sup> Nicaragua (G).

<sup>743</sup> 50 respuestas: 26 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 98.

<sup>744</sup> 10 respuestas: 1 gobierno, 9 organizaciones de trabajadores. Véase lista detallada en la contranota 99.

<sup>745</sup> Togo (G).

<sup>746</sup> Por ejemplo: Côte d'Ivoire (G), Filipinas (G), Polonia (G).

<sup>747</sup> República Dominicana (T).

<sup>748</sup> 3 respuestas: 3 gobiernos. Véase lista detallada en la contranota 100.

que se encuentra en un proceso inicial de formación<sup>749</sup>. Un gobierno señala que respecto del párrafo 20, varios programas en las ZFI apuntan a estrechar los lazos entre las empresas nacionales y las EMN<sup>750</sup>. Varias respuestas aluden a los procedimientos de cese de las operaciones que se contemplan en el párrafo 26, ya sea de forma positiva (ofreciendo protección) o porque se consideren insuficientes y convenga revisarlos<sup>751</sup>. En cuanto al párrafo 30, se observa que las empresas de las zonas francas desempeñan un importante papel en los programas encaminados a mejorar la capacitación<sup>752</sup>. Un país señala que no conserva las informaciones relativas a los casos que competen al párrafo 52 (amenazas de operaciones de traslado)<sup>753</sup>.

- 159.** *Pregunta 24, f).* En varias respuestas en primer lugar en las que fueron remitidas por las organizaciones de trabajadores y a continuación en las de los gobiernos, se comunica que la participación de las EMN en lo que anteriormente eran industrias estatales, ahora privatizadas o sectores desreglamentados, ha dado lugar a determinados problemas laborales<sup>754</sup>. Un gobierno indica que no tiene suficiente información para dar una respuesta<sup>755</sup>.
- 160.** Un número importante de países mencionan las reducciones de plantilla o el despido de trabajadores en el contexto de la privatización y/o desreglamentación<sup>756</sup>. Varios gobiernos hacen especial hincapié en el carácter inevitable de las reducciones de plantilla en las industrias privatizadas o ponen de relieve que las reducciones se llevaron a cabo de conformidad con los convenios colectivos y/o la legislación correspondientes<sup>757</sup>. En otras respuestas, se indica que los despidos sobrevinieron sin medidas de apoyo social o

<sup>749</sup> Ecuador (G).

<sup>750</sup> Costa Rica (G).

<sup>751</sup> Costa Rica (G) (las empresas de la zona franca tienen la obligación de notificar de antemano y comunicar todas las informaciones solicitadas; el Ministerio debe certificar que no tiene ningún asunto pendiente en materia laboral), Sri Lanka (G) (se ha iniciado un proceso de revisión tras la insuficiente notificación del cese de las actividades en un caso).

<sup>752</sup> Costa Rica (G).

<sup>753</sup> Nicaragua (G).

<sup>754</sup> *Privatización:* 20 respuestas: 6 gobiernos, 11 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. *Desreglamentación:* 10 respuestas: 3 gobiernos, 1 organización de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 101.

<sup>755</sup> Tailandia (G).

<sup>756</sup> Por ejemplo, Alemania (T), Nepal (T), Panamá (G), Perú (G), Polonia (T – OPZZ), República Unida de Tanzania (T), Togo (G), Togo (T – CSTT), Uganda (TP), Colombia (G), Guatemala (G), Australia (T), Madagascar (T), Rwanda (T), Hungría (TP).

<sup>757</sup> Por ejemplo: Colombia (G) (reducciones encaminadas a optimizar los procesos productivos, observando la legislación y los convenios colectivos de trabajo vigentes), Guatemala (G) (la privatización de la industria nacional de telecomunicaciones redundó en la pérdida de empleos, pero previo pago del pasivo laboral correspondiente), Panamá (G) (los problemas con las EMN que se plantearon en varias empresas o industrias anteriormente estatales, como las telecomunicaciones y los servicios de suministro de electricidad tuvieron un arreglo favorable). Véase asimismo Pakistán (G) (problemas relacionados con una situación previa de superempleo).

redundaron en el desempleo y en la elaboración de políticas de contratos temporales o de subcontratación por parte de las empresas<sup>758</sup>. Entre los motivos de las reducciones de plantilla, se invoca la introducción por las EMN de nuevas tecnologías y métodos de producción, reestructuraciones así como las dificultades de los empleados para cumplir con las exigencias de rentabilidad, de mayor productividad y de formación continua<sup>759</sup>. Un país señala un proyecto piloto innovador de readaptación profesional de los trabajadores despedidos, financiado por los ingresos de la privatización<sup>760</sup>. Un gobierno señala los efectos positivos debidos a los encadenamientos productivo tanto en la demanda como en la oferta, al resto de la economía durante los primeros años de las actividades de las empresas privatizadas<sup>761</sup>.

- 161.** En algunas respuestas, se presta atención (positiva y negativa) a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Según un gobierno, los convenios colectivos que ya estaban en vigor, siguieron vigentes tras la privatización de las empresas interesadas<sup>762</sup>. Varios países comunican el cierre de los sindicatos antes o después de las operaciones de privatización, añadiendo que tras la privatización se observó una menor aceptación o reconocimiento de los sindicatos, lo que entorpeció el mantenimiento o la negociación de condiciones de trabajo adecuadas<sup>763</sup>. En un país se ha observado una repercusión tanto positiva como negativa de la participación de las EMN en la privatización; en una tercera parte de las EMN, la privatización redundó a favor de los empleados mediante un aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo y de las prestaciones sociales cuando en su mayoría, los casos de privatización condujeron a reducciones de personal debido a la incapacidad de los empleados para cumplir con las exigencias de rendimiento, mayor

<sup>758</sup> Por ejemplo: Australia (T), Madagascar (T), Rwanda (T), Uganda (TP).

<sup>759</sup> Por ejemplo: Hungría (TP), Polonia (T).

<sup>760</sup> Véase, por ejemplo, Hungría (TP) (se trata de un programa de readaptación profesional de los trabajadores despedidos, financiado por medio del 5 por ciento de los ingresos de la privatización de los servicios de suministro de electricidad).

<sup>761</sup> Perú (G).

<sup>762</sup> Bulgaria (G).

<sup>763</sup> Australia (T) (intentos de privatización de empresas al objeto de disminuir el nivel de sindicación de los trabajadores y reducir el empleo fijo a través de la subcontratación externa), Sri Lanka (T – CWC) (*ídem*), República Dominicana (T) («cierre» de los sindicatos antes de la privatización, se prevé que en adelante habrá conflictos sobre cuestiones de sindicación y al parecer se han producido comentarios de inversores privados en el sentido de que se opondrían a la sindicación), República Unida de Tanzania (T) (menor aceptación o reconocimiento de los sindicatos desde la privatización), Madagascar (T) (dificultades de los sindicatos para negociar planes sociales de indemnización para los trabajadores despedidos, así como para facilitar la reintegración de los trabajadores en el mercado del trabajo; los nuevos empleadores privados de empresas antiguamente estatales despliegan políticas de empleo a corto plazo con un desconocimiento total de los derechos de los trabajadores), México (G) (el reciente desmembramiento de industrias petroquímicas plantearon el problema de los derechos de los trabajadores de la industria que aún quedan por resolver), Nepal (T) (problemas laborales en las empresas antiguamente estatales de la industria del calzado y del cuero), Alemania (T) (los trabajadores del sector de correos y de las telecomunicaciones ponen en tela de juicio la capacidad de las nuevas empresas multinacionales de servicios para mantener el alto nivel de protección y de decisión social alcanzado en el sector público).

productividad y formación continua<sup>764</sup>. En otra respuesta, se señala que en el contexto de la privatización, se estableció un sistema de negociación colectiva debido a la calidad de las relaciones laborales en el país de origen de las EMN<sup>765</sup>. Una organización de trabajadores invita a la OIT a que examine la posibilidad de mantener, dentro de los nuevos modelos privatizados que llama nuevas empresas multinacionales de servicios, el alto nivel de protección social y de codecisión alcanzado en el sector público, y que supervise el proceso de transformación de las nuevas multinacionales<sup>766</sup>.

- 162.** *Pregunta 24, g).* Fueron relativamente escasos los países que abordaron directamente la cuestión de la observancia de los principios de la Declaración tripartita en las zonas<sup>767</sup>. En varias respuestas se invocan una serie de razones por las cuales no se ha respondido, incluidas la ausencia de una evaluación o la imposibilidad de llevar a cabo tal evaluación debido a la escasa difusión de la Declaración tripartita en las zonas francas<sup>768</sup>. Una organización de trabajadores señala que se resiste a comentar debido a que la legislación aplicable en las ZFI a menudo se aleja de las salvaguardias legales nacionales respecto del empleo y del derecho de sindicación<sup>769</sup>.
- 163.** En varias respuestas se comunica la observancia de los principios de la Declaración tripartita, y en particular el empleo y los derechos de los trabajadores en las zonas especiales<sup>770</sup>. Ciertos países observan una coherencia entre el funcionamiento de las zonas y los fines de la Declaración relativos al empleo y a los conflictos laborales<sup>771</sup>. Según una organización de trabajadores, la creación de comisiones tripartitas constituye una prueba de la observancia de la Declaración. Dichas comisiones están encargadas de examinar las cuestiones relativas al salario mínimo y a los despidos colectivos, así como otros ámbitos incluidos la formación y el desarrollo de la legislación laboral.<sup>772</sup> Un gobierno asegura que sólo los sindicatos adoptaron medidas encaminadas al avance del cumplimiento de la Declaración en los diferentes sectores económico e industrial<sup>773</sup>. En otro país, se señala que las empresas activas en las zonas especiales tienen la *obligación* de respetar

<sup>764</sup> Hungría (TP – opinión de los trabajadores).

<sup>765</sup> Croacia (T).

<sup>766</sup> Alemania (T).

<sup>767</sup> 17 respuestas: 6 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Véase lista detallada en la contranota 102.

<sup>768</sup> Por ejemplo: Kuwait (G), El Salvador (G), Perú (G), Ecuador (G).

<sup>769</sup> Mozambique (T).

<sup>770</sup> Por ejemplo: República de Corea (G), Polonia (T – OPZZ), Senegal (G), Togo (G), Togo (T – CSTT).

<sup>771</sup> Guatemala (E), Polonia (T – NSZZ Solidarność).

<sup>772</sup> Jordania (E).

<sup>773</sup> Guatemala (G).

la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social <sup>774</sup>.

- 164.** En unas cuantas respuestas se citan evaluaciones negativas. Una organización de trabajadores considera que el sistema de las ZFI es contrario a los objetivos plasmados en la Declaración tripartita, con referencia al hecho de que las EMN sirven de modelo para la promoción de un empleo seguro y estable y de que participan positivamente en el «desarrollo cabal del país» <sup>775</sup>. Otra indica que, de forma general, las EMN en las ZFI no respetan los principios de la Declaración tripartita en relación con el empleo y los derechos de los trabajadores <sup>776</sup>.

## 5. Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración

*P.25 a) Señale todo conflicto que haya podido surgir en su país como resultado de distintas interpretaciones de las partes interesadas de cualquiera de los párrafos de la Declaración tripartita. En caso de que haya habido un conflicto, sírvase comunicar detalles sobre las cuestiones planteadas y las formas como se han resuelto.*

*b) Indique si el procedimiento señalado ha planteado dificultades y, si así ha sido, sírvase explicarlo y también sugerir las mejoras que considera realizables.*

Número total de respuestas recibidas: 110/169 (24 respuestas tripartitas):

- Gobiernos de 53/75 países (8 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de empleadores de 27/39 países (8 respuestas tripartitas).
- Organizaciones de trabajadores de 30/55 países (8 respuestas tripartitas).

- 165.** *Pregunta 25, a).* Ninguna respuesta hizo referencia a conflictos que hayan podido surgir en el país de que se trata como consecuencia de una distinta interpretación de los párrafos de la Declaración EMN; las respuestas a esta pregunta dicen que no han surgido conflictos <sup>777</sup>. Algunas respuestas indican que no disponen de información o que no han mantenido registros de tales conflictos <sup>778</sup>. Otros comentarios ponen de manifiesto la falta de cooperación o de discusiones, ya sea a nivel colectivo o individual, entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores o de trabajadores sobre el tema de la supervisión o

<sup>774</sup> Ucrania (G, E).

<sup>775</sup> Panamá (T).

<sup>776</sup> República Unida de Tanzania (T).

<sup>777</sup> 94 respuestas: 38 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas tripartitas. Para una enumeración de estas respuestas, véase la contranota 103.

<sup>778</sup> Angola (T), Brasil (G, E), República Democrática del Congo (T), Líbano (G), Rwanda (T), Eslovaquia (TP), Tailandia (G).

aplicación de la Declaración EMN<sup>779</sup>. En otras respuestas, los comentarios estaban condicionados por la confusión y/o las escasas expectativas<sup>780</sup>. Una organización de trabajadores piensa que debería enviarse a su país un equipo de encuesta para que estudie cómo se ponen en práctica en él los principios de la Declaración EMN, y que sólo a través de un estudio completo se pueden determinar los ámbitos de cumplimiento o de incumplimiento<sup>781</sup>. Como no se ha informado de la existencia de conflictos, tampoco se han presentado comentarios sobre las formas como se han resuelto.

- 166.** *Pregunta 25, b).* Algunas respuestas indican que el procedimiento señalado no ha planteado dificultades<sup>782</sup>. Sólo dos respuestas indican que el procedimiento de solución de conflictos ha planteado dificultades<sup>783</sup>. Estas dos respuestas señalaron que, en su opinión, el procedimiento señalado plantea graves dificultades, entre ellas que es muy largo, que es un documento de consenso que contrasta con la firmeza de las decisiones jurídicas y sus escasos resultados<sup>784</sup>. Tres respuestas ofrecen propuestas de mejora a los procedimientos de aplicación de la Declaración EMN. Una organización de trabajadores recomienda la supresión del requisito de unanimidad para determinar la admisibilidad<sup>785</sup>. Hubo un gobierno que propone que el proceso sea reformado, teniendo en cuenta las deliberaciones que se han iniciado sobre las directivas de la OCDE para las empresas multinacionales y hace un llamamiento en favor de un observatorio de multinacionales, dotado de capacidad para observar y avisar con rapidez (no una asamblea académica que elabore estudios mucho tiempo después de los acontecimientos)<sup>786</sup>. Sin identificar dificultades específicas de procedimiento, una organización de empleadores se mostró del parecer de que el procedimiento señalado no debería plantear mayores dificultades en las EMN, aunque ya se sabe que la introducción de novedades suele necesitar tiempo y dinero y que la

<sup>779</sup> Croacia (T) (por no haberse celebrado una reunión tripartita no ha sido posible determinar si habían diferencias en la interpretación de la Declaración EMN), Letonia (T) (la Declaración EMN no ha sido discutida por los interlocutores sociales), Pakistán (T – NLF) (los sindicatos no tienen un conocimiento adecuado de la Declaración y no hay un foro en el que pueda ser discutida), España (T) (no hay problemas en relación con la Declaración EMN porque no se le ha dado el lugar que le corresponde por parte del Gobierno y de los empleadores), Zimbabwe (G) (no hay demasiada cooperación o esfuerzos concertados para proceder a un planteamiento colectivo para la supervisión o aplicación de la Declaración).

<sup>780</sup> Bulgaria (G) (las discusiones que han surgido se relacionan con las relaciones laborales y no tienen relación directa con los principios contenidos en la Declaración), Suiza (T) (no suele haber conflictos de interpretación, puesto que la Declaración EMN no contiene disposiciones vinculantes), República Unida de Tanzania (T) (no han surgido conflictos pero hay ciertos casos en que los empleadores no observan los principios de la Declaración EMN).

<sup>781</sup> Pakistán (T – PLF).

<sup>782</sup> 47 respuestas: 17 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas tripartitas. Para una enumeración de estas respuestas, véase la contranota 104.

<sup>783</sup> Bélgica (G) e Irlanda (T).

<sup>784</sup> Bélgica (G) (las observaciones mencionadas), Irlanda (T) (el procedimiento es totalmente ineficaz porque no corresponde a la rapidez de la adopción de decisiones en la economía mundial).

<sup>785</sup> Irlanda (T).

<sup>786</sup> Bélgica (G).

cooperación sería más fácil si las EMN atribuyesen mayor prioridad a participar en las organizaciones de empleadores<sup>787</sup>.

### III. Conclusiones y recomendaciones

- 167.** Como se ha puesto de manifiesto en las secciones anteriores, las respuestas a la séptima encuesta brindan una extensa información y puntos de vistas interesantes, que sin duda animarán a las partes interesadas a trabajar conjuntamente para hacer frente a los problemas planteados y a las oportunidades que se hayan ofrecido. Además, todo este acervo de información será muy útil para las labores de la Oficina en varios importantes ámbitos técnicos. Responder a esta encuesta supone una labor considerable. El Grupo de Trabajo desearía manifestar su más sincero agradecimiento a todos los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores por sus aportaciones a la encuesta.
- 168.** Tras haber estudiado los informes y sobre la base de los análisis a los que se ha procedido, el Grupo de Trabajo ha acordado las conclusiones que a continuación se consignan y ha formulado cierto número de recomendaciones en relación con las medidas que conviene adoptar a nivel nacional y/o internacional. El Grupo de Trabajo las presenta a la consideración de la Subcomisión para que, en su caso, las apruebe y las transmita al Consejo de Administración. Asimismo, la Subcomisión tal vez estime oportuno formular las conclusiones y recomendaciones adicionales que considere necesarias.

#### Conclusiones generales

- 169.** La información que han brindado los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han respondido a la encuesta puede contribuir de manera significativa al logro de los objetivos de la Declaración EMN a nivel regional, nacional y sectorial. Puede contribuir a reforzar el buen entendimiento de cómo poner en práctica los objetivos y principios de la Declaración EMN en relación con la generación de empleo, el fomento de la seguridad en el empleo, la representación y los derechos fundamentales en el trabajo y como proceder a una medición de los progresos que se vayan consiguiendo. ***Por lo tanto, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración haga un llamamiento al Director General para que garantice que la Oficina Internacional del Trabajo — tanto en la sede como en sus estructuras exteriores — haga uso de la información recopilada por la encuesta, teniendo en cuenta los problemas planteados y las recomendaciones que se hacen cuando discuta y proyecte los correspondientes programas para ayudar a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros a poner en práctica los objetivos de la Declaración EMN.***
- 170.** A nivel mundial, la IED ha ido creciendo constantemente a lo largo del período considerado, y ha conseguido un nuevo récord en el nivel de las inversiones internas de las que se ha tenido información a finales de este período. La mundialización y la aparición de una economía basada en el conocimiento (en la que se incluye el comercio electrónico) están teniendo unos efectos profundos tanto en la justificación como en los tipos de IED. Las EMN desempeñan un papel cada vez más importante en el proceso de generación de conocimientos y como fuentes de gestión, de tecnología y de financiación externa para las

<sup>787</sup> Hungría (TP – punto de vista de los empleadores).

economías en desarrollo y en transición. Las consecuencias que tienen estos procesos en relación con el desarrollo y, sobre todo, en relación con los objetivos de la OIT, han sido objeto de informe en esta encuesta, tanto en sus aspectos positivos como en los negativos. La Declaración EMN aborda los aspectos clave de este proceso en sus orientaciones sobre las estrategias, función y responsabilidades de los gobiernos, los interlocutores sociales y las EMN. La IED está pasando constantemente de uno a otro lado en su búsqueda de oportunidades de inversión internacional y conviene evaluar cuidadosamente la evolución continua de la situación y los efectos que estos cambios puedan tener. ***Por consiguiente, el Grupo de Trabajo recomienda que se lleve a cabo otra evaluación, que abarque los años 2000, 2001, 2002 y 2003.***

- 171.** Esta encuesta ha atraído el mayor número de respuestas que se han producido desde la introducción de las encuestas periódicas. El incremento del número de respuestas, procedentes de un mayor número de países, junto con los mayores niveles de participación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, refleja un creciente interés entre los mandantes en general por las repercusiones sociales de las actividades de las empresas multinacionales y la manera en que contribuyen a la economía mundial por medio de la IED interior y exterior. Sin embargo, la presente muestra comprende 24 países en que sólo contestan las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y no se han recibido respuestas de un pequeño número de países que presentan actividades significativas en el campo de la IED <sup>788</sup>. ***Para mejorar los índices de respuesta, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración recabe los puntos de vista de los mandantes sobre la conveniencia de tener plenamente en cuenta el proceso de la encuesta, comprendido el modo en que la Oficina podría mejorar su asistencia (tanto desde la sede como desde sus estructuras exteriores) a los gobiernos y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores en el proceso de respuesta al cuestionario.***
- 172.** El Grupo de Trabajo advierte que cierto número de respuestas indican que tienen dificultades para responder o que tienen una opinión sobre cómo mejorar el cuestionario <sup>789</sup>. Además, en los casos en que las respuestas estaban probablemente influidas por determinados aspectos, el Grupo de Trabajo advierte que las solicitudes de información en relación con cuestiones sectoriales, económicas o de otro tipo podrían aumentar la utilidad de la información recogida. Además, las solicitudes que recaban ejemplos de buenas prácticas de las EMN podrían tal vez contribuir a colmar las lagunas que existen en ciertos ámbitos significativos entre la legislación y la práctica. Por otra parte, el Grupo de Trabajo advierte que en las situaciones en que las respuestas del gobierno no se notifican a las organizaciones de empleadores o de trabajadores, la Oficina debería proceder a comunicar estas respuestas a los interlocutores sociales para que presenten sus comentarios, en armonía con la práctica actual de notificar a los gobiernos las respuestas que se han recibido de las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores y que no han sido transmitidas directamente a los gobiernos. ***Por consiguiente, el Grupo de Trabajo recomienda que el cuestionario que se envíe con motivo de la octava encuesta debería abarcar las principales cuestiones que se tratan en la Declaración. El proyecto de texto del cuestionario debería ser examinado por la***

<sup>788</sup> Véase la discusión anterior sobre los flujos de IED y la muestra de la encuesta.

<sup>789</sup> Véase más arriba [parte I: «Observaciones» y documento GB.280/MNE/1/2, anexo 1].



*Subcomisión en noviembre de 2003, y ser enviado a principios de 2004, de modo que las respuestas al mismo puedan ser examinadas por la Subcomisión y por el Consejo de Administración en noviembre de 2005. El próximo cuestionario debería tratar de aclarar los términos cuando así convenga, conseguir la mayor comparabilidad posible de los datos y recabar las informaciones que permitan al Grupo de Trabajo llegar a conclusiones por categorías especialmente significativas y establecer relaciones entre ellas. Además, cada una de las respuestas debería ponerse a disposición de las demás partes dentro del mismo país, mejor directamente o, si no es posible, a través de la Oficina.*

- 173.** Como han observado algunas respuestas, el Grupo de Trabajo advierte que el nuevo cuestionario podría centrarse en los cambios que se han producido en las operaciones de las EMN en el actual contexto de mundialización, y se relaciona con las cuestiones del país de origen así como con las operaciones de la IED interna y de las EMN extranjeras<sup>790</sup>. Además, como se refleja en las respuestas de la encuesta<sup>791</sup>, las regiones subnacionales (especialmente dentro de algunos de los países más grandes), que están adquiriendo una importancia creciente e influenciando los factores de actividad sobre las EMN y las instancias decisorias con ellas relacionadas. Como se pone de relieve en las respuestas, los acuerdos de licencia, exportación y franquicia con las EMN se están convirtiendo en efectos cada vez más visibles de la mundialización y están aumentando la IED. Todo ello se refleja, por ejemplo, en las respuestas que se relacionan con los vínculos<sup>792</sup>. Como se ha advertido también, las fusiones y adquisiciones se están convirtiendo en unos modos de entrada cada vez más corrientes para las EMN<sup>793</sup> y las modalidades de su impacto se perciben de manera distinta de las de las empresas de tipo totalmente nuevo. Por último, algunas de las respuestas reflejan que, en la legislación y en la determinación de políticas o en la recopilación de los datos no se hacen distinciones entre las EMN y otras empresas<sup>794</sup>. *Por consiguiente, el Grupo de Trabajo recomienda que en el cuestionario de la próxima encuesta se incluyan los temas que pertenecen al ámbito de la Declaración EMN en relación con las actuales experiencias con las EMN, como las operaciones de las EMN en los países de origen y de acogida, las relaciones a nivel subnacional y las distinciones entre las fusiones y adquisiciones, las inversiones de tipo totalmente nuevo y los vínculos con otras empresas. El cuestionario debería tratar de examinar las políticas y medidas relacionadas con las principales prácticas EMN en ámbitos importantes para los objetivos de la Declaración EMN para los cuales no se suelen hacer distinciones jurídicas entre las EMN y las empresas nacionales.*

<sup>790</sup> Por ejemplo, esta muestra de la encuesta contiene muchos países de origen de las EMN. Véase antes en la parte I (los flujos de IED y la muestra de la encuesta) y el cuadro I.2.1.

<sup>791</sup> Véase, por ejemplo, la discusión de las respuestas a las preguntas 1, 2, 5-7, y 24 *supra*.

<sup>792</sup> Véase, por ejemplo, la discusión de las respuestas a la pregunta 6 *supra*.

<sup>793</sup> Véase, por ejemplo, la discusión sobre las respuestas a las preguntas 1-2 *supra*.

<sup>794</sup> Véase, por ejemplo, Brasil (G), Burkina Faso (E), Camerún (T), Canadá (E), Turquía (G), Reino Unido (G).

## **Antecedentes, finalidad y política general: párrafos 1-12 de la Declaración**

- 174.** Muchas respuestas tienen la idea de que las EMN llevan a cabo una aportación importante al sistema de políticas de desarrollo que establecen los gobiernos en determinados ámbitos, y este punto de vista ha sido corroborado por muchas respuestas con argumentos de peso. Se ha insistido mucho en la contribución de las EMN en la creación de oportunidades de empleo, aunque un número importante de respuestas declara que tales oportunidades son de índole temporal y precaria. Aunque muchas respuestas consideran que las actividades de las EMN promueven el bienestar económico a nivel nacional, local y del lugar de trabajo, es evidente que no sólo hay experiencias positivas sino también negativas, sobre todo en relación con la mejora de los niveles de vida y el bienestar social. Las respuestas que se relacionan con la satisfacción de las necesidades básicas y con el disfrute de los derechos humanos ponen de manifiesto muchos casos en los que las EMN parecen haber causado dificultades.
- 175.** Los informes subrayan también la importancia de la diversificación de los mercados y de la IED, así como la función que desempeñan los mecanismos de regulación para evitar la concentración de poder económico por parte de las EMN, y muchas respuestas tienen la idea de que la concentración de los mercados, las F&S y la privatización conducen a una concentración de poder económico por parte de las EMN. Un número significativo de respuestas indica que hay casos en que la concentración de poder económico conduce a abusos o a conflictos con los objetivos de la política nacional y/o con los intereses de los trabajadores del país. Los efectos de las F&S (entre los que cabe citar la destrucción de empleos y los excedentes de mercado) se han podido observar en cierto número de casos. Ello no obstante, muchas respuestas (especialmente de los gobiernos) informan de que las medidas de reglamentación y otras equivalentes han conseguido resolver conflictos y eliminar abusos, aun en situaciones en que se había producido una concentración de poder económico.
- 176.** Muchas respuestas informan de que se han adoptado medidas durante el período considerado para conseguir la finalidad de la Declaración EMN. La actividad de la que se informa con mayor frecuencia es la adopción de legislación nueva, seguida por la puesta en marcha de políticas, medidas y otras acciones. Las nuevas leyes y reglamentos tratan de una serie de cuestiones en relación con la Declaración, entre ellas la no discriminación, la igualdad y seguridad en el empleo, los salarios y prestaciones, la seguridad y salud en el trabajo, la privatización y desreglamentación de las zonas francas y los incentivos para atraer la IED. En cerca de la mitad de los países en que se da cuenta de actividades, se indica también que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han sido consultadas en la adopción de nuevas leyes, políticas, medidas u otras acciones. En ciertos casos, las consultas desembocaron en acuerdos tripartitos sobre las operaciones de las EMN.
- 177.** La idea que se han formado varias respuestas es que las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos ya establecidos de política general así como las prioridades para el desarrollo de los países en que operan, aunque algunas de ellas — en particular cierto número de organizaciones de trabajadores — ponen de manifiesto el punto de vista opuesto, y otras consideran que la conducta de las EMN a ese respecto depende del sector de operación o de la empresa concreta. Un número significativo de respuestas informa de que no se han celebrado consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades para el desarrollo que convenía haber mantenido entre los gobiernos y las EMN y/o las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. Por otra parte, las respuestas que informan de que no se han celebrado consultas entre los países de origen y de acogida son más numerosas que las que informan de lo contrario.

**178.** *El Grupo de Trabajo reitera la importancia de la consulta y colaboración entre los gobiernos, las EMN y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a través de leyes, políticas, medidas y otras acciones para fomentar las aportaciones positivas que las EMN pueden hacer a la economía y al progreso social, así como para reducir al mínimo las dificultades a las que pueden dar origen sus operaciones. Especial importancia reviste la buena práctica social, que se basa en el respeto de las normas internacionales del trabajo<sup>795</sup> y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reflejados en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada durante el período considerado y que está de conformidad con la Declaración EMN y con los convenios y recomendaciones que enumera. Para ayudar a las partes interesadas a mejorar estas prácticas, el Grupo de Trabajo recomienda estudiar más a fondo las contribuciones que efectúan las EMN en determinados ámbitos de las políticas de desarrollo, examinando concretamente las condiciones que influyen en las consultas entre las EMN, el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para mejor entender la conducta de las EMN en relación con los objetivos de política nacional podría ser útil proceder a nuevas investigaciones sobre la relación que existe entre la concentración de poder económico y las estrategias de las empresas multinacionales en determinados sectores de su operación.*

### **Promoción del empleo: párrafos 13-20 de la Declaración**

**179.** Muchas respuestas dicen haber experimentado los beneficios cualitativos de la tecnología utilizada por las EMN durante el período considerado, entre los que citan las mejores oportunidades de empleo y el aumento de las capacitaciones y de la productividad. Sin embargo, cierto número de respuestas (que vienen de regiones distintas y de países con diversos grados de desarrollo) consideran que la tecnología utilizada por las EMN ha reducido la cantidad de empleos. Algunas respuestas advierten de unos efectos y prestaciones cuantitativamente negativos para las empresas locales y para los niveles de tecnología imperantes. Se considera que algunos de estos efectos han sido mitigados por las políticas gubernamentales que fomentan la formación o la readaptación. Un número limitado de estudios sobre este tema pone de relieve unos resultados que no son coincidentes y destaca la existencia de actividades de formación en marcha en diversos países de varias regiones y niveles de desarrollo, que en algunos casos se centran a nivel sectorial o regional.

**180.** En general, los vínculos progresivos y regresivos entre las EMN y las empresas nacionales varía según el sector de operación, y las respuestas se refieren a ellos cualquiera que sea el grado de desarrollo del país de que se trate. La idea que tienen muchas respuestas es que los vínculos con las EMN traen consigo ventajas, tanto para las economías nacionales como locales, e informan de programas para fomentar los vínculos, fortaleciendo las redes de empresas locales. Ello no obstante, cierto número de respuestas considera que los vínculos con las EMN no suponen compromisos a largo plazo ni traen consigo unas oportunidades estables de empleo. Las respuestas mencionan también efectos negativos cuando consideran que las EMN van a competir con las empresas locales y/o importar

<sup>795</sup> En particular los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 y 182.

materiales de producción o distribuir mercancías importadas a nivel local, en vez de contar con los recursos locales ya presentes.

- 181.** Las repercusiones de las actividades de las EMN en las oportunidades y normas de empleo se consideran positivas por muchas respuestas, en particular en situaciones en que los vínculos ascendentes o descendentes están bien desarrollados. Sin embargo, algunas observaciones sobre las operaciones de las EMN, en particular las que se considera que traen consigo empleos precarios o eventuales o que suponen reubicaciones y cierres reflejan un sentimiento de que tales prácticas no generan necesariamente un empleo sostenible, ni contribuyen a mejorarlo. Algunas respuestas observan una repercusión positiva de las actividades de las EMN en los niveles de empleo, comprendida la mejora de los términos y condiciones de trabajo y de las condiciones sociales y económicas del país. No obstante, la calidad de las oportunidades de empleo varía por sectores de actividad y por país de operación, y algunas respuestas consideran que la calidad de empleo varía según la nacionalidad sea local o extranjera.
- 182.** *El Grupo de Trabajo observa la urgente necesidad de seguir promoviendo las aportaciones positivas que hacen las EMN a las oportunidades y niveles de empleo (inclusive cuando se deriven de la tecnología y de los vínculos con las empresas nacionales) al tiempo que conviene prevenir o mitigar los efectos negativos de las operaciones de las EMN. Por ello, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración inste a las EMN y a los gobiernos para que, cuando discutan y apliquen los acuerdos de inversión, tengan debidamente en cuenta la importancia de crear empleos que estén en consonancia con la Declaración EMN en cuestiones como la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, la seguridad del empleo y la formación. Es conveniente que se prosiga la investigación, al objeto de entender mejor cómo las tendencias que se observan en la aportación de las EMN a la IED (sobre todo las fusiones y adquisiciones y las estrategias sectoriales) pueden afectar el empleo y la vinculación con las empresas nacionales, de modo que informen estrategias y actividades que sigan llevando a cabo los fines de la Declaración EMN dentro y a través de los sectores, países y regiones específicos. El Grupo de Trabajo recomienda también al Consejo de Administración que haga un llamamiento a la acción por parte de los gobiernos, las EMN y los interlocutores sociales (por separado y colectivamente) para que desarrollen estrategias y programas que mejoren la calidad de las redes locales y su capacidad para beneficiarse de las actividades EMN. Debería examinarse la asistencia activa de la OIT, sola o conjuntamente con otras organizaciones intergubernamentales. Los párrafos 18-20 de la Declaración son particularmente pertinentes a esos efectos.*

### **Igualdad de oportunidades y de trato: párrafos 21-23 de la Declaración**

- 183.** En muchos de los países que figuran en la muestra de la encuesta, se dice que los gobiernos han aplazado la prosecución de políticas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y de trato durante el período considerado. Las actividades se han centrado en la promulgación de medidas legales, la adopción de políticas y la ratificación de los convenios de la OIT (en especial de los Convenios núms. 97, 98, 100, 111 y 175), cierto número de respuestas señalaba la existencia de lagunas entre la legislación y la práctica. Se insiste en dar prioridad a la eliminación de la discriminación por razones de género, y a

continuación también a otros motivos de discriminación como la raza y el origen étnico, la discapacidad, la edad y la orientación sexual, entre otros. Se manifestó una preocupación particular en relación con los efectos discriminatorios que puedan tener las responsabilidades familiares en el empleo. En aproximadamente un tercio de los países con actividades pertinentes durante el período considerado se informa de la celebración de consultas con los empleadores y los trabajadores en relación con la legislación correspondiente y con las políticas que de ella se derivan. Sin embargo, sólo un pequeño número informa de las consultas del gobierno con las EMN sobre las políticas dirigidas a promover la igualdad.

- 184.** *El Grupo de Trabajo reconoce que, aunque los gobiernos tengan la responsabilidad de promover unas políticas diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, las EMN deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, y observa además con decepción la falta de respuesta en relación con las consultas con las EMN sobre las políticas relacionadas con la igualdad. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo recomienda que se emprendan nuevas investigaciones, si es necesario en colaboración con los gobiernos, las EMN y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, al objeto de identificar las aportaciones de las EMN a la cuestión de la igualdad en el empleo, teniendo en cuenta el sector, país y región en que operan, y en particular la función que desempeñan los gobiernos y los interlocutores sociales.*

### **Seguridad del empleo: párrafos 24-28 de la Declaración**

- 185.** La idea de que las EMN contribuyen a un empleo seguro y estable, o que garantizan un empleo estable a través de unas condiciones de empleo favorables, queda contrapesada por los informes que afirman lo contrario. Las opiniones positivas se refieren a la duración de los contratos, a unos salarios más elevados y a unas prestaciones más abundantes, (que incluyen planes de seguridad social), así como a la notificación con tiempo del cambio de operaciones; en cambio, las observaciones negativas se fijan en la precariedad de los empleos, fomentada por prácticas tales como la subcontratación, el empleo temporal o el sistema de jornales diarios, así como la falta de notificación con tiempo del cambio de operaciones. Se observa la función que tiene la negociación de los convenios colectivos para incorporar medidas de protección y disposiciones reglamentarias que protejan a los trabajadores de la inestabilidad del empleo o que mitiguen los efectos del desempleo, en especial en situaciones de licenciamiento, de conformidad con el párrafo 24 de la Declaración.
- 186.** *El Grupo de Trabajo observa que, aunque algunas respuestas informan de que las EMN han adoptado medidas para promover la estabilidad y seguridad del empleo, siguen persistiendo las experiencias negativas, y las EMN deberían esforzarse (siguiendo la Declaración EMN, por asumir un papel de liderazgo en la promoción de la seguridad en el empleo, sobre todo cuando el cierre de operaciones puede acentuar el desempleo a largo plazo. El Grupo de Trabajo recomienda que se lleve a cabo una investigación de seguimiento con vistas a determinar las distinciones pertinentes a la adopción de decisiones y al diseño de los programas y (sobre la base de factores determinantes entre los que podría estar la fuente de la IED) los trabajadores con capacitaciones o sin ellas, el tiempo de operación de la EMN en el país huésped, el tipo de producto, las*

*prácticas de subcontratación y las estrategias del gobierno del país huésped, comprendidos los marcos jurídicos y de políticas.*

### **Formación: párrafos 29-32 de la Declaración**

**187.** Se dice que las EMN desempeñan una función importante en relación con los recursos humanos en la formación en el país huésped, pero el acuerdo sobre este punto no es unánime. Aunque se ha expresado la opinión de que tales aportaciones se dirigen sobre todo a responder a sus propias exigencias y a que hay muchos ejemplos de suministro de formación en la empresa o enviando a los empleados a instalaciones locales o extranjeras, también se dice que las EMN participan a nivel nacional, sectorial y de empresa en programas y fondos para modernizar los sistemas de recursos humanos y para poner al día las capacitaciones de los trabajadores, en muchos casos con la participación del gobierno y de los interlocutores sociales. Los marcos jurídicos y de políticas en los que las EMN hacen sus aportaciones a este ámbito, comprenden una legislación específica sobre los recursos humanos y la formación, sobre algunas contribuciones obligatorias que hay que hacer a los fondos de formación sobre las obligaciones en virtud del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) sobre los convenios colectivos, los acuerdos de inversión y varios mecanismos institucionales, fondos y programas, algunos de los cuales reciben el apoyo de los donantes multilaterales. Las políticas y objetivos de formación se han elaborado en algunos casos sobre una base tripartita, en particular a través de los consejos establecidos por los gobiernos u otros mecanismos por el estilo, pero en cierto número de casos se alude también a la falta de colaboración tripartita. También se observa la existencia de acuerdos tripartitos y de colaboración a nivel de empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

**188.** *El Grupo de Trabajo observa con satisfacción que las contribuciones al desarrollo que las EMN pueden hacer por medio de la formación, tal como se formulan en la Declaración EMN, han sido recordadas en las conclusiones sobre el desarrollo de recursos humanos, adoptadas por la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2000. En particular, el Grupo de Trabajo reitera que las EMN deberían ser incitadas a participar en unos acuerdos de transferencia leal de tecnología para desarrollar las capacitaciones de alto nivel en los países en desarrollo y ayudar a crear la infraestructura necesaria para la nueva economía del conocimiento. Reconociendo que estas medidas, si se adoptan conjuntamente, pueden contribuir al desarrollo y realización de los fines de la Declaración EMN incluso en los países más pobres, el Grupo de Trabajo recomienda seguir examinando los factores contextuales tales como las regiones, los sectores y el volumen de las EMN, y mantener consultas a nivel general entre las EMN y los gobiernos de los países de acogida. La información así recogida puede contribuir a enriquecer la base de datos y los puntos de referencia sobre las inversiones en formación, diferenciadas por regiones, volumen de la empresa y sector que corresponde, que se está desarrollando en la Oficina en relación con la aplicación de las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo antes mencionadas.*

**Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo:  
párrafos 33-35 de la Declaración**

**189.** Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son generalmente considerados como iguales o más favorables que los que pueden ofrecer los empleadores comparables del país, aunque ciertas respuestas (sobre todo las de las organizaciones de trabajadores) matizan estas consideraciones. Algunos informan de que los salarios suelen determinarse a través de los convenios colectivos, y reconocen la cobertura parcial de los acuerdos de negociación colectiva del país. Los convenios colectivos no existen allí donde los sindicatos sufren restricciones. En ciertos países, las EMN están sujetas a los acuerdos colectivos negociados a nivel sectorial, de ramo e interprofesional. En algunos casos, se dice que se recurre a los contratos individuales al mismo tiempo que a los convenios colectivos. Se ha observado que los factores que influyen en la conclusión de los convenios colectivos sobre los salarios, prestaciones y otras condiciones de trabajo que incluyen el volumen o base de recursos de la empresa, el sector de operación y el país de acogida, comprendidas las condiciones de mercado de trabajo o los tipos de cambio en moneda extranjera. En varios casos se observa la afirmación de que una mayor productividad y un personal más calificado traen consigo salarios más elevados. La legislación sobre salarios mínimos o sobre las condiciones de trabajo ha sido considerada por algunos como una base útil para el establecimiento de normas mínimas, pero otros piensan que constituye un elemento desincentivador para los acuerdos colectivos. Se dice también que los gobiernos han adoptado una serie de medidas fiscales y de otro tipo para permitir que los grupos de bajos ingresos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN, pero otros informan que tales medidas no se han adoptado o dudan de su eficacia.

**190.** *El Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración haga un llamamiento a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores (inclusive las EMN) y de trabajadores para que colaboren en el establecimiento de políticas salariales que garanticen el respeto del principio de un salario igual por un trabajo del mismo valor, reconociendo efectivamente el derecho de recurrir a la negociación colectiva para determinar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo así como el deber de los gobiernos de elaborar la legislación pertinente. Se recomienda seguir estudiando para explorar la extensión en que las filiales extranjeras de las EMN se conforman con los principios de la Declaración EMN sobre la consulta en el contexto de la estrategia EMN y de los incentivos legales y de otro tipo. El Grupo de Trabajo observa además que puede ayudar en los esfuerzos a nivel local y nacional la existencia de un foco específico en la investigación futura o en la labor de encuesta sobre las repercusiones de las medidas tendentes a potenciar los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas para que puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.*

**Seguridad e higiene: párrafos 36-39 de la Declaración**

**191.** En opinión de muchas de las respuestas, las actividades de las EMN no han causado problemas profesionales en relación con la seguridad y salud. Cierta número de respuestas (en especial la de organizaciones de trabajadores) identifica determinados problemas específicos en relación con la seguridad y salud en el trabajo, entre ellos las preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en las empresas subcontratistas utilizadas por las EMN. En los casos en que se identifican problemas, esos tienden a ser específicos de un sector y/o ocupación. En número menor, los informes indican que una vez los problemas han sido causados las EMN emprenden las correspondientes medidas correctoras. Muchas respuestas reflejan la idea de que los

niveles de seguridad y salud en el trabajo son iguales o superiores en las EMN que en las empresas nacionales; unas pocas respuestas indican que las normas EMN son inferiores a las nacionales o que las EMN tienden a aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo de sus países de origen. Si se establece una comparación entre las EMN y los empleadores comparables del país, las prácticas de las EMN parecían a muchas respuestas igual o más favorables que las de los empleadores comparables. Los puntos de vista sobre estas tres cuestiones reflejan la interrelación de los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, las normas y/o las prácticas con factores tales como el volumen y recursos de la empresa (independientemente de su país de origen), el sector de operación, el nivel de desarrollo y/o aplicación de las normas nacionales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, las normas del país de origen de las EMN y la disponibilidad de la información sobre las normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que se practican en las operaciones locales y en el extranjero. Los informes de algunas respuestas confirman que las cuestiones de seguridad y salud han sido incorporadas, cuando procede, a los acuerdos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones en el país, por lo menos en las EMN en que existen sindicatos. Los compromisos concretos se reflejan en diversos acuerdos que abarcan cuestiones generales, sectoriales o de empresa. Los puntos de vista de algunos de los que informan sobre limitaciones o sobre falta de acuerdos refleja la preocupación que existe (sobre todo en las ZFI) en el sentido de que conviene desarrollar más la sensibilización de los trabajadores y de las empresas respecto a la necesidad y al derecho de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

- 192.** *El Grupo de Trabajo reitera que, habida cuenta de la experiencia y de los recursos que tienen las EMN, su cooperación con los gobiernos, los interlocutores sociales y las instituciones locales en materia de salud y seguridad resulta muy conveniente. Además las EMN deberían poner a disposición de los representantes de los trabajadores en la empresa, tras recabarla de las autoridades, la información sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo que sean pertinentes para sus operaciones locales y que observen en otros países. Recomienda que las cuestiones relativas a las prácticas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo, los sistemas de gestión a nivel de empresa y de sector, así como las preguntas sobre las normas nacionales relativas a los comités de seguridad y salud se propongan en la octava encuesta, de conformidad con las orientaciones de la Declaración y sobre la base de los principios que subyacen en los Convenios núms. 155 y 161, así como en las demás normas pertinentes. Además, el Grupo de Trabajo advierte que, en vista del gran número de comentarios sobre esta cuestión, sería conveniente considerar el tratamiento de las cuestiones relativas a la seguridad y salud dentro de un contexto más amplio, que incluyese las prácticas que prevalecen a nivel sectorial y regional. También podría ser útil examinar concretamente cómo las normas sobre seguridad y salud han sido puestas al día con el paso del tiempo y cómo han sido transferidas de uno a otro país en el contexto de las operaciones de las EMN.*

## **Relaciones de trabajo: párrafos 40-58 de la Declaración**

- 193.** Muchas respuestas consideran que el nivel alcanzado por las relaciones de trabajo (es decir, las políticas y/o las prácticas) en las EMN viene a ser el mismo o que el que se observa entre los empleadores comparables del país, mientras que algunas respuestas tienen la idea de que las normas de las EMN son más favorables que las que utilizan los empleadores locales comparables. Ello no obstante, algunas respuestas (en particular, las procedentes de las organizaciones de trabajadores) informan de la existencia de prácticas



menos favorables, y algunas de ellas aducen ejemplos concretos. Entre los diversos factores que se considera que ejercen influencia en la configuración de las prácticas de relaciones laborales cabe citar el volumen de la empresa, el sector en que desempeña sus actividades, la naturaleza del entorno reglamentario tanto en el país de origen como en el de acogida, el tipo de los contratos de empleo, el marco en que se desarrollan los acuerdos y la afiliación de las EMN a las organizaciones de empleadores. Algunas respuestas reflejan el valor de los puntos de referencia internacionales que ofrecen los convenios de la OIT y la Declaración EMN. Sobre todo, cierto número de respuestas pone de relieve el estatuto de normas jurídicas aplicable a las EMN, más bien que su aplicación en la práctica en las operaciones de las EMN.

- 194.** Muchas respuestas consideran que los incentivos que se ofrecen para atraer la IED no restringen la libertad sindical de los trabajadores ni el derecho que les asiste para organizarse y negociar colectivamente; algunos de estos incentivos y concesiones a los que se refieren son estrictamente económicos o de naturaleza fiscal. Ello no obstante, se considera que la libertad sindical y el derecho de asociación colectiva son las que han sufrido menos restricciones, en opinión de cerca de la mitad de las organizaciones de trabajadores. Algunas respuestas que no consideran que los incentivos conduzcan, en principio, a una infracción de los derechos de los trabajadores señalan en cambio que, en la práctica, ciertas EMN mantienen sobre sus trabajadores un control que acaba suponiendo restricciones de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Otras respuestas sugieren la necesidad de incentivos para tratar de mejorar las relaciones de trabajo.
- 195.** Muchas respuestas consideran que las EMN han reaccionado de manera positiva a las solicitudes de información que se necesitan para que las negociaciones de los representantes de los trabajadores sean útiles, ya sea en general o de vez en cuando. Algunas organizaciones de trabajadores consideran que las respuestas de las EMN resultan totalmente insuficientes. Las dificultades que describen ciertas respuestas indican que las EMN dan una información selectiva o superficial, recurren al secreto comercial para negarse a brindar determinadas informaciones o las demoran con la excusa de que han de pedir autorización a la empresa matriz. En cuanto a las solicitudes de información que los gobiernos dirigen a las EMN en el marco de la negociación colectiva, muchas respuestas piensan que las EMN han reaccionado de manera constructiva; sólo unas pocas de ellas informan de dificultades para recibir informaciones completas de las EMN cuando se les solicita. En relación con las medidas adoptadas con vistas a la aplicación de las recomendaciones del Consejo de Administración para promover la negociación colectiva, muchas respuestas aducen la ratificación de los instrumentos de la OIT, la revisión de la legislación laboral, el fortalecimiento de la mediación en la solución de conflictos, los servicios de conciliación y prevención, la creación de instituciones e iniciativas de carácter tripartito, la puesta en marcha de actividades de formación y de campañas informativas y la realización de programas de asistencia técnica multilateral.
- 196.** Muchas respuestas informan de que no ha habido por parte de las EMN ningún tipo de amenaza de reubicación para influenciar de manera desleal las negociaciones o poner obstáculos al ejercicio de los derechos de sindicación. En cambio, un número significativo de informes (sobre todo — pero no exclusivamente — procedentes de organizaciones de trabajadores) afirman que hay EMN que han efectuado amenazas de este tipo. Respecto a determinados problemas concretos de las operaciones de las EMN en el país, los problemas que generalmente se suscitan se refieren a la adopción de decisiones importantes para las relaciones laborales por parte de la empresa matriz situada lejos de la ubicación concreta, así como a la falta de autoridad a nivel de operaciones locales que se piensa que conduce a muchos problemas laborales. Algunas respuestas mencionan interferencias en la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en relación con

varias regiones y sectores de actuación, así como con diversas ocupaciones. También se informa de otros problemas que surgen en el marco de la adaptación de las EMN a las normas locales de relaciones de trabajo, que comprenden la legislación local, las prácticas y el conocimiento de los idiomas. Entre las reacciones para resolver problemas concretos de relaciones laborales en las EMN se citan el diálogo directo, el papel de las organizaciones nacionales de empleadores y la acción concertada de los gobiernos y los sindicatos.

- 197.** *Habida cuenta de lo antes mencionado, el Grupo de Trabajo recomienda seguir investigando a nivel nacional las normas y operaciones relativas a las relaciones de trabajo en el contexto de las leyes y disposiciones reglamentarias a los principios que se contienen en la Declaración EMN. Se observa que en algunos casos se ha informado de cierta variación en las prácticas de relaciones laborales a nivel sectorial (aunque esto no se había preguntado) y que la prosecución del estudio de seguimiento de las relaciones laborales de las EMN a nivel sectorial de operación, inclusive como una función del tipo de IED (con alto coeficiente de mano de obra y/o con vistas a la exportación) podría animar las políticas y opciones de programa. El Grupo de Trabajo observa con satisfacción que, en muchos países, los incentivos por atraer la IED no restringen la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva de los trabajadores. Sin embargo, el Grupo de Trabajo no puede por menos de lamentar que en ciertos casos ocurra todo lo contrario. Además, elogia los esfuerzos que se llevan a cabo para promover la negociación colectiva, pero piensa que algunos de los informes que se refieren a ello no contemplan concretamente la función de las EMN en el fomento de la negociación colectiva. El Grupo de Trabajo manifiesta su preocupación por los informes que se refieren a la negativa de ciertas EMN de suministrar las informaciones solicitadas por los representantes de los trabajadores para poder negociar mejor, así como a las amenazas de ciertas EMN de reubicar sus operaciones, efectuadas en un contexto de negociación colectiva o de sindicación. Habida cuenta de la importancia fundamental de la legislación y la práctica fundamentales y de la cooperación tripartita para el buen ambiente de las relaciones de trabajo, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración haga un llamamiento a los gobiernos que aún no lo hayan hecho para que ratifiquen y apliquen plenamente los Convenios núms. 87 y 98, en armonía con la Declaración EMN. Asimismo, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración pida al Director General que garantice que la información que se contiene en la presente encuesta sobre la aplicación de la libertad sindical y el derecho de asociación y negociación colectiva se incluya en el plan de acción que se lleva a la práctica en virtud de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en el plan estratégico de las actividades previstas en relación con la Declaración EMN.*

## **Promoción de la observancia de la Declaración**

- 198.** Muchas respuestas indican que durante el período considerado se han emprendido actividades de promoción encaminadas a incrementar la sensibilización sobre los objetivos y principios de la Declaración EMN. Al mismo tiempo, otras muchas dicen que no han tenido lugar tales actividades. Estas actividades estaban concebidas para conseguir varios objetivos, entre ellos la mejora del principio del tripartismo que subyace en la Declaración

EMN, la mejora de los métodos o instituciones de consulta o conciliación y el fortalecimiento de la legislación social y económica para promover con más eficacia la finalidad de la Declaración. Otras actividades comprenden un aumento de la concienciación de la Declaración EMN, discutiendo la política social directamente con las EMN y tratando de las relaciones entre los gobiernos del país de origen y del país de acogida, así como llegando a compromisos a través de un memorándum de entendimiento social que siga las pautas de la Declaración EMN y que promueva los derechos fundamentales en el trabajo. Se enumeran diversas modalidades para su aplicación, como seminarios, cursos prácticos, mesas redondas, utilización de los medios de comunicación y traducción y/o difusión de los ejemplares de la Declaración EMN, en algunos casos con asistencia de la OIT, y se propone que las EMN participen en las mesas redondas sobre la Declaración EMN, a través de la OIT.

- 199.** *El Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración pida al Director General que intensifique las actividades de conocimiento y fomento en relación con la aplicación de la Declaración EMN a nivel nacional, regional, sectorial y de empresa y a que, a ese respecto, convoque un foro tripartito sobre la promoción de la Declaración en el marco de las actuales tendencias de la IED, con vistas a mejorar su eficacia. El Grupo de Trabajo recomienda además que la Declaración EMN revisada sea traducida y difundida de la manera más amplia posible, para que pueda utilizarse para la promoción y fomento de los objetivos de la Declaración.*

## **La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos o industriales**

- 200.** Entre los países que informan de una legislación que contempla zonas especiales económicas o zonas francas industriales (ZEE/ZFI), muchos informan de que la legislación laboral aplicable en tales zonas es la misma que la que se aplica en los demás sitios del país. Entre los que informan de las distintas leyes que se aplican en las ZFI, muchas de las diferencias en las condiciones de empleo parece que se refieren a salarios, prestaciones, tiempo de trabajo, seguridad en el empleo, formación y seguridad y salud en el trabajo. Algunas diferencias se percibían como más favorables para los trabajadores que actúan en las zonas especiales; otras, como menos favorables. En general, en los países en que hay ZFI, muchas respuestas consideran que los trabajadores de estas zonas tienen derecho a constituir las organizaciones que prefieran y a negociar colectivamente. Algunas otras indican que los trabajadores no disfrutaban legalmente de tales derechos y, finalmente, otras observan que aunque la ley otorga estos derechos a los trabajadores de las zonas francas, en la práctica no siempre pueden ejercerlos. Algunos informes reflejan una posición de poder de las EMN que invierten en las zonas francas para influir en la política y en la acción del gobierno de una manera que puede tener efectos negativos en el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.
- 201.** En general, los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores de estas zonas *no* se consideran restrictivos de los derechos humanos fundamentales o de los derechos sindicales básicos, de la seguridad en el empleo, de la igualdad de trato, de las normas de seguridad y salud o de otros derechos de los trabajadores. Sin embargo, algunas respuestas (sobre todo de las organizaciones de trabajadores) indican que los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores de las ZFI restringen varios derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

202. Algunas respuestas informan de que la participación de las EMN en las industrias o sectores desreglamentados (que antes pertenecían al Estado y que ahora están privatizados), había suscitado especiales problemas laborales. Muchas de las respuestas aluden a reducciones de la fuerza de trabajo, algunas de las cuales se llevan a cabo de acuerdo con los correspondientes acuerdos o legislación, y que en otros casos se efectúan sin medidas sociales de apoyo. Las razones que se aducen para la reducción de los empleos comprenden la introducción por parte de las EMN de nuevas tecnologías y métodos de producción, reestructuraciones y dificultades de los empleados para responder a las nuevas exigencias de eficacia y aumento de la productividad. Se presta especial atención a los efectos de la privatización y/o desreglamentación en materia de libertad sindical y negociación colectiva; la mayor parte de tales informes indican que los sindicatos han sido suprimidos o que han disminuido su influencia como resultado de la privatización. Una respuesta pide que la OIT supervise el proceso de transformación correspondiente, para ver si la protección social y la «cogestión» que había en los servicios del sector público pueden mantenerse en las «nuevas multinacionales».
203. *El Grupo de Trabajo observa que la respuesta a esta cuestión general le induce a preguntarse sobre la eficacia de la aplicación de la Declaración EMN en las zonas especiales y en las zonas francas, y recomienda que se vayan explorando nuevos medios para promover sus principios en dichas zonas. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo recomienda que se prosigan los estudios y consultas, conjuntamente con los programas que están en marcha en la Oficina, para promover la aplicación de la Declaración por parte de las EMN en las zonas francas industriales. Recomienda además que la cuestión de los efectos laborales y de empleo de las operaciones de las EMN en el contexto de las industrias privatizadas y desreglamentadas se trate como una cuestión por separado en la octava encuesta.*

### **Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración**

204. Ninguna respuesta se refirió a conflicto alguno que hubiera surgido en su país como resultado de las distintas interpretaciones de los párrafos de la Declaración tripartita; los que responden a esta pregunta afirman que no han surgido conflictos. Otros comentarios ponen de manifiesto la falta de cooperación o discusión, colectiva o individual, entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el tema de la supervisión o aplicación de la Declaración. Algunas respuestas indican que el procedimiento de solución de conflictos que se esboza no presenta dificultad alguna. Dos respuestas articulan dificultades con el procedimiento de solución de conflictos que (en su opinión) lleva demasiado tiempo, carece de firmeza por su naturaleza consensual y tiene escasos efectos. Las propuestas de mejora de la aplicación de la Declaración, y muy especialmente el procedimiento de interpretación, abarcan estudios basados en el país para determinar los ámbitos de cumplimiento y no cumplimiento, eliminando el requisito de unanimidad para determinar la admisibilidad de las solicitudes de interpretación, reformando el proceso a la vista de las deliberaciones iniciadas en las directivas de la OCDE sobre las EMN, estableciendo un «observatorio de multinacionales» con capacidad de observación y prevención rápida y potenciando la participación de las EMN en las organizaciones de empleadores.
205. *El Grupo de Trabajo observa el escaso índice de respuesta a las cuestiones que se relacionan con el procedimiento de interpretación así como las dificultades que se perciben para supervisar y aplicar la Declaración EMN, y agradece las*

*propuestas que se le han hecho para ir avanzando hacia los objetivos de la Declaración, especialmente en cuanto a su procedimiento de interpretación. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo recomienda que la Subcomisión preste la debida consideración a los medios para promover el conocimiento y aplicación del procedimiento para fomentar el seguimiento eficaz de la Declaración EMN.*

Ginebra, 31 de enero de 2001.

(Firmado) Debra Robinson,  
Presidenta.

*Puntos que requieren decisión:*

párrafo 169;	párrafo 186;
párrafo 170;	párrafo 188;
párrafo 171;	párrafo 190;
párrafo 172;	párrafo 192;
párrafo 173;	párrafo 197;
párrafo 178;	párrafo 199;
párrafo 182;	párrafo 203;
párrafo 184;	párrafo 205.

## Contranotas\*

<sup>1</sup> 91 respuestas: 38 gobiernos, 22 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores, 14 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Austria (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Belarús (G), Brasil (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Guatemala (G), India (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Mauricio (G), México (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Polonia (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Bélgica (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Jordania (E), Malta (E), Nueva Zelanda (E), Omán (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Australia (T), Barbados (T), Bélgica (T), Colombia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), República de Corea (T), Madagascar (T), México (T), Nepal (T), Portugal (T), Sri Lanka (T – LJEWU), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Estonia (TP), Hungría (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>2</sup> 71 respuestas: 32 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Austria (G), Bangladesh (G), Brasil (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Chipre (G), Egipto (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Italia (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Mauricio (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Turquía (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Bélgica (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Bélgica (T), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), República de Corea (T), Mozambique (T), Portugal (T), España (T); Estonia (TP), Finlandia (TP), Malasia (TP).

<sup>3</sup> 56 respuestas: 22 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Italia (G), Kenya (G), Líbano (G), Mauricio (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Sri Lanka (G), Turquía (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Bangladesh (T), Barbados (T), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), República de Corea (T), Mozambique (T), Portugal (T), España (T), Togo (T – CSTT); Finlandia (TP), Malasia (TP).

<sup>4</sup> 48 respuestas: 22 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores, 5 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), Jordania (G), Kenya (G), Mauricio (G), México (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Burkina Faso (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Jordania (E), Omán (E), España (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Barbados (T), Ghana (T), Irlanda (T), Nepal (T), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Hungría (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Malasia (TP).

\* En estas contranotas se sigue el orden alfabético inglés del nombre de los países.

<sup>5</sup> 22 respuestas: 10 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores. Côte d'Ivoire (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Italia (G), Mauricio (G), México (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G); Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), España (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Ghana (T), Irlanda (T), Togo (T – CSTT).

<sup>6</sup> 19 respuestas: 7 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 2 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Colombia (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Mauricio (G), Sri Lanka (G), Turquía (G), Ucrania (G); Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), España (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E); Bangladesh (T), Ghana (T); Uganda (TP).

<sup>7</sup> 37 respuestas: 19 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 8 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Barbados (G), Bulgaria (G), Costa Rica (G), Chipre (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Indonesia (G), Italia (G), Kenya (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Pakistán (G), Panamá (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Turquía (G); Barbados (E), Burkina Faso (E), Gabón (E), Grecia (E), Guatemala (E), España (E), Venezuela (E); Croacia (T), Italia (T), Letonia (T); Estonia (TP), Malasia (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Uganda (TP).

<sup>8</sup> 66 respuestas: 17 gobiernos, 11 organizaciones de empleadores, 29 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Colombia (G), Ecuador (G), Egipto (G), Guyana (G), República de Corea (G), Lituania (G), Rumania (G), España (G), Togo (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Bélgica (E), Brasil (E), República Democrática del Congo (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Bélgica (T), Camerún (T), Colombia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T x 2), Ghana (T), República de Corea (T), Lituania (T – LTUC), Madagascar (T), Malta (T), Marruecos (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T), Panamá (T), Perú (T), Portugal (T), Rwanda (T), Sudáfrica (T x 2), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Finlandia (TP), Hungría (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>9</sup> 33 respuestas: 8 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 20 organizaciones de trabajadores. Antigua y Barbuda (G), Barbados (G), Brasil (G), Ecuador (G), India (G), Lituania (G), Togo (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Burkina Faso (E), Togo (E), Ucrania (E), Viet Nam (E); Austria (T), Camerún (T), Colombia (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T x 2), República de Corea (T), Lituania (T – LTUC), Malta (T), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Panamá (T), Perú (T), Portugal (T), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), Turquía (T).

<sup>10</sup> 15 respuestas: 4 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 4 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Colombia (G); Bangladesh (E), República Democrática del Congo (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Chipre (T), Ghana (T), Togo (T – CSTT); Malasia (TP – opinión de los trabajadores), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>11</sup> 68 respuestas: 32 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Austria (G), Bahrein (G), Belarús (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Chipre (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guatemala (G), Guyana (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Panamá (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), España (G), Turquía (G), Ucrania (G); Barbados (E), Jordania (E), Lituania (E), Suiza (E), Togo (E), Turquía (E), Ucrania (E), Zambia (E); Camerún (T), Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Lituania (T – LTUC), Madagascar (T), Nepal (T), Panamá (T), Perú (T), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T); Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP).

<sup>12</sup> 21 respuestas: 12 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Bélgica (G), Bulgaria (G), Chipre (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), Panamá (G), Rumania (G), Singapur (G), Eslovenia (G); Gabón (E), Sudáfrica (E), Togo (E); Camerún (T), Chipre (T), Togo (T); Hungría (TP).

<sup>13</sup> 35 respuestas: 15 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Bahrein (G), Barbados (G), Bélgica (G), Bulgaria (G), Guatemala (G), Japón (G), Líbano (G), Lituania (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Perú (G), Rumania (G), Eslovenia (G), Singapur (G); Bélgica (E), Canadá (E), Sudáfrica (E); Barbados (T), Camerún (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Mozambique (T), Sudáfrica (T x 2); Finlandia (TP), Hungría (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>14</sup> 7 respuestas: 5 gobiernos, 1 organización de empleadores, 1 organización de trabajadores. Japón (G), República de Corea (G), Filipinas (G), Togo (G); Viet Nam (E); Sudáfrica (T – FEDUSA).

<sup>15</sup> 41 respuestas: 12 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Belarús (G), Colombia (G), México (G), Nueva Zelandia (G), Pakistán (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Letonia (E), Marruecos (E), Nueva Zelandia (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Ucrania (E), Venezuela (E); Australia (T), Barbados (T), República Democrática del Congo (T), Madagascar (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T), Rwanda (T), Sri Lanka (T), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>16</sup> Por ejemplo, en las siguientes respuestas se menciona la celebración de consultas relativas a reformas de la legislación: 33 respuestas: 17 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Austria (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Chipre (G), Guyana (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G) (reformas salariales), Ucrania (G); Barbados (E) (en curso), Ucrania (E), Zambia (E); Chipre (T), Irlanda (T), Mozambique (T), Sudáfrica (T – FEDUSA); Finlandia (TP), Kuwait (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>17</sup> Por ejemplo, en los siguientes casos se señala la adopción de nuevas leyes sin previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores: 8 respuestas: 2 organizaciones de empleadores, 6 organizaciones de trabajadores. Lituania (E), Togo (E); Camerún (T), Francia (T), Lituania (T – LTUC), Nepal (T), Perú (T), República Unida de Tanzania (T).

<sup>18</sup> 63 respuestas: 32 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Chipre (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Perú (G), Polonia (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Jordania (E), Nueva Zelandia (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Zambia (E); Australia (T), Austria (T), Chipre (T), Ghana (T), Irlanda (T), Pakistán (T – NLP), Suiza (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP).

<sup>19</sup> 23 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Países Bajos (G), Panamá (G), Zimbabwe (G); Guatemala (E), Viet Nam (E); Angola (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Colombia (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE), Malta (T), Marruecos (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Panamá (T), Perú (T), Polonia (T – OPZZ), Portugal (T), España (T); San Vicente y las Granadinas (TP).



<sup>20</sup> 39 respuestas: 19 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 8 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Chipre (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guyana (G), Kenya (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Rumania (G), Singapur (G), Togo (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Canadá (E), Egipto (E), Guatemala (E), Jordania (E), España (E), Ucrania (E); Ghana (T), Italia (T), Togo (T – CSTT); Hungría (TP – opiniones del gobierno y de los empleadores), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>21</sup> 22 respuestas: 5 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 4 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Colombia (G), Panamá (G), Perú (G), Polonia (G), Sri Lanka (G); República Democrática del Congo (E), Sri Lanka (E); Australia (T), Barbados (T), Colombia (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE), Madagascar (T), Panamá (T), Perú (T), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Rwanda (T), Suiza (T); Dinamarca (TP), Hungría (TP – opinión de los trabajadores).

<sup>22</sup> 40 respuestas: 3 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 23 organizaciones de trabajadores, 10 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Jordania (G), Sri Lanka (G); Antigua y Barbuda (E), Guatemala (E), Sri Lanka (E), Togo (E); Angola (T), Australia (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE), Alemania (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Madagascar (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T x 2), Rwanda (T), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T); Dinamarca (TP), Hungría (TP – opinión de los trabajadores) (no se tiene conocimiento de consultas), Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>23</sup> 25 respuestas: 9 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Chipre (G), Guyana (G), Jordania (G), Noruega (G), Pakistán (G), Sri Lanka (G), Turquía (G); Egipto (E), Guatemala (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Turquía (E), Zambia (E); Ghana (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), Togo (T – CSTT); Hungría (TP), Uganda (TP).

<sup>24</sup> 35 respuestas: 11 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Mauricio (G), Nueva Zelandia (G), Panamá (G), Perú (G), Senegal (G), Eslovenia (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), República Democrática del Congo (E), Nueva Zelandia (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Barbados (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE), Malta (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Panamá (T), Polonia (T – OPZZ), Rwanda (T), Suiza (T); Dinamarca (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>25</sup> 95 respuestas: 40 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas a la encuesta elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Belarús (G), Bélgica (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Croacia (G), Ecuador (G), Egipto (G), Eritrea (G), Alemania (G), Grecia (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Japón (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Lituania (G), Malta (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nicaragua (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Singapur (G), España (G), Tailandia (G), Togo (G), Reino Unido (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Bélgica (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Japón (E), Lituania (E), Omán (E), España (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E); Angola (T), Bélgica (T), Brasil (T), Camerún (T), Colombia (T), Etiopía (T), Francia (T – CGT), Alemania (T), Israel (T), Italia (T), Japón (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T x 2), México (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T – NLP), Perú (T), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Sudáfrica (T – COSATU), Sri Lanka (T x 2), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA), Turquía (T), Estados Unidos (T); Estonia (TP), Finlandia (TP), Kuwait (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP).

<sup>26</sup> 61 respuestas: 26 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Cabo Verde (G), China (G), Chipre (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Indonesia (G), Jordania (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Panamá (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Canadá (E), Egipto (E), Alemania (E), Grecia (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Zambia (E); Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Mozambique (T), Polonia (T – OPZZ), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Estonia (TP), Kuwait (TP), Uganda (TP).

<sup>27</sup> 21 respuestas: 13 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 2 organizaciones de trabajadores. Bahamas (G), Bangladesh (G), China (G), Chipre (G), El Salvador (G), República de Corea (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Singapur (G), Eslovenia (G); Bangladesh (E), Alemania (E), Grecia (E), Omán (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Chipre (T), Ghana (T).

<sup>28</sup> 34 respuestas: 11 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 16 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Barbados (G), Bélgica (G), Ecuador (G), Guyana (G), Indonesia (G), Italia (G), Lituania (G), Togo (G), Turquía (G), Zimbabue (G); Lituania (E), Sri Lanka (E), Turquía (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Brasil (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE-CGC), Italia (T), Letonia (T), Lituania (T x 2), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – FEDUSA), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Suecia (TP).

<sup>29</sup> 14 respuestas: 4 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Costa Rica (G), México (G), Nicaragua (G), Pakistán (G); Barbados (E), Brasil (E), Alemania (E); Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Madagascar (T), Nepal (T); Hungría (TP). Véase asimismo Finlandia (TP).

<sup>30</sup> 73 respuestas: 31 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Bélgica (G), Brasil (G), Cabo Verde (G), China (G), Colombia (G), Chipre (G), Ecuador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Italia (G), República de Corea (G), Líbano (G), Lituania (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Noruega (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Ucrania (G), Zimbabue (G); Bangladesh (E), Burkina Faso (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Grecia (E), Sudáfrica (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Zambia (E); Camerún (T), Croacia (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Malta (T), Marruecos (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T x 2), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), Suiza (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>31</sup> 90 respuestas: 31 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 16 organizaciones de trabajadores, 24 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Argentina (G), Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Bélgica (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), Egipto (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Reino Unido (G), Zimbabue (G); Bangladesh (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Australia (T), Bangladesh (T), Camerún (T), República Democrática del Congo (T), Ghana (T), Irlanda (T), Letonia (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>32</sup> 8 respuestas: 1 gobierno, 7 organizaciones de trabajadores. Eslovenia (G); Brasil (T), Francia (T – CFE-CGC), República de Corea (T), Lituania (T – LPSS), Madagascar (T), Malta (T), Polonia (T – OPZZ).

<sup>33</sup> 63 respuestas: 28 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores, 11 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Cabo Verde (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Chipre (G), El Salvador (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Kenya (G), República de Corea (G), México (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Eslovenia (G), España (G), Sri Lanka (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Canadá (E), Egipto (E), Alemania (E), Guatemala (E), Jordania (E), Nueva Zelandia (E), Sudáfrica (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Australia (T), Chipre (T), Irlanda (T), Madagascar (T), Malta (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T – NLFP), Sudáfrica (T – FEDUSA), Suiza (T); Hungría (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Malasia (TP), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>34</sup> 15 respuestas: 3 gobiernos, 11 organizaciones de trabajadores, 1 respuesta elaborada sobre una base tripartita. Argentina (G), Bélgica (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (T), Colombia (T), Francia (T x 2), Alemania (T), Israel (T), Italia (T), República de Corea (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Sudáfrica (T – COSATU); Hungría (TP – opinión de los trabajadores); otros citan ejemplos de diferencias sectoriales.

<sup>35</sup> 23 respuestas: 6 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 1 organización de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahamas (G), Bangladesh (G), Bulgaria (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), Sri Lanka (G); Bangladesh (E), Guatemala (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), Turquía (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Irlanda (T); Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>36</sup> 13 respuestas: 3 gobiernos, 1 organización de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores. Chipre (G), Filipinas (G), Portugal (G); Trinidad y Tabago (E); República Dominicana (T), República de Corea (T), Madagascar (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Portugal (T), Sudáfrica (T – COSATU), Sri Lanka (T – LJEWU), Togo (T – CSTT).

<sup>37</sup> 71 países: Antigua y Barbuda, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Brasil, Bulgaria, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Democrática del Congo, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Ghana, Grecia, Guatemala, Guyana, Hungría, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Jordania, República de Corea, Kuwait, Lituania, Madagascar, Mauricio, México, República de Moldova, Mozambique, Nicaragua, Noruega, Pakistán, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Senegal, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Uganda, Ucrania, Reino Unido, Viet Nam, Zambia, Zimbabwe.

<sup>38</sup> 82 respuestas: 33 gobiernos, 12 organizaciones de empleadores, 19 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Austria (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Belarús (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guyana (G), Indonesia (G), Italia (G), Japón (G), Jordania (G), República de Corea (G), Lituania (G), México (G), República de Moldova (G), Noruega (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), España (G), Suiza (G), Tailandia (G), Togo (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Bélgica (E), Brasil (E), República Democrática del Congo (E), Sudáfrica (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Viet Nam (E); Australia (T), Bélgica (T), Croacia (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Madagascar (T), Mozambique (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Portugal (T), Rwanda (T), Sudáfrica (T x 2), España (T), Suiza (T), Togo (T x 2); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>39</sup> 46 respuestas: 23 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Ecuador (G), Grecia (G), Guatemala (G), Nicaragua (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Reino Unido (G); Bangladesh (E), Brasil (E), Guatemala (E), Jordania (E), España (E), Sri Lanka (E), Togo (E), Turquía (E), Ucrania (E), Zambia (E); Brasil (T), Ghana (T), República de Corea (T), Nepal (T), Polonia (T – NSZZ Solidarność), Portugal (T), Togo (T – CSTT); San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>40</sup> 36 respuestas: 21 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Austria (G), Bangladesh (G), Bélgica (G), Brasil (G), Grecia (G), Japón (G), Kenya (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Noruega (G), Panamá (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rwanda (G), Singapur (G), Eslovenia (G), España (G), Suiza (G), Turquía (G), Reino Unido (G); Bangladesh (E), Brasil (E), España (E), Suiza (E); Chipre (T), Irlanda (T), Letonia (T), México (T), Suiza (T); Finlandia (TP), Hungría (TP).

<sup>41</sup> 9 respuestas: 6 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 1 organización de trabajadores. Bahrein (G), Chipre (G), Indonesia (G), República de Corea (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); Trinidad y Tabago (E), Zambia (E); Suiza (T).

<sup>42</sup> 60 respuestas: 29 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Austria (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Bélgica (G), China (G), Chipre (G), Alemania (G), Guyana (G), Italia (G), Japón (G), Jordania (G), República de Corea (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Noruega (G), Filipinas (G), Portugal (G), Senegal (G), Singapur (G), España (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Sudáfrica (E), España (E), Suiza (E), Togo (E), Turquía (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Australia (T), Austria (T), Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Marruecos (T), Portugal (T), Sudáfrica (T x 2), Suiza (T), Togo (T – CSTT); Estonia (TP), Hungría (TP), Uganda (TP).

<sup>43</sup> 11 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Chipre (G), España (G); Canadá (E), Zambia (E); Hungría (TP), Uganda (TP).

<sup>44</sup> 44 respuestas: 17 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 8 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Bélgica (G), Bulgaria (G), China (G), Guatemala (G), India (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Myanmar (G), Singapur (G), Togo (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), Egipto (E), Gabón (E), Grecia (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Togo (E), Turquía (E), Venezuela (E), Zambia (E); Camerún (T), Pakistán (T – NLF), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Kuwait (TP), Malasia (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Eslovaquia (TP).

<sup>45</sup> 15 respuestas: 7 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 1 organización de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Indonesia (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Singapur (G); Antigua y Barbuda (E), Canadá (E), Togo (E), Venezuela (E); Camerún (T), Togo (T – CSTT); Kuwait (TP).

<sup>46</sup> 42 respuestas: 8 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 22 organizaciones de trabajadores, 10 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Guyana (G), Lituania (G), Mauricio (G), Nueva Zelandia (G), Filipinas (G), Portugal (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); Trinidad y Tabago (E), Viet Nam (E); Angola (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Brasil (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Malta (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Perú (T), Portugal (T), Rwanda (T),

Sudáfrica (T – COSATU), España (T), Suiza (T); Dinamarca (TP), Malasia (TP – opinión de los trabajadores), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>47</sup> 26 respuestas: 18 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 2 organizaciones de trabajadores. Belarús (G) (readaptación profesional y desempleo), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G), Colombia (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), México (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Panamá (G), Perú (G), Portugal (G), Singapur (G), España (G), Ucrania (G); República Democrática del Congo (E), Guatemala (E), Sudáfrica (E), Suiza (E), Togo (E), Zambia (E); México (T), Togo (T – CSTT).

<sup>48</sup> 115 respuestas: 48 gobiernos, 21 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), España (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Brasil (T), Camerún (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Madagascar (T), Malta (T), México (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T – NLFP), Polonia (T – OPZZ), Portugal (T), Sudáfrica (T x 2), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Estonia (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>49</sup> 87 respuestas: 35 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Australia (G), Austria (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), China (G), Ecuador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Nicaragua (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), España (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Guatemala (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Camerún (T), Croacia (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Malta (T), México (T), Nepal (T), Portugal (T), Sudáfrica (T x 2), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Estonia (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>50</sup> 83 respuestas: 31 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Austria (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), China (G), Ecuador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Guatemala (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Camerún (T), Croacia (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Malta (T), México (T), Nepal (T), Portugal (T), Sudáfrica (T x 2), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Estonia (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>51</sup> 48 respuestas: 24 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Australia (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), El Salvador (G), India (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), República de Corea (G), Lituania (G), México (G), Países Bajos (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Filipinas (G), Rumania (G), Singapur (G), España (G), Suiza (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), Viet Nam (E); Australia (T), Chipre (T), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), Letonia (T), Lituania (T – LTUC), España (T), República Unida de Tanzania (T); Dinamarca (TP), Kuwait (TP).

<sup>52</sup> 46 respuestas: 11 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bélgica (G), Guatemala (G), Guyana (G), Nueva Zelandia (G), Perú (G), Senegal (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), República Democrática del Congo (E), Nueva Zelandia (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E); Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Brasil (T), Camerún (T), República Democrática del Congo (T), Madagascar (T), Malta (T), Mozambique (T), Nepal (T), Nueva Zelandia (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T – OPZZ), Portugal (T), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), Togo (T – GSA); Hungría (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda. De éstos, en varias ocasiones, las diferentes respuestas remitidas por un mismo país discrepan en cuanto a saber si la consulta tripartita se celebró en el contexto del desarrollo de los recursos humanos y/o de la formación. Sírvase comparar, por ejemplo, Bangladesh (E) con (T), Barbados (G, E) con (T), Brasil (G, E) con (T), Pakistán (G) con (T x 2), Sudáfrica (E) con (T – FEDUSA).

<sup>53</sup> 115 respuestas: 44 gobiernos, 20 organizaciones de empleadores, 24 organizaciones de trabajadores, 27 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Barbados (G), Belarús (G), Bélgica (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Croacia (G), Chipre (G), Egipto (G), Grecia (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Rumania (G), Rwanda (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E), Nueva Zelandia (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Colombia (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Japón (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T x 2), Madagascar (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T x 2), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T x 2); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>54</sup> 104 respuestas: 41 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 24 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Barbados (G), Bélgica (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Croacia (G), Chipre (G), Egipto (G), Grecia (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Portugal (G), Rumania (G), Rwanda (G), Senegal (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G); Bangladesh (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Colombia (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T x 2), Madagascar (T), Malta (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T x 2), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>55</sup> 5 respuestas: 1 organización de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores. Zambia (E); República Dominicana (T), Madagascar (T), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – COSATU).

<sup>56</sup> 5 respuestas: 1 gobierno, 1 organización de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores. Bulgaria (G); Burkina Faso (E); Brasil (T), Madagascar (T), Polonia (T – OPZZ).

<sup>57</sup> 105 respuestas: 41 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 25 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Barbados (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G) (donde hay sindicatos), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Croacia (G), Chipre (G) (donde hay sindicatos), Egipto (G), Alemania (G), Guatemala (G), India (G), Indonesia (G) (donde hay sindicatos), Kenya (G), República de Corea (G) (donde hay sindicatos), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G) (donde hay sindicatos), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Barbados (E), Brasil (E), Canadá (E) (donde hay sindicatos), República Democrática del Congo (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E) (donde hay sindicatos), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E) (donde hay sindicatos); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T) (donde hay sindicatos), Colombia (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), República de Corea (T), Letonia (T) (donde hay sindicatos), Malta (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T x 2), Sudáfrica (T x 2) (donde hay sindicatos – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC) (donde hay sindicatos), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Malasia (TP) (donde hay sindicatos), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP) (donde hay sindicatos), Uganda (TP).

<sup>58</sup> 12 respuestas: 4 gobiernos, 1 organización de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Cabo Verde (G), Jordania (G), Rwanda (G); Egipto (E); Madagascar (T), Marruecos (T), Portugal (T), Rwanda (T); Kuwait (TP).

<sup>59</sup> 97 respuestas: 35 gobiernos, 18 organizaciones de empleadores, 23 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Barbados (G), Bélgica (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G) (donde hay sindicatos), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Chipre (G) (donde hay sindicatos), Egipto (G), Alemania (G), Guatemala (G), India (G), Indonesia (G) (donde hay sindicatos), Italia (G), Jordania (G), República de Corea (G) (donde hay sindicatos), Líbano (G), Lituania (G), México (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Rumania (G), Singapur (G) (donde hay sindicatos), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Barbados (E), Brasil (E), Canadá (E) (donde hay sindicatos), República Democrática del Congo (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E) (donde hay sindicatos), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E) (donde hay sindicatos); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T) (donde hay sindicatos), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), República de Corea (T), Letonia (T), Malta (T), Mozambique (T), Nepal (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T x 2) (donde hay sindicatos – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC) (donde hay sindicatos), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Malasia (TP) (donde hay sindicatos), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP) (donde hay sindicatos), Uganda (TP).

<sup>60</sup> 13 respuestas: 6 gobiernos, 1 organización de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Croacia (G), Grecia (G), Kenya (G), Líbano (G), Rwanda (G); Egipto (E); Madagascar (T), Marruecos (T), Rwanda (T); Kuwait (TP).

<sup>61</sup> 16 respuestas: 13 gobiernos, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahrein (G), Barbados (G), Bulgaria (G), El Salvador (G), India (G), Lituania (G), Países Bajos (G), Noruega (G), Panamá (G), Perú (G), Eslovenia (G), España (G), Tailandia (G); Finlandia (TP).

<sup>62</sup> 19 respuestas: 15 gobiernos, 1 organización de empleadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahrein (G), Barbados (G), Bulgaria (G), El Salvador (G), India (G), Lituania (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Senegal (G), Eslovenia (G), España (G), Suiza (G), Tailandia (G); Trinidad y Tabago (E); Finlandia (TP). Véanse asimismo Australia (G), Hungría (TP), Lituania (G) pero véase (T – LTUC) (el gobierno tolera zonas francas salariales).

<sup>63</sup> 55 respuestas: 27 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Australia (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Barbados (G), Belarús (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Costa Rica (G), Guyana (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), México (G), República de Moldova (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Polonia (G), Rumania (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Reino Unido (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Canadá (E), Jordania (E), Nueva Zelandia (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Venezuela (E); Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Italia (T), Madagascar (T), Marruecos (T), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – FEDUSA), Sri Lanka (T – CWC); Estonia (TP), Kuwait (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>64</sup> 32 respuestas: 5 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Perú (G), Rwanda (G), Togo (G), Turquía (G); República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Turquía (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Barbados (T), Croacia (T), República Democrática del Congo (T), República de Corea (T), Letonia (T), Malta (T), Nepal (T), Pakistán (T x 2), Perú (T), España (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>65</sup> 66 respuestas: 26 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Bahamas (G), Bélgica (G), Bulgaria (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Italia (G), Jordania (G), República de Corea (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Perú (G), Rumania (G), Rwanda (G), Singapur (G), Ucrania (G); Antigua y Barbuda (E), Barbados (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Egipto (E), Alemania (E), Jordania (E), Omán (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Togo (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Austria (T), Bangladesh (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Italia (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Malta (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T x 2), Togo (T – CSTT); Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>66</sup> 18 respuestas: 8 gobiernos, 1 organización de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores. Barbados (G), Guyana (G), Kenya (G), Lituania (G), Filipinas (G), Portugal (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); Zambia (E); Barbados (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Madagascar (T), Mozambique (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA).

<sup>67</sup> 14 respuestas: 6 gobiernos, 5 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Brasil (G), Guatemala (G), Guyana (G), Indonesia (G), Panamá (G), Zimbabwe (G); República Dominicana (T), Ghana (T), Perú (G), Sri Lanka (T – CWC), Turquía (T); Malasia (TP).

<sup>68</sup> 13 respuestas: 7 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores. Medidas correctivas para los problemas relativos a las normas de seguridad y de salud: Barbados (G), Guyana (G); Ghana (T). Medidas preventivas para los problemas relativos a las normas de salud y seguridad: Bangladesh (G), Barbados (G), Bulgaria (G), Filipinas (G); Bangladesh (E), Canadá (E); Ghana (T), Sudáfrica (T – FEDUSA). Medidas correctivas para los problemas medioambientales: Guyana (G); Ghana (T).

<sup>69</sup> 100 respuestas: 44 gobiernos, 19 organizaciones de empleadores, 17 organizaciones de trabajadores, 20 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Argentina (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Belarús (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Alemania (G), Grecia (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Indonesia (G), Jordania (G),



República de Corea (G), Líbano (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Panamá (G), Rumania (G), Rwanda (G), Senegal (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Reino Unido (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E), Nueva Zelandia (E), Omán (E), España (E), Suiza (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Austria (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Colombia (T), Croacia (T), Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Lituania (T – Unification), Mozambique (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T – NSZZ), Suiza (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Finlandia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP – opinión del gobierno y de los empleadores), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>70</sup> 46 respuestas: 15 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Costa Rica (G), Croacia (G), Ecuador (G), Guatemala (G), Guyana (G), Líbano (G), Lituania (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G), Togo (G), Zimbabue (G); República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Omán (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Austria (T), Bangladesh (T), Croacia (T), Ghana (T), Lituania (T – LPSS), Malta (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Pakistán (T x 2), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Estonia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>71</sup> 31 respuestas: 15 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Bulgaria (G), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Egipto (G), El Salvador (G), Grecia (G), Italia (G), Jordania (G), República de Corea (G), Países Bajos (G), Panamá (G), Tailandia (G), Turquía (G), Reino Unido (G); Alemania (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), Togo (E), Turquía (E); Chipre (T), Italia (T), Nepal (T); Dinamarca (TP), Kuwait (TP).

<sup>72</sup> 39 respuestas: 23 gobiernos, 11 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bangladesh (G), Barbados (G), Brasil (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), Guatemala (G), Guyana (G) (donde hay sindicatos), Jordania (G), República de Corea (G), México (G), Países Bajos (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Perú (G) (donde hay sindicatos), Filipinas (G) (donde hay sindicatos), Singapur (G) (donde hay sindicatos), España (G), Tailandia (G), Ucrania (G), Zimbabue (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Guatemala (E), Jordania (E), Nueva Zelandia (E), España (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E) (donde hay sindicatos), Zambia (E); Australia (T), Bangladesh (T), Barbados (T), Colombia (T), Croacia (T), Ghana (T), Letonia (T), Mozambique (T), Pakistán (T – NLFP), Perú (T), Polonia (T – OPZZ), España (T), Sri Lanka (T – CWC); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Hungría (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP) (donde hay sindicatos), Uganda (TP).

<sup>73</sup> 60 respuestas: 27 gobiernos, 13 organizaciones de empleadores, 14 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Bahrein (G), Barbados (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Egipto (G), Guyana (G), Japón (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), México (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Nueva Zelandia (G), Noruega (G), Pakistán (G), Senegal (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Zimbabue (G); Antigua y Barbuda (E), Barbados (E), Bélgica (E), Canadá (E), Gabón (E), Alemania (E), Jordania (E), España (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Viet Nam (E); Australia (T), Bélgica (T), Chipre (T), Francia (T – CFE-CGC), Ghana (T), Israel (T), Italia (T), Letonia (T), Malta (T), Perú (G), Polonia (T – NSZZ), Sudáfrica (T – COSATU), España (T), Togo (T – CSTT); Malasia (TP), Suecia (TP).

<sup>74</sup> 33 respuestas: 6 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Austria (G), Bangladesh (G), Costa Rica (G), Indonesia (G), Singapur (G) (en determinados casos), Suiza (G); Bangladesh (E), Egipto (E), Grecia (E), Sudáfrica (E), Trinidad y Tabago (E) (en determinados casos), Venezuela (E),

Zambia (E); Bangladesh (T), Croacia (T), República Dominicana (T), Marruecos (T), Nepal (T), Pakistán (T – NLFP), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – FEDUSA); Estonia (TP), Hungría (TP) (mejor o igual), Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>75</sup> 104 respuestas: 46 gobiernos, 20 organizaciones de empleadores, 14 organizaciones de trabajadores, 24 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), China (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Egipto (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guatemala (G), Guyana (G), Indonesia (G), Japón (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Rwanda (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Venezuela (E), Zambia (E); Australia (T), Austria (T), Barbados (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CGC), Lituania (T – Unificación), Malta (T), Marruecos (T), Polonia (T – NSZZ), Rwanda (T), Sudáfrica (T x 2), Suiza (T); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>76</sup> 104 respuestas: 47 gobiernos, 21 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), China (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Egipto (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guatemala (G), Guyana (G), Indonesia (G), Japón (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Canadá (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Venezuela (E), Zambia (E); Angola (T), Australia (T), Austria (T), Barbados (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Francia (T – CFE-CGC), República de Corea (T), Lituania (T – Unificación), Malta (T), Marruecos (T), Polonia (T – NSZZ), Rwanda (T), Sudáfrica (T x 2), Suiza (T); Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>77</sup> 7 respuestas: 7 organizaciones de trabajadores. República Dominicana (T), Ghana (T), Pakistán (T – NLFP), Panamá (T), Perú (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T).

<sup>78</sup> 5 respuestas: 5 organizaciones de trabajadores. Ghana (T), Pakistán (T – NLFP), Panamá (T), Perú (T), Sri Lanka (T – CWC).

<sup>79</sup> 60 respuestas: 21 gobiernos, 12 organizaciones de empleadores, 9 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Bangladesh (G), China (G), Colombia (G), Chipre (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Indonesia (G), Jordania (G), República de Corea (G), Lituania (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Pakistán (G), Panamá (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G); Antigua y Barbuda (E), Barbados (E), Brasil (E), Egipto (E), Gabón (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E); Bangladesh (T), Barbados (T), Croacia (T), Francia (T – CGC), Ghana (T), Irlanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>80</sup> 19 respuestas: 3 gobiernos, 2 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores, 4 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Ecuador (G), Guyana (G), Zimbabwe (G); Bélgica (E), Zambia (E); Bélgica (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), República de Corea (T), Letonia (T), Lituania (T – Unificación), Marruecos (T), Pakistán (T x 2), Polonia (T x 2), República Unida de Tanzania (T); Suecia (TP – opinión de los trabajadores), Uganda (TP).

<sup>81</sup> 21 respuestas: 7 gobiernos, 1 organización de empleadores, 7 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Austria (G), Bahamas (G), Barbados (G), Bulgaria (G), Costa Rica (G), Nicaragua (G), Filipinas (G); Venezuela (E); Austria (T), República Democrática del Congo (T), Mozambique (T), Nepal (T), Panamá (T), Polonia (T x 2), España (T); Finlandia (TP), Hungría (TP). Austria (G), Barbados (G), Costa Rica (G), República Democrática del Congo (T), Finlandia (TP), Hungría (TP – opinión de los trabajadores), Nepal (T), Filipinas (G) («estados financieros increíbles» que indican una degradación de la situación económica), Polonia (T x 2), Bulgaria (G), determinados sectores negativos: Australia (T), Austria (T), Costa Rica (G). Véase asimismo Francia (T – CFE-CGC) (las EMN suelen responder favorablemente pero las operaciones en el país están en su fase inicial).

<sup>82</sup> 57 respuestas: 25 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores, 18 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahamas (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), Lituania (G), México (G), Países Bajos (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Senegal (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Turquía (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), República Democrática del Congo (E), Gabón (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Bangladesh\* (T), Barbados (T), Pakistán (T – PLF), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>83</sup> 78 respuestas: 38 gobiernos, 15 organizaciones de empleadores, 10 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Bahrein (G), Bangladesh (G), Barbados (G), Brasil (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), Egipto (G), Guatemala (G), Guyana (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), España (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), Jordania (E), Lituania (E), Sudáfrica (E), España (E), Sri Lanka (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Viet Nam (E), Zambia (E); Bélgica (T), Croacia (T), Chipre (T), Letonia (T), Marruecos (T), Perú (T), Polonia (T x 2), Sudáfrica (T – FEDUSA), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA); Estonia (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP), Suecia (TP), Uganda (TP).

<sup>84</sup> 18 respuestas: 5 gobiernos, 7 organizaciones de trabajadores, 6 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bulgaria (G), Perú (G), Portugal (G), Rwanda (G), Suiza (G); Australia (T), Barbados (T), República Dominicana (T), Lituania (T – Centre), Malta (T), Pakistán (T x 2), Rwanda (T); Dinamarca (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).

<sup>85</sup> 69 respuestas: 26 gobiernos, 16 organizaciones de empleadores, 12 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Brasil (G), Bulgaria (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Guyana (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Pakistán (G), Perú (G), Rumania (G), Rwanda (G), Singapur (G), Sri Lanka (G), Togo (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Japón (E), Jordania (E), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Venezuela (E), Zambia (E); Bangladesh (T), Croacia (T), Chipre (T), República Democrática del Congo (T), Ghana (T), Italia (T), Letonia (T), Marruecos (T), Nepal (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Hungría (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>86</sup> 39 respuestas: 11 gobiernos, 5 organizaciones de empleadores, 20 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bélgica (G), Bulgaria (G), Guyana (G), Lituania (G), Filipinas (G – comunica la opinión de los trabajadores), Senegal (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Tailandia (G), Reino Unido (G); Antigua y Barbuda (E), Barbados (E), Guatemala (E), Lituania (E), Viet Nam (E); Australia (T), Bangladesh (T), Camerún (T), Colombia (T), República Democrática del Congo (T), República Dominicana (T), Francia (T – CGT), Irlanda (T), Japón (T), República de Corea (T), Lituania (T – Centre), Madagascar (T), Mozambique (T), Panamá (T), Portugal (T), Rwanda (T), España (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA), Estados Unidos (T); Finlandia (TP).

<sup>87</sup> 77 respuestas: 28 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 11 organizaciones de trabajadores, 24 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Australia (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Cabo Verde (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Chipre (G), Egipto (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Mauricio (G), Myanmar (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Rwanda (G), Singapur (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Bélgica (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Jordania (E), Suiza (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Zambia (E); Bélgica (T), Chipre (T), Ghana (T), Letonia (T), Malta (T), Marruecos (T), Nepal (T), Polonia (T x 2), Sudáfrica (T – FEDUSA), Sri Lanka (T – CWC), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Eslovaquia (TP), Uganda (TP).

<sup>88</sup> 54 respuestas: 22 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Colombia (G), Guatemala (G), Guyana (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), Kenya (G), Líbano (G), México (G), Nicaragua (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Egipto (E), Alemania (E), Japón (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Jordania (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Brasil (T), Camerún (T), República Democrática del Congo (T), Italia (T), Lituania (T x 2), México (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T x 2), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>89</sup> 40 respuestas: 12 gobiernos, 6 organizaciones de empleadores, 13 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahrein (G), Barbados (G), Ecuador (G), India (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), Nueva Zelanda (G), Panamá (G), Rwanda (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G); Barbados (E), República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Guatemala (E), Lituania (E), Zambia (E); Australia (T), Bangladesh (T), Croacia (T), Chipre (T), República Dominicana (T), Irlanda (T), República de Corea (T), Letonia (T), Malta (T), Marruecos (T), Mozambique (T), Rwanda (T), Suiza (T); Kuwait (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>90</sup> Actividades tripartitas: 32 respuestas: 10 gobiernos, 4 organizaciones de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Bahamas (G), Colombia (G), Indonesia (G), Italia (G), Jordania (G), México (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G); Antigua y Barbuda (E), Jordania (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E); Italia (T), México (T), Pakistán (T – PLF); Dinamarca (TP), Finlandia (TP), Hungría (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP). Actividades del gobierno: 19 respuestas: 10 gobiernos, 1 organización de empleadores, 5 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Kenya (G), Líbano (G), Nicaragua (G), Perú (G), Portugal (G), Rumania (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Turquía (E); Brasil (T), Camerún (T), Nepal (T), Pakistán (T – NLF), Togo (T – CSTT); Estonia (TP). Actividades del empleador: 10 respuestas: 1 gobierno, 9 organizaciones de empleadores: Bangladesh (G); Bangladesh (E), Egipto (E), Alemania (E), Japón (E), Sudáfrica (E), Sri Lanka (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E). Actividades del trabajador: 9 respuestas: 2 gobiernos, 7 organizaciones de trabajadores: Guatemala (G), Guyana (G); República Democrática del Congo (T), Lituania (T x 2), Polonia (T x 2), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T).

<sup>91</sup> 85 respuestas: 41 gobiernos, 14 organizaciones de empleadores, 15 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Austria (G), Bahamas (G), Bangladesh (G), Belarús (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Costa Rica (G), Chipre (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guatemala (G), Indonesia (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Noruega (G), Pakistán (G), Panamá (G), Filipinas (G), Polonia (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Guatemala (E), Lituania (E), Sri Lanka (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Bangladesh (T), Camerún (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Irlanda (T), Letonia (T), Madagascar (T), México (T), Mozambique (T), Pakistán (T – NLFP), Polonia (T – OPZZ), Sri Lanka (T x 2), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT), Turquía (T); Estonia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP). De los cuales cinco indican que la legislación abarca el funcionamiento de las ZFI pero que actualmente ninguna zona franca está en actividad: Antigua y Barbuda (G, E), Lituania (G, E), Sri Lanka (G).

<sup>92</sup> 57 respuestas: 27 gobiernos, 10 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Antigua y Barbuda (G), Argentina (G), Austria (G), Bahamas (G), Belarús (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), El Salvador (G), Alemania (G), Guatemala (G), Indonesia (G), Jordania (G), Lituania (G), México (G), República de Moldova (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Polonia (G), Portugal (G), Rumania (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Togo (G); Antigua y Barbuda (E), Bangladesh (E), Barbados (E), República Democrática del Congo (E), Grecia (E), Guatemala (E), Lituania (E), Sri Lanka (E), Trinidad y Tabago (E), Viet Nam (E); Barbados (T), Chipre (T), Ghana (T), Irlanda (T), Letonia (T), Madagascar (T), Polonia (T – OPZZ), Sri Lanka (T x 2); Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>93</sup> 24 respuestas: 13 gobiernos, 3 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores. Costa Rica (G), Ecuador (G), Egipto (G), Jordania (G), Kenya (G), Mauricio (G), Noruega (G), Panamá (G), Perú (G), Senegal (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Togo (E), Turquía (E), Ucrania (E); Bangladesh (T), República Dominicana (T), Mozambique (T), Pakistán (T – NLFP), Panamá (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT), Turquía (T).

<sup>94</sup> 46 respuestas: 20 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 9 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Austria (G), Brasil (G), Cabo Verde (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guatemala (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Rumania (G), Senegal (G), Eslovenia (G), Tailandia (G), Ucrania (G); Bangladesh (E), Barbados (E), República Democrática del Congo (E), Lituania (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Barbados (T), Chipre (T), Ghana (T), Irlanda (T), Madagascar (T), México (T), Polonia (T – OPZZ), Turquía (T); Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP).

<sup>95</sup> 45 respuestas: 18 gobiernos, 9 organizaciones de empleadores, 6 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Austria (G), Brasil (G), Costa Rica (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Lituania (G), Mauricio (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Rumania (G), Eslovenia (G), Tailandia (G), Togo (G), Ucrania (G); Barbados (E), República Democrática del Congo (E), Lituania (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Chipre (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Irlanda (T), Madagascar (T), México (T); Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>96</sup> 15 respuestas: 6 gobiernos, 1 organización de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores. Egipto (G), India (G), Jordania (G) (no existen sindicatos en las ZFI pero los trabajadores pueden afiliarse a sindicatos de otros lugares), Kenya (G), Panamá (G), Zimbabwe (G) (en curso de revisión); Jordania (E) (coincide con (G)); Bangladesh (T), Colombia (T) (salvo los funcionarios),

Mozambique (T), Pakistán (T x 2), Panamá (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – GSA), Turquía (T).

<sup>97</sup> 10 respuestas: 4 gobiernos, 6 organizaciones de trabajadores. Egipto (G), India (G), Panamá (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (T), Colombia (T) (salvo los funcionarios), mozambique (T), Pakistán (T x 2), Panamá (T), República Unida de Tanzania (T).

<sup>98</sup> 50 respuestas: 26 gobiernos, 8 organizaciones de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 12 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Argentina (G), Bahamas (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Cabo Verde (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), Egipto (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Myanmar (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Polonia (G), Portugal (G), Rumania (G), Senegal (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Tailandia (G), Zimbabwe (G); Bangladesh (E), Barbados (E), Brasil (E), República Democrática del Congo (E), Lituania (E), Trinidad y Tabago (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Barbados (T), Chipre (T), Irlanda (T), Polonia (T – OPZZ); Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), Eslovaquia (TP).

<sup>99</sup> 10 respuestas: 1 gobierno, 9 organizaciones de trabajadores. India (G – comunica opinión de los trabajadores), Bangladesh (T) (no existe el derecho de sindicación y de negociación colectiva sobre las condiciones de empleo; violación de la Constitución; falta de derechos humanos fundamentales y de seguridad del empleo; falta de medidas de seguridad social; instalaciones de seguridad y salud inadecuadas), Camerún (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Madagascar (T) (se limitan los derechos de los trabajadores), Pakistán (T – NLF) (se limitan obviamente los derechos sindicales) (T – PLF) (se limitan los derechos de los trabajadores), Panamá (T), Sri Lanka (T – CWC) («se reducen» los derechos de los trabajadores), Togo (T – CSTT) («se limitan seriamente» los derechos humanos fundamentales, los derechos sindicales fundamentales, la seguridad del empleo, la igualdad de trato y demás derechos de los trabajadores).

<sup>100</sup> 3 respuestas: 3 gobiernos. Costa Rica (G): con respecto al párrafo 20 (existen varios programas encaminados a estrechar los lazos entre las empresas nacionales y las EMN); párrafo 26 (las empresas que prevén introducir cambios en sus actividades, sea cual sea la razón, que podrían repercutir en sus empleados, deben cumplir con ciertas obligaciones tales como informar mediante la prensa nacional y PROCOMER (organismo público que administra las ZFI)); párrafo 30 (algunas EMN desempeñan un importante papel, junto con otras empresas, representantes del gobierno y organismos universitarios, en el marco de programas dirigidos a mejorar la calidad de la formación), Ecuador (G) (no se pueden contestar precisamente las preguntas relativas a los párrafos mencionados debido a que CONAZOFRA, un organismo creado con el objeto de introducir todas las modificaciones necesarias de la ley sobre las zonas francas, aún está en período de elaboración), Nicaragua (G): párrafo 52 (el Gobierno no compila los casos que guardan relación con este párrafo). En algunas respuestas se señalan párrafos de la Declaración pero no en el contexto de las ZFI. Por ejemplo, Perú (G).

<sup>101</sup> *Privatización:* 20 respuestas: 6 gobiernos, 11 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Colombia (G), Guatemala (G), Pakistán (G), Panamá (G), Togo (G), Zimbabwe (G); Australia (T), Croacia (T), República Dominicana (T), Madagascar (T), Nepal (T), Polonia (T – OPZZ), Rwanda (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), Sri Lanka (T – CWC), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Uganda (TP). *Desreglamentación:* 10 respuestas: 3 gobiernos, 1 organización de empleadores, 3 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Chipre (G), México (G), Zimbabwe (G); República Democrática del Congo (E), República Dominicana (T), Alemania (T), Madagascar (T); Uganda (TP).

<sup>102</sup> 17 respuestas: 6 gobiernos, 4 organización de empleadores, 4 organizaciones de trabajadores, 3 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Guatemala (G), República de Corea (G), Mauricio (G), Senegal (G), Togo (G), Ucrania (G); República Democrática del Congo (E), Guatemala (E), Jordania (E), Ucrania (E); Panamá (T), Polonia (T – OPZZ), República Unida de Tanzania (T), Togo (T – CSTT); Malasia (TP).

<sup>103</sup> 94 respuestas: 38 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores, 18 organizaciones de trabajadores, 21 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Angola (G), Antigua y Barbuda (G), Australia (G), Austria (G), Bahamas (G), Bahrein (G), Colombia (G), Côte d'Ivoire (G), Ecuador (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Guyana (G), India (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), México (G), Myanmar (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Pakistán (G), Panamá (G), Perú (G), Filipinas (G), Portugal (G), Rumania (G), Rwanda (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Suiza (G), Togo (G), Turquía (G), Ucrania (G), Zimbabwe (G); Antigua y Barbuda (E), Barbados (E), Burkina Faso (E), República Democrática del Congo (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Guatemala (E), Jordania (E), Sudáfrica (E), Togo (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (E), Ucrania (E), Venezuela (E), Viet Nam (E); Australia (T), Barbados (T), Chipre (T), República Dominicana (T), Ghana (T), Irlanda (T), Letonia (T), Lituania (T – LPSS), Malta (T), Nepal (T), Pakistán (T – PLF), Polonia (T x 2), Portugal (T), Sudáfrica (T – FEDUSA), España (T), Suiza (T), República Unida de Tanzania (T), Togo (T x 2); Dinamarca (TP), Estonia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP), Uganda (TP).

<sup>104</sup> 47 respuestas: 17 gobiernos, 7 organizaciones de empleadores, 8 organizaciones de trabajadores, 15 respuestas elaboradas sobre una base tripartita. Bahamas (G), Bahrein (G), Guyana (G), India (G), Jordania (G), Kenya (G), República de Corea (G), Lituania (G), Mauricio (G), Pakistán (G), Filipinas (G), Rumania (G), Senegal (G), Singapur (G), Eslovenia (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); Barbados (E), Egipto (E), Gabón (E), Alemania (E), Grecia (E), Jordania (E), Trinidad y Tabago (E); Barbados (T), Chipre (T), Ghana (T), Malta (T), Nepal (T), Polonia (T – OPZZ), Sudáfrica (T – FEDUSA), República Unida de Tanzania (T); Estonia (TP), Hungría (TP), Kuwait (TP), Malasia (TP), San Vicente y las Granadinas (TP).