



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Seguimiento y promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social****b) Séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: Resumen de los informes presentados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (parte II)***Indice*

	<i>Página</i>
Abreviaturas.....	iii
Introducción.....	1
I. Principios contenidos en la Declaración.....	9
Antecedentes y finalidad (párrafos 1-7).....	9
Política general (párrafos 8-12).....	66
Empleo.....	90
Promoción del empleo (párrafos 13-20).....	90
Igualdad de oportunidades y de trato (párrafos 21-23).....	131
Seguridad en el empleo (párrafos 24-28).....	160
Formación (párrafos 29-32).....	175
Condiciones de trabajo y de vida.....	206
Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (párrafos 33-35).....	206
Seguridad e higiene (párrafos 36-39).....	239

	<i>Página</i>
Relaciones de trabajo .....	268
Normas en materia de relaciones de trabajo (párrafo 40).....	268
Incentivos y concesiones (párrafo 45).....	287
Solicitudes de información y fomento de la negociación colectiva (párrafos 46-55) .....	300
Transferencia de operaciones y otros asuntos directamente relacionados con las EMN (párrafos 40-58) .....	331
II. Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el presente informe.....	353
III. Promoción de la observancia de la Declaración .....	368
IV. La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos e industriales .....	382
V. Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración.....	409
 <b>Anexos</b>	
1. Comunicaciones de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores que no han presentado informes .....	419
2. Comentarios de los gobiernos sobre los informes presentados directamente a la OIT por organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	421
3. Formulario de informe relativo a la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, comprendidos los apéndices .....	424
4. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, comprendidos un apéndice y un addendum.....	445

## Abreviaturas <sup>1</sup>

AMI	Acuerdo Multilateral sobre Inversión
CA	Consejo de Administración
DRH	Desarrollo de recursos humanos
EE.UU.	Estados Unidos
EMN	Empresa multinacional
IED	Inversión extranjera directa
ISO	Organización Internacional de Normalización
NU	Naciones Unidas
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Oficina (u Organización) Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMS	Organización Mundial de la Salud
PECO	Países de Europa central y oriental
PIB	Producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RU	Reino Unido
TLC	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UE	Unión Europea
ZES	Zona económica especial
ZFI	Zona franca industrial
ZLC	Zona de libre comercio

<sup>1</sup> Las abreviaturas que no figuran en esta lista figuran entre paréntesis en el cuerpo del texto después de los términos a los que se refieren.

# Resumen de los informes presentados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

## Introducción

1. De conformidad con las recomendaciones de la Subcomisión de Empresas Multinacionales<sup>1</sup>, el Consejo de Administración decidió que se llevara a cabo una séptima encuesta general sobre la aplicación dada a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que abarque los años 1996, 1997, 1998 y 1999<sup>2</sup>.
2. El presente documento resume las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la séptima encuesta, así como las respuestas conjuntas presentadas por los interlocutores tripartitos nacionales. Como en el caso de los documentos preparados para las seis encuestas anteriores<sup>3</sup>, con este resumen se trata de facilitar la tarea de: *a*) la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración a la que corresponde examinar estos informes, y *b*) del Grupo de Trabajo constituido por los miembros de su Mesa que está encargado de analizar las respuestas antes de presentarlas a la Subcomisión<sup>4</sup>.
3. En su 205.<sup>a</sup> reunión (febrero-marzo de 1978), el Consejo de Administración invitó a los gobiernos a informar periódicamente sobre el curso dado a la Declaración después de haber consultado a todas las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores<sup>5</sup>. La acción adoptada por el Consejo de Administración fue confirmada y reforzada en una resolución adoptada en la 65.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1979<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Documentos GB.268/9, párrafo 203 (recomendación de la séptima encuesta); GB.275/6, párrafo 6 (aprobación del cuestionario y recomendación de que se remita).

<sup>2</sup> Documentos GB.268/5, párrafo 38 *a*) y GB.275/205, párrafo 8.

<sup>3</sup> Documentos GB/MNE/1980/D.1; GB.224/MNE/1/1/D.1 (1983); GB.234/MNE/1/1 (1986); GB.244/MNE/1/2 (1989); TDME/REP.5 (Rev.); GB.268/MNE/1/1 (1997).

<sup>4</sup> Documentos GB.229/13/13, párrafo 5; GB.229/PV (Rev.), págs. VII/2 y 3.

<sup>5</sup> Documentos GB.205/10/2, párrafo 9; GB.205/PV (Rev.), pág. VI/4.

<sup>6</sup> Resolución relativa al curso dado a la Conferencia Mundial del Empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, 65.<sup>a</sup> reunión, *Actas* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1979), resoluciones adoptadas por la Conferencia, VIII, págs. LI-LXIII.

4. Por consiguiente, los primeros informes de este tipo, relativos a los años 1978 y 1979, se examinaron en septiembre de 1980 en una comisión especial del Consejo de Administración. En particular, la Comisión formuló recomendaciones relativas a una segunda serie de informes de los gobiernos que abarcara los años 1980, 1981 y 1982, la creación de una Comisión sobre las Empresas Multinacionales con carácter permanente en el Consejo de Administración, encargada del seguimiento, un procedimiento de examen de los debates sobre la aplicación de la Declaración tripartita (también conocido como procedimiento de interpretación) y una serie de estudios que la Oficina llevaría a cabo sobre cuestiones específicamente relacionadas con ella. El Consejo de Administración aprobó las propuestas citadas en su 214.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1980) <sup>7</sup>.
5. Los segundos informes de los gobiernos sobre la Declaración fueron examinados por la Comisión de Empresas Multinacionales, y el informe de la Comisión fue aprobado por el Consejo de Administración en su 224.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1983) <sup>8</sup>. En 1984, el Consejo de Administración, en virtud de una recomendación de la Comisión <sup>9</sup>, decidió que la tercera ronda de informes del gobierno debería abarcar los años 1983, 1984 y 1985 y el siguiente informe general (cuarta encuesta) sobre la Declaración debería llevarse a cabo para 1986, 1987 y 1988.
6. En su reunión de febrero de 1985, la Comisión propuso que el Consejo de Administración creara un grupo de trabajo compuesto por los miembros de la Mesa de la Comisión para analizar los informes de los gobiernos sobre la Declaración antes de que fueran examinados por la propia Comisión. Además, en una sesión privada celebrada durante la misma reunión la Comisión llevó a cabo la primera interpretación de la Declaración (párrafo 26), atendiendo a una solicitud presentada por una organización sindical a raíz de un despido colectivo <sup>10</sup>. La interpretación de la Comisión fue aprobada por el Consejo de Administración en su 229.<sup>a</sup> reunión <sup>11</sup>.
7. El Consejo de Administración, en su 231.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1985), aprobó una recomendación de la Comisión en la que se pedía a la Oficina que diera prioridad a la actualización de la lista de convenios y recomendaciones a los que se aludía en la Declaración, y que preparara y presentara a la Comisión un documento sobre las medidas para evitar duplicaciones y conflictos innecesarios con las actividades de otras organizaciones intergubernamentales en el ámbito de las empresas multinacionales <sup>12</sup>.
8. En su 232.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1986) el Consejo de Administración aprobó el procedimiento revisado para el examen de los debates relativos a la aplicación de la Declaración, de conformidad con lo convenido por la Comisión a tenor de las propuestas

<sup>7</sup> Documentos GB.214/5/3, párrafo 85; GB.214/PV (Rev.), pág. IV/12.

<sup>8</sup> Documento GB.224/17/30.

<sup>9</sup> Documento GB.228/19/24, párrafos 12 y 14.

<sup>10</sup> Documento GB.229/13/13, párrafo 8.

<sup>11</sup> Documento GB.229/PV (Rev.), pág. VII/3.

<sup>12</sup> Documentos GB.231/18/20, párrafos 35, b) y d); GB.231/205, párrafo 107.

de su Mesa, a cuyos miembros se había confiado la tarea de formular criterios más precisos para determinar la admisibilidad de las peticiones de interpretación <sup>13</sup>.

9. Después de que el Consejo de Administración hubiera aprobado la recomendación relativa al establecimiento de un grupo de trabajo (párrafo 6 *supra*), los funcionarios se reunieron por primera vez en noviembre de 1986 en relación con el examen de la Comisión del tercer informe del gobierno sobre el curso dado a la Declaración durante los años 1983, 1984 y 1985 <sup>14</sup>.
10. En noviembre de 1987, la Comisión consideró y aprobó un addéndum que actualizaba la lista de convenios (22) y recomendaciones (23) internacionales del trabajo a los que se aludía en la Declaración tripartita <sup>15</sup>.
11. En febrero de 1988, la Comisión realizó (en sesión a puerta cerrada) una segunda interpretación de la Declaración a partir de la petición presentada por un gobierno, que hacía referencia al cierre abrupto de una rama de actividad de una EMN, con el consiguiente despido colectivo de sus trabajadores (párrafos 1-7). En la misma reunión, el Consejo de Administración aprobó esta interpretación realizada por la Comisión <sup>16</sup>.
12. En noviembre de 1989, el Grupo de Trabajo constituido por la Mesa de la Comisión, se reunió por segunda vez con motivo de la 244.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración para analizar los informes de los gobiernos sobre el curso dado a la Declaración en 1986, 1987 y 1988. El informe y el análisis del Grupo fueron examinados por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración en su 245.<sup>a</sup> reunión (febrero-marzo de 1990). En esa reunión el Consejo de Administración decidió, entre otras cosas, que la quinta encuesta general de la Declaración debería abarcar los años 1989, 1990 y 1991, y que los resúmenes deberían ser examinados por la Comisión en noviembre de 1992.
13. En su 248.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1990) el Consejo de Administración aprobó el proyecto de cuestionario para la quinta encuesta y decidió que, además de enviárselo a los gobiernos, debería enviarse directamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores <sup>17</sup>.
14. Los informes de la quinta encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita en 1989, 1990 y 1991 fueron examinados por la Comisión y su informe fue aprobado por el Consejo de Administración durante la 254.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1992) en su 258.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1993), el Consejo de Administración aprobó el proyecto de cuestionario para la sexta encuesta y se lo entregó tanto a los gobiernos como a las organizaciones de empleadores y trabajadores <sup>18</sup>.
15. A raíz de la recomendación del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración sobre las mejoras de funcionamiento del Consejo de Administración, la Comisión de Empresas

<sup>13</sup> Documento GB.232/12/15, apéndice.

<sup>14</sup> Documento GB.229/13/13, párrafo 5.

<sup>15</sup> Documento GB.238/205, párrafo 7.

<sup>16</sup> Documento GB.239/PV (Rev.), pág. II/8.

<sup>17</sup> Documentos GB.248/15/26, párrafo 11; GB.248/205, párrafo 84.

<sup>18</sup> Documento GB.258/10/21, párrafos 25, a) y c).

Multinacionales fue sustituida por la Subcomisión de Empresas Multinacionales que se creó en el marco de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Normas Internacionales del Trabajo de reciente creación<sup>19</sup>. Como consecuencia, el Consejo de Administración decidió, a partir de las recomendaciones de la Subcomisión, sustituir el término Comisión por Subcomisión en los párrafos 3, 4, 7 y 8 del *Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones*<sup>20</sup>.

16. En las 254.<sup>a</sup> (noviembre de 1992), 262.<sup>a</sup> (noviembre de 1994) y 264.<sup>a</sup> (noviembre de 1995) reuniones del Consejo de Administración, la Subcomisión de Empresas Multinacionales examinó dos solicitudes de interpretación presentadas de conformidad con el procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita. En virtud de la mayoría de decisiones, estas dos solicitudes fueron declaradas no admisibles<sup>21</sup>.
17. En su 264.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1995), y en la línea de los párrafos 7 y 10 *supra* relativos a la actualización de la lista de convenios y recomendaciones a los que alude la Declaración, el Consejo de Administración decidió que seis convenios y seis recomendaciones más deberían constituir un nuevo addendum (adjunto al anexo 4 del presente documento)<sup>22</sup>.
18. Los informes de la sexta encuesta, junto con los análisis del Grupo de Trabajo, fueron examinados por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración en su 268.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1997)<sup>23</sup>.
19. En las 270.<sup>a</sup> (noviembre de 1997) y 272.<sup>a</sup> (junio de 1998) reuniones del Consejo de Administración, la Subcomisión de Empresas Multinacionales consideró una petición de información presentada en virtud de un procedimiento para examinar las disputas relativas a la aplicación de la Declaración tripartita. En virtud de la mayoría de decisiones, la solicitud fue declarada admisible<sup>24</sup> y se adoptó la decisión sobre el fondo<sup>25</sup>.
20. En su 277.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2000), el Consejo de Administración refrendó un addendum que estipulaba que la interpretación y aplicación de la Declaración tripartita deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*<sup>26</sup>. En su 279.<sup>a</sup> reunión (noviembre

<sup>19</sup> Documento GB.256/13/24, párrafo 6, b), i).

<sup>20</sup> Documentos GB.261/MNE/5/2; GB.262/9/30, párrafos 20-22; GB.262/205.

<sup>21</sup> Documentos GB.254/MNE/4/6; GB.254/MNE/4/6 (Rev.); GB.254/14/23; GB.255/MNE/1/1; GB.255/10/12; GB.261/9/30, párrafos 23-50; GB.262/MNE/4/1; GB.264/MNE/2; GB.264/13, párrafos 16-44.

<sup>22</sup> Documentos GB.264/MNE/3; GB.264/205, párrafo 52.

<sup>23</sup> Documentos GB.268/MNE/1/1 (resumen de los informes); GB.268/MNE/1/2 (análisis de los informes); GB.268/205, párrafo 38.

<sup>24</sup> Documento GB.270/18; figura también en el documento GB.270/205, párrafo 85.

<sup>25</sup> Documento GB.272/6; figura también en el documento GB.272/205, párrafo 6.

<sup>26</sup> Documento GB.277/12, párrafo 61; figura también el documento GB.277/PV.

de 2000), el Consejo de Administración refrendó enmiendas al texto de la Declaración EMN en relación con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los Convenios núms. 138 y 182 y las Recomendaciones núms. 156 y 190, en los que se aborda la edad mínima de admisión al empleo.

21. A la luz de lo que precede, el Consejo de Administración invita a la Subcomisión a examinar el séptimo informe sobre el curso dado a la Declaración tripartita en 1996, 1997, 1998 y 1999, teniendo en cuenta el informe analítico del Grupo de Trabajo que figura en el documento GB.280/MNE/1.

## Respuestas recibidas

22. Al preparar el presente documento, la Oficina ha tenido en cuenta todas las respuestas recibidas hasta el 1.º de agosto de 2000, fecha mucho más tardía que la fecha límite, que en principio se había fijado para el 29 de febrero de 2000. Los informes, observaciones y anexos originales empleados para preparar el presente documento están — como en los años anteriores — a disposición de los miembros de la Subcomisión que deseen consultarlos.
23. Para la encuesta actual (séptima), la Oficina ha recibido informes procedentes de 169 respuestas de 100 países: los interlocutores tripartitos de diez países<sup>27</sup>, 65 gobiernos, las organizaciones de empleadores de 29 países y las organizaciones de trabajadores de 45 países. Los países son los siguientes: Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Cabo Verde, Camerún, Canadá, China, Chipre, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guyana, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kenya, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Madagascar, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Senegal, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.
24. Los interlocutores tripartitos han respondido en diez países: Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, Finlandia, Hungría, Kuwait, Malasia, San Vicente y las Granadinas, Suecia y Uganda.
25. Respondieron los gobiernos de 65 países: Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Cabo Verde, China, Chipre, Colombia, República de Corea, Costa Rica,

<sup>27</sup> Estas respuestas se refieren a todo o parte del cuestionario. Pueden haber sido presentadas por un gobierno o por una o varias organizaciones representativas de los empleadores y/o los trabajadores de un país, o pueden ser respuestas tripartitas. Los nombres de los que han informado a la Oficina de las razones por las cuales no han podido remitir una respuesta al cuestionario figuran en el anexo 1. Si son los únicos que responden en el país de que se trate, el nombre del país no aparece en esta lista.



Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eritrea, Eslovenia, España, Filipinas, Grecia, Guatemala, Guyana, India, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, Kenya, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Rwanda, Senegal, Singapur, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Togo, Turquía, Ucrania y Zimbabwe.

26. Se recordará que el Consejo de Administración aprobó la distribución directa del cuestionario a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para fomentar un mayor número de respuestas por su parte <sup>28</sup>. Las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores aprovecharon esta posibilidad y enviaron sus respuestas directamente a la OIT en Ginebra mediante las oficinas exteriores de la OIT o por medio de las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores:

#### **Organizaciones de empleadores:**

*Alemania:* Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA); *Antigua y Barbuda:* Federación de Empleadores de Antigua; *Bangladesh:* Federación de Empleadores de Bangladesh; *Barbados:* Confederación de Empleadores de Barbados (BEC); *Bélgica:* Consejo Nacional del Trabajo (CNT) <sup>29</sup>; *Brasil:* Confederación Nacional de la Industria (CNI); *Burkina Faso:* Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB); *Canadá:* Consejo de Empleadores del Canadá (CEC); *República Democrática del Congo:* Federación de Empleadores del Congo (FEC); *Egipto:* Federación de Industrias de Egipto (FEI); *España:* Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); *Gabón:* Confederación de Empleadores del Gabón (CPG); *Grecia:* Federación de Industrias Griegas (FIG); *Guatemala:* Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF); *Japón:* Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN); *Jordania:* Cámara de Industrias de Ammán (ACI); *Lituania:* Confederación de Industriales de Lituania (LPK); *Nueva Zelandia:* Federación de Empleadores de Nueva Zelandia (NZEF); *Omán:* Cámara de Comercio e Industria de Omán; *Sri Lanka:* Federación de Empleadores de Ceilán (EFC); *Sudáfrica:* Empresarios de Sudáfrica (BSA); *Suiza:* Unión de Empleadores de Suiza (UPS); *Togo:* Consejo Nacional de Empleadores (CNP); *Trinidad y Tabago:* Asociación Consultativa de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA); *Turquía:* Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK); *Ucrania:* Confederación de Empleadores de Ucrania; Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE); *Venezuela:* Federación de Cámaras de Asociación de Comercio y Producción (FEDECAMARAS); *Viet Nam:* Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (CCIV); *Zambia:* Federación de Empleadores de Zambia.

#### **Organizaciones de trabajadores:**

*Alemania:* Confederación Alemana de Sindicatos (DGB); *Angola:* Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola; *Australia:* Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU); *Austria:* Confederación de Sindicatos de Austria (OGB); *Bangladesh:* Federación de Trabajadores de Bangladesh; *Barbados:* Unión de Trabajadores de Barbados (BWU);

<sup>28</sup> Documento GB.248/205, párrafo 84, c).

<sup>29</sup> «Agrupa a las organizaciones más representativas [en Bélgica] de empleadores y de trabajadores» (véase el Informe V (2) a la 78.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1990, pág. 4).

*Bélgica*: Consejo Nacional del Trabajo (CNT)<sup>30</sup>; *Brasil*: Confederación General de Trabajadores (CGT); *Camerún*: Confederación de Sindicatos de Camerún; *Chipre*: Federación Panchipriota del Trabajo (PEO); *Colombia*: Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (que transmite comentarios de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo); *República Democrática de Corea*: Federación Coreana de Sindicatos (FKTU); *Croacia*: Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH); *República Democrática del Congo*: Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC); *República Dominicana*: Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD); *España*: Unión General de Trabajadores (UGT); *Estados Unidos*: Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO); *Etiopía*: Federación de Sindicatos de Etiopía; *Francia*: Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC); Confederación General del Trabajo (CGT); *Ghana*: Congreso de Sindicatos (GTUC); *Irlanda*: Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU); *Israel*: Histadrut – Federación General del Trabajo de Israel; *Italia*: Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), Confederación Italiana del Trabajo (CGIL), Unión Italiana del Trabajo (UIL); *Japón*: Federación de Sindicatos de Japón (JTUC-RENGO); *Letonia*: Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS); *Lituania*: Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS), Central de Sindicatos de Lituania (LTUC); *Madagascar*: Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM); *Malta*: Unión General de Trabajadores (GWU); *Marruecos*: Confederación Democrática del Trabajo (CDT); *México*: Confederación de Trabajadores de México (CTM); *Mozambique*: Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM); *Nepal*: Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT); *Nueva Zelanda*: Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU); *Pakistán*: Federación Nacional de Trabajadores de Pakistán (NLF); *Panamá*: Convergencia Sindical; *Perú*: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP); *Polonia*: Alianza de Sindicatos de Polonia, Sindicato Autónomo Independiente Solidarność; *Portugal*: Unión General de Trabajadores (UGT); *Rwanda*: Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR); *Sri Lanka*: Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC), Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU); *Sudáfrica*: Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA); *Suiza*: Unión Sindical Suiza (USS/SGB); *República Unida de Tanzania*: Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU); *Togo*: Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT); Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA); *Turquía*: Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS).

27. De conformidad con la práctica habitual, las copias de las respuestas que las organizaciones de empleadores y de trabajadores enviaron directamente a la Oficina se transmitieron a los gobiernos para su información y comentarios. Los comentarios de los gobiernos en respuesta a las que les habían sido transmitidas pueden encontrarse en el apéndice 2.
28. Los pormenores de las consultas celebradas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de cada país figuran en la parte I del presente documento. También se especifican los nombres de todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se remitió copia del informe de su gobierno.
29. El Director General da las gracias a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores por la colaboración de que han dado muestra al facilitar a la Oficina unas informaciones, a veces bastante detalladas, así como los documentos y publicaciones relativos a la inversión extranjera directa y/o a las actividades de las empresas

<sup>30</sup> «Agrupa a las organizaciones más representativas [en Bélgica] de empleadores y de trabajadores» (véase *op. cit.*, pág. 4).

multinacionales. Aunque todas estas informaciones han tenido que resumirse debido a la limitación de espacio del presente documento, el Director General quisiera asegurar a todos aquellos que realizaron contribuciones que las informaciones presentadas serán aprovechadas para las labores de toda la Oficina, y servirán además para actualizar las informaciones correspondientes a la situación laboral y social en los Estados Miembros de la OIT.

- 30.** Para facilitar la labor de la Subcomisión y del Consejo de Administración, y de conformidad con la práctica habitual, los resúmenes de todos los informes recibidos de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se han agrupado por orden alfabético. Cada parte del resumen va precedida por el texto de los párrafos pertinentes de la Declaración, por orden cronológico, así como por las correspondientes preguntas, tal como aparecen en el formulario del informe. En el anexo 3 al presente documento figura un ejemplar íntegro del formulario que se ha utilizado para esta séptima encuesta.

## I. Principios contenidos en la Declaración

### Antecedentes y finalidad

(Párrafos 1-7)

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas sustanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional, pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen, o en ambos.

2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.

3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.

5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.

6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidad que componen la empresa multinacional

en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

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

- 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?*
- 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?*
- 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.*

## Alemania

El Gobierno de *Alemania* informa de que la Directiva 94/45/CEE del Consejo (22 de septiembre de 1994) sobre la constitución de un comité de empresa europeo fue incorporada a la legislación nacional por medio de la ley de comités de empresa europeos de octubre de 1996. Esta ley establece las condiciones necesarias para salvaguardar los derechos de los empleados a ser informados y consultados sobre las empresas de dimensión comunitaria y los grupos de empresas y, por lo tanto, complementa la ley alemana de constitución de empresas (1972). En diciembre de 1997, el Consejo Europeo adoptó la Directiva 97/74/CEE del Consejo por la que se extendía la Directiva 94/45/CEE al Reino Unido. Por consiguiente, la ley de ajuste de los comités de empresa europeos de 22 de diciembre de 1999, que desarrolla esta Directiva, amplía el ámbito de aplicación de la ley anterior.

Según la *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)*, las EMN, al igual que todas las empresas del país, contribuyen a promover el bienestar económico y social y los otros objetivos mencionados en el párrafo 1.º de la Declaración EMN. Las leyes y autoridades antimonopolio impiden la concentración de poder económico en el país, en el caso de que tal concentración por parte de una empresa limite la competencia.

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que aporta las informaciones facilitadas por las EMN que operan en el sector petroquímico (se citan los nombres de las EMN). Una de las empresas petroleras considera que las EMN de este sector constituyen un buen ejemplo de «empresas ciudadanas». Otra empresa considera que contribuye a la creación de empleo en el país, de conformidad con la legislación.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* declara que no tiene información, ni sobre la existencia ni sobre las actividades que desarrollan las EMN en el país, a pesar de haberla solicitado al Ministerio de Trabajo. Por consiguiente, resulta difícil responder a los aspectos de la encuesta que requieren informaciones directas. Asimismo, se pregunta qué ha de entenderse por el término «empresas multinacionales». Además, la Confederación declara que en Angola no se reconocen los derechos humanos fundamentales, que aún no se ha ratificado el Convenio núm. 87 y que, aunque ya se ha ratificado el Convenio núm. 98, no se respeta ni se aplica. La política nacional ha dado lugar a un aumento espectacular del costo de la vida y a una falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores y del sindicalismo. La Confederación acusa a las instancias decisorias de hablar de democracia sin atenerse realmente a ella.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* declara que su experiencia con las EMN ha sido, hasta ahora, positiva. Las EMN pueden contribuir mucho al fomento del bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida y, a la creación de oportunidades de empleo, y al mismo tiempo desarrollar sus actividades en el marco de las políticas de desarrollo del país. El programa de las EMN pudiera tal vez ser incompatible con los objetivos de la política nacional, pero los intereses de los trabajadores están protegidos por ley y por unas organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y, en caso de conflicto, se recurre al arbitraje de la institución gubernamental competente, del Departamento de Trabajo o del Tribunal del Trabajo. Desde 1996, el Gobierno no ha adoptado leyes, políticas ni medidas en relación con las actividades de las EMN para promover el objetivo de la Declaración EMN.

La *Federación de Empleadores de Antigua* respalda las opiniones expresadas por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* declara que las EMN han sido tradicionalmente generadoras de nuevos puestos de trabajo. Esta situación en la actualidad se da en un grado menor de lo deseado, ello en virtud de los cambios tecnológicos y del aumento de la competitividad. Asimismo, y por efecto de la globalización de la economía y los mercados, los flujos de IED en forma de instalación de plantas productoras en territorio nacional no ha sido regular durante el período considerado en la encuesta. En los últimos tiempos se nota que una parte significativa de la pérdida de la capacidad fabril instalada se está mudando a otro país de América Latina (se cita el nombre) por efecto de la devaluación de la moneda en ese país, lo que trae consigo una considerable pérdida de puestos de trabajo. Asimismo, el Gobierno señala que, en general, se ha notado un crecimiento en el proceso de concentración del poder económico de las EMN.

## Australia

El Gobierno de *Australia*<sup>1</sup> acoge con agrado las inversiones extranjeras de las EMN, reconociendo la contribución que aportan al desarrollo del país al posibilitar mayores tasas de actividad económica y de empleo de las que pueden conseguirse a partir de los niveles de ahorro interno. Según el Gobierno, las EMN facilitan el acceso a la nueva tecnología, las aptitudes para la gestión y los mercados extranjeros. Las actividades de las EMN están sujetas a la misma legislación en materia de relaciones en el lugar de trabajo que las empresas nacionales y, hasta donde el Gobierno puede saber, las EMN desarrollan sus actividades de conformidad con estas leyes. Sin embargo, algunas EMN (se proporcionan nombres como ejemplos del sector minero) han tratado de utilizar la legislación sobre las relaciones en el lugar de trabajo «para llevar a cabo reformas destinadas a mejorar su posición competitiva» pero, en general, esto no ha estado reñido con los objetivos de la política nacional. Durante el período que se está examinando, la legislación laboral ha sido considerablemente modificada por la ley de 1996 de reforma de la legislación sobre relaciones en el lugar de trabajo y afines (ley WROLA) y por la ley (núm. 2) de 1996 de reforma de la ley sobre relaciones en el lugar de trabajo y afines. Entre estas enmiendas figura el cambio de nombre de la propia ley, que pasa de la denominación de «ley de relaciones laborales de 1988» a la de «ley de relaciones en el lugar de trabajo de 1996» (la ley WR). La ley de relaciones en el lugar de trabajo de 1996 continúa dando efecto a ciertas normas internacionales basadas en los convenios de la OIT. La ley proporciona un marco adecuado a las relaciones de cooperación en el lugar de trabajo, buscando sobre todo la prosperidad económica y el bienestar de la población. (Se pueden consultar los textos íntegros de toda la legislación federal en el sitio Internet del Australasian Legal Information Institute.) Respecto a las medidas encaminadas a promover los derechos humanos y a luchar contra la discriminación, véase más adelante la sección que trata del empleo y la igualdad de oportunidades y de trato. El Gobierno creó en diciembre de 1997 el organismo Invest Australia, destinado a promover la inversión nacional, y anunció además algunas medidas de liberalización en relación con la política de inversión extranjera en septiembre de 1999 (Comunicado de Prensa núm. 55 del Tesorero), que han reducido las obligaciones de notificación a que están sujetas las empresas y racionalizado la administración de la política de inversión extranjera. El Gobierno de Nueva Gales del Sur está de acuerdo en que las EMN tienen una incidencia positiva en la economía del Estado. El Parlamento de Nueva Gales del Sur ha aprobado diversas leyes y leyes de reforma en relación con la Declaración EMN, entre las que cabe destacar las que se mencionan a continuación (cuyo texto se adjunta): la ley de relaciones de trabajo de Nueva Gales del Sur de 1996 (que fue objeto de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores); la ley de 1997 de reforma de la ley contra la discriminación, núm. 9 (que prohíbe el acoso sexual en diversos ámbitos de la vida pública, entre ellos, en el empleo); la ley de transgénero de 1996, de reforma de la ley contra la discriminación y otras leyes (que prohíbe la discriminación por razones de transgénero, y que fue aprobada previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores); la ley de protección de la vida privada e información personal de 1998 (que contempla la protección de la vida privada de los individuos), y la ley de 1998 de vigilancia por vídeo de los lugares de trabajo, núm. 52 (que regula la vigilancia por vídeo de los trabajadores en el lugar de trabajo); y la ley por la que se reglamentan las enfermedades profesionales, los accidentes del trabajo y las indemnizaciones a los trabajadores de 1998 (que impone a los aseguradores, empleadores y trabajadores la obligación de cooperar con medidas proactivas a la regulación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

<sup>1</sup> El Gobierno explica que su respuesta contiene información relativa a las siguientes jurisdicciones: el conjunto de la Commonwealth, Nueva Gales del Sur y Victoria; las otras seis jurisdicciones no habían respondido cuando se remitieron las respuestas a la OIT.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* declara que las EMN desarrollan sus actividades dentro de una estructura normativa bien desarrollada, que sirve para limitar los abusos en que pudieren incurrir las empresas que operan en Australia. La ACTU añade que las EMN han contribuido mucho al desarrollo económico y a la generación de oportunidades de empleo. Respecto a los derechos humanos, algunos sectores (restauración rápida, minería, tecnología de la información y finanzas) se han «opuesto activamente» al derecho que asiste a los trabajadores para constituir sindicatos y negociar colectivamente. En un contexto legislativo que fomenta la competitividad e impide el dominio del mercado, la concentración de poder económico por las EMN no ha representado mayor problema, salvo en la titularidad de los medios de comunicación, en los que dos propietarios (uno de ellos una EMN) detentan un importante poder económico y político. El ACTU considera que durante el período del que se está informando no se han adoptado leyes, políticas, medidas o acciones en relación con las EMN.

## Austria

Según el Gobierno de *Austria*, las EMN fomentan el crecimiento económico y el empleo, transfieren tecnología, aportan unas estrategias de gestión muy útiles y facilitan la promoción del mercado potencial de la empresa matriz. Son más productivas que las empresas locales y recurren más intensivamente a la tecnología. Practican además unas relaciones laborales tradicionales e institucionalizadas. La Comisión de Monopolios de la Unión Europea ha intervenido en varios casos de competencia (se pone un ejemplo y se cita el nombre de una EMN). En determinados ámbitos (por ejemplo, en el sector de los productos alimenticios) las adquisiciones extranjeras han dado lugar a una concentración del poder de mercado, y es muy probable que siga esta tendencia. La enmienda a la ley de constitución de comités de empresa (BGB1 núm. 601/1996) prevé la aplicación de la Directiva 94/45/CEE de un comité de empresa europeo, que sirve para informar y consultar a las organizaciones de trabajadores sobre las actividades de las EMN y otras empresas que desarrollan sus actividades en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo. La enmienda a la ley de reforma de la legislación de los contratos de empleo, la ley de transferencia de la mano de obra y la BGB1 núm. 120/1999, trajeron consigo la Directiva 96/71/CEE del Parlamento y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Esta enmienda se discutió con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes del debate parlamentario.

La *Confederación de Sindicatos de Austria* remitió las respuestas de los sindicatos de trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales que enviaron respuestas en relación con sus respectivos sectores. El GMBE declara que las EMN crean puestos de trabajo pero, en muchos casos, sólo por algunos años. En caso de dificultades y de disminución de ventas, las EMN reducen los salarios, solicitan mayores subvenciones o transfieren su producción a países de bajos salarios. Las EMN tratan de eludir determinadas disposiciones reglamentarias, por ejemplo prohibiendo los comités de empresa, lo que contraviene las disposiciones establecidas en la ley de constitución de los comités de empresa. El GBH indica que en su sector no se ha generado empleo, sino que más bien se ha producido una contracción del número de puestos de trabajo por la concentración del poder de mercado de las EMN y las medidas de racionalización aplicadas (se citan los nombres de las EMN). Ello ha conducido además a transferencias a los países de salarios bajos. El ANG indica que, en general, su experiencia con las EMN ha sido positiva, pero la concentración de poder económico ha redundado en perjuicio de los trabajadores.



## Bahamas

El Gobierno de *Bahamas* señala que las EMN han tenido siempre un gran impacto en el bienestar económico y social del país y en la mejora del nivel de vida, porque pagan mejores salarios e introducen nuevas tecnologías. En ciertos casos, las EMN han concentrado sus inversiones, lo que ha fomentado una migración masiva desde otras islas del país a los lugares de empleo, concentrando así la población en dos o tres islas. Las EMN no abusan de las políticas nacionales, porque estas políticas están controladas por unos organismos competentes. Desde 1996 no se han adoptado leyes, políticas, medidas ni acciones para promover los objetivos de la Declaración EMN.

## Bahrein

El Gobierno de *Bahrein* indica que las actividades de las EMN en el país son muy limitadas. El país practica una política económica que propicia la entrada de capital extranjero, al objeto de llevar a cabo sus planes de desarrollo y de diversificar sus fuentes de ingresos en diversos sectores económicos, como las industrias del petróleo, aluminio, productos petroquímicos, construcción y construcción naval, así como los servicios financieros, entre ellos las divisas, los seguros y los servicios relacionados con el turismo. Por ejemplo, los servicios financieros (entre ellos los seguros) ascienden a un 18,2 por ciento del producto interior bruto y las actividades relacionadas con el petróleo bruto y el gas representan un 15,8 por ciento. Respecto a los derechos humanos fundamentales, la Constitución reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, y el Código del Trabajo de 1976 aborda este tema. Para evitar una concentración excesiva del poder económico de las EMN, el país ha procurado diversificarse, incluyendo a inversores extranjeros y socios locales o regionales. Esta diversificación se refleja, por ejemplo, en el sector financiero, en el que operan unas 200 empresas de servicios financieros de muy diversos países. Además, el Gobierno participa en proyectos que no puede financiar el sector privado. Al explicar el contexto de fondo de las nuevas leyes relativas a las actividades de las EMN durante el período considerado, el Gobierno se refiere a la ley de empresas comerciales (decreto núm. 28 de 1975). Esta ley prevé que: todas las empresas creadas en el país de conformidad con la normativa nacional son empresas nacionales (aunque la ley permite que algunos accionistas de dichas empresas no tengan la nacionalidad de Bahrein) si se consideran necesarias las inversiones de capital extranjero o la intervención de personal técnico extranjero. Aunque no hay zonas francas propiamente dichas, un decreto sobre el establecimiento de zonas industriales (decreto núm. 28 de 1999) contempla la concesión de contratos para la ocupación de terrenos a los inversores, quedando entendido que estas empresas invierten en proyectos industriales en dichos terrenos, y se concede a los inversores (independientemente de su nacionalidad) unas condiciones preferenciales para arrendar terrenos. Además, el país ha ratificado varios tratados relativos a las inversiones y promueve, muchos acuerdos con otros países, la aplicación de sistemas que privilegian recíprocamente las inversiones, y concedan exenciones fiscales, libertad de transferencia de capitales y exportaciones exentas de impuestos. El país promulgó una ley para aplicar el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), que ya había ratificado. Actualmente se están examinando con miras a la ratificación el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Además, el país ha ratificado muchos convenios árabes del trabajo, incluidos los que se refieren a la seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 7, 1977), el medio ambiente de trabajo (Convenio núm. 13, 1981), la determinación y protección del salario (Convenio núm. 15, 1983), la rehabilitación y empleo de personas inválidas (Convenio núm. 17, 1993) y el empleo de menores (Convenio núm. 18, 1996).

## Bangladesh

El Gobierno de *Bangladesh* presenta unos puntos de vista que están en conformidad con los que presenta la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF) que figuran a continuación.

La *Federación de Empleadores de Bangladesh* informa de que las EMN desempeñan un papel destacado en la promoción del desarrollo económico, la introducción de tecnología, la creación del empleo y la mejora de los niveles de vida. Las EMN no tienen una cuota de mercado que resulte abrumadora en ningún sector de la economía pero disponen de una cuota de mercado muy importante en uno o dos sectores (por ejemplo, en la fabricación de cigarrillos). Pero, incluso en esos sectores, las políticas y operaciones de las EMN han sido transparentes y han estado de conformidad con los objetivos de la política nacional. Desde la última encuesta, no se ha adoptado ninguna legislación o política destinada a promover los objetivos de la Declaración EMN. Sin embargo, se consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores (por medio de la comisión de consulta tripartita) cuando se hace necesario promulgar nuevas leyes; las EMN están representadas a través de las organizaciones de empleadores.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* señala que, por comparación con las empresas nacionales, las EMN han obtenido mejores resultados en todos los ámbitos que se enumeran, excepto en la creación de oportunidades de empleo. Las operaciones de las EMN han conducido a una concentración de poder económico que las EMN tratan de presentar a nivel local como una «concentración de sus empresas» por medio de fusiones y adquisiciones en respuesta a las «continuas» fusiones y adquisiciones que se producen a escala global. Sin embargo, la legislación y la política locales son estrictamente seguidas por las EMN, que no abusan de su poder ni entran en conflicto con los objetivos de la política nacional. En ciertos ámbitos, la política nacional dificulta los intereses de los trabajadores, y los sindicatos han sido críticos con ello. Según la Federación, el Gobierno se ha mostrado capaz de fomentar las actividades de las EMN sin tener que recurrir — desde 1996 — a nuevas leyes y políticas en relación con las EMN.

## Barbados

El Gobierno de *Barbados* señala que su política se encamina desde hace muchos años a promover el establecimiento de empresas con medios financieros y tecnologías adecuadas, al objeto de estimular el crecimiento económico del país. Las EMN han contribuido mucho a ello, creando oportunidades de empleo, y mejorando así el nivel de vida de los ciudadanos. La forma en que las EMN organizan sus operaciones no ha dado lugar a una concentración del poder económico, aunque a veces las prioridades de inversión pueden no coincidir con los objetivos de la política nacional. Durante el período considerado no se adoptó ninguna ley en relación con las EMN. En función de su análisis del empleo en una selección de sectores económicos, la Sociedad de Inversiones y Desarrollo de Barbados (BIDC) concluye que las EMN contribuyen considerablemente al empleo en el sector manufacturero y en el sector de los servicios (información y electrónica). En el segundo trimestre de 1999, las EMN (que eran menos de un 10 por ciento de las empresas examinadas por la BIDC) contribuían al menos en un 20 por ciento al nivel general de empleo.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* señala que la experiencia del país en relación con las EMN es positiva. Las EMN desarrollan sus actividades principalmente en el sector manufacturero, en el tratamiento de información y en servicios financieros. Existe una importante EMN en el ámbito de las telecomunicaciones, que mantiene relaciones de trabajo positivas y da una buena imagen de empresa. Hay pocas EMN presentes en el sector del turismo, principal «sector de obtención de divisas» de la

economía. Las operaciones de las EMN no provocan una concentración del poder económico. Varias EMN han trasladado sus empresas manufactureras fuera del país debido a los altos costos. El Gobierno está actualmente elaborando legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, acoso sexual, despido injustificado y diversas enmiendas a la ley de sindicatos, a fin de tener en cuenta la admisión obligatoria. Las organizaciones de empleadores y trabajadores están aportando su contribución a esta legislación.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* declara que las EMN han contribuido al desarrollo de la economía y a la mejora del nivel de vida, generando oportunidades de empleo y han desarrollado servicios tales como las telecomunicaciones y los servicios bancarios y financieros. Han promovido y patrocinado actividades deportivas y culturales, así como otros acontecimientos nacionales. Dicho esto, hay que decir que no todas reconocen los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical y el derecho de afiliarse a los sindicatos que prefieran. En 1999, una EMN se fusionó con otra empresa (se dan los nombres) y ello dio lugar a una concentración monopolística de poder económico en la industria de la alimentación para animales. Muchos pequeños agricultores (y una tienda de comidas rápidas) tienen dificultades y están preocupados por los precios. Desde 1996, no se ha adoptado ninguna ley, pero los interlocutores sociales firmaron un documento base en el que denuncian las acciones de una multinacional (se da el nombre) que se niega a reconocer la cultura y tradiciones del país, y concretamente las normas por las que se rigen las relaciones de trabajo al introducir unas normas restrictivas que prohíben las huelgas de solidaridad y los piquetes de huelga, e imponen el arbitraje y unas normas restrictivas respecto de las pruebas de afiliación.

## Belarús

El Gobierno de *Belarús* informa de que las actividades llevadas a cabo por las EMN en el país son limitadas. Actualmente, dos EMN son plenamente operativas en Belarús (se citan dos EMN). Se están estableciendo en Belarús otras empresas relacionadas con las actividades de las EMN, incluidas empresas conjuntas que cuentan con poco capital inicial, o a través de concesiones de distribución y de representación. Según los datos facilitados por el Ministerio de Estadística, el número de trabajadores empleados por empresas extranjeras (esto es, empresas con un 100 por ciento de capital extranjero) y por empresas con cierto porcentaje de capital extranjero es inferior a 80.000 (un 1,8 por ciento de la fuerza de trabajo total). Además, el Gobierno indica que Belarús no cuenta con una legislación específica que regule las actividades de las EMN. Las EMN desarrollan sus actividades dentro del marco normativo establecido para las empresas que dependen de la inversión extranjera de conformidad con la *ley de inversiones extranjeras en la República de Belarús*. Esta ley brinda a los inversores extranjeros amplias oportunidades de inversión en la economía nacional y proporciona algunas garantías jurídicas, tales como la protección contra las incautaciones, confiscaciones y otras medidas similares. El artículo 34 de la ley deja sin efecto la legislación recientemente promulgada si afecta negativamente a las condiciones de los inversores extranjeros. Para los inversores extranjeros, se sigue aplicando durante un período de cinco años la legislación que estaba en vigor en el momento en que se registraron. Las actividades de las empresas extranjeras en Belarús se rigen también por las *leyes de actividades de inversión, de empresas y de sociedades en comandita por acciones*. Conforme al artículo 320 del Código del Trabajo, las relaciones laborales de los ciudadanos de Belarús que están empleados en organizaciones financiadas con la ayuda de la inversión extranjera se rigen por el Código del Trabajo y demás legislación laboral. Se pueden establecer otras disposiciones en virtud de los convenios internacionales que han sido ratificados por Belarús, de los instrumentos constitutivos y estatutos de dichas organizaciones y sus filiales y organismos, o en virtud de los contratos de trabajo, a menos que perjudiquen la situación de los trabajadores en lo que respecta a la seguridad y la salud, la prohibición del empleo de mujeres y jóvenes en

determinados tipos de trabajo, la edad mínima del empleo, las cotizaciones a la seguridad social, pensiones y promoción del empleo.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* declara que la imagen positiva de las EMN, que prevaleció durante 30 años y que las presentaba como empresas dinámicas, creadoras de buenas oportunidades de empleo y que ofrecían unos salarios decentes y unas condiciones de trabajo adecuadas, es ahora negativa. Actualmente, estas empresas inspiran desconfianza, por su falta de transparencia, sus decisiones severas, que desmotivan a los trabajadores (especialmente a los trabajadores jóvenes) y «las incertidumbres especulativas de la mundialización». Además, el empleo y los esfuerzos por adquirir conocimientos técnicos están actualmente devaluados dentro de los grandes grupos multinacionales, y la dedicación a una sola empresa se considera una actitud ingenua. Actualmente, el término «multinacional» tiene incluso una connotación negativa. La evaluación alarmante que se expone en el presente informe — excepto en el caso de dos conocidas EMN (cuyos nombres se citan) — no se centra en el compartimiento inmoral de los ejecutivos de las EMN sino más bien en el sistema de competencia y especulación que prevalece en todo el mundo, que desvaloriza la responsabilidad y los valores humanos. Ello no obstante, el Gobierno señala que las EMN pueden tener efectos positivos; por ejemplo, están en mejores condiciones que las autoridades públicas, vinculadas a las normas europeas sobre la competencia que prohíben determinadas ayudas estatales directas para salvar a las empresas de la quiebra, y evitar por consiguiente la pérdida de empleos. A este respecto, el Gobierno resalta el éxito de la absorción de una empresa local por una EMN de un país de la Unión Europea en la industria siderúrgica (se citan las empresas y el país de origen), que se produjo a pesar del difícil clima sindical imperante. Respecto a la concentración de poder económico, el Gobierno declara que está preocupado por las nuevas formas de relación que se están configurando entre el Estado y las EMN, ya que el volumen de negocio de muchas de estas empresas es muy superior al presupuesto de la mayor parte de los países europeos. Ante estas estructuras, las autoridades políticas tienen poco poder, puesto que las EMN pueden eludir el cumplimiento de la legislación poniendo por obra decisiones de desinversión, evitando las consultas con las organizaciones de trabajadores y procediendo a despidos colectivos y al cierre de empresas. Además, los valores que emanan del sistema de consulta social belga (como el consenso) no siempre parecen haber sido entendidos por las sedes centrales de las EMN, pese a los esfuerzos realizados en ese sentido. Por un factor cultural, las EMN tienden a mantener la idea de sindicato que prevalece en sus países de origen, y la aplican a las relaciones de trabajo colectivas de Bélgica. Las interpretaciones erróneas que de ello se derivan dificultan la tarea de los conciliadores sociales. La integración de las EMN en las organizaciones de empleadores exigiría su adhesión al proceso de consulta social, así como al sistema de convenios colectivos (más adelante en el apartado que se refiere a las relaciones de trabajo y al traslado de operaciones y otras cuestiones relativas a las EMN se tratan dos ejemplos de cierres ilegales en relación con las actividades de las EMN). El Gobierno insiste en que las nuevas leyes, políticas y medidas aprobadas durante el período considerado en la encuesta tienen que ir acompañadas de unos medios de aplicación adecuados. El cierre ilegal que llevó a cabo una EMN (se cita el nombre de la EMN) del sector del automóvil y que se trata con mayor detalle más adelante en la sección relativa a las relaciones de trabajo, puso en tela de juicio la eficacia de la directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo, que se propone revisar la Comisión Europea. La experiencia pasada en relación con los despidos (se citan dos EMN) obligó al Gobierno a reforzar la legislación en materia de despidos colectivos. La ley de 1999, por la que se establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, abre también nuevas posibilidades de reforzar la legislación. Sin embargo, las EMN pueden, por su gran movilidad, eludir fácilmente el derecho internacional; esta situación puede socavar las normas internacionales del trabajo al reemplazar las normas «rígidas» por normas mínimas «flexibles», como se pone de

manifiesto en el — en gran medida ya superado — Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) así como en el recientemente aprobado Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

El *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)*, integrado por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, en consonancia con sus anteriores informes de 1989, 1992 y 1996, indica que las EMN favorecen a la economía del país al aportar contribuciones positivas respecto a las inversiones y el nivel de empleo. Dada la creciente internacionalización y mundialización de la economía en condiciones de competencia cada vez más desenfrenada, se debían llevar a cabo estudios periódicos de las EMN. Dado que estas empresas desempeñan un papel fundamental en este contexto, se debería llevar un mayor control a nivel nacional, europeo e internacional. Durante el período considerado, la Unión Europea adoptó muchas directivas en relación con el derecho laboral y la seguridad y salud en el trabajo, que se mencionan en las respuestas a las diferentes preguntas. La legislación se aplica en todo el país y a todas las empresas, nacionales o multinacionales, de conformidad con las prescripciones de la OCDE relativas a la no discriminación. El CNT reitera en su respuesta la importancia del diálogo social, en el que empleadores y trabajadores tienen una función fundamental, y menciona por ejemplo el progreso alcanzado a nivel europeo desde que se llegó a un acuerdo en 1991, que se incorpora en el Protocolo Social anexo al Tratado de la Unión Europea.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* declara que las EMN establecidas en el Brasil contribuyen hasta cierto punto a promover el bienestar económico y social, porque directa o indirectamente generan empleos. En cuanto a las oportunidades de empleo y salario generadas por las EMN, no aparece cuantificación de ningún tipo, porque los estudios existentes sobre el empleo y el desempleo no tienen en cuenta la nacionalidad de las empresas. Las EMN, al igual que las empresas nacionales que operan a una escala similar, representan una amenaza de concentración (y abuso) del poder económico. No cabe duda de que al integrarse en una estructura de producción más amplia de alcance internacional, las EMN disfrutaban de ciertas ventajas cuando se trata de establecer estrategias para acaparar los mercados. Esto, a su vez, puede dar lugar a que el poder del mercado se concentre en sus manos y, por consiguiente, a abusos perjudiciales para toda la economía. Por ejemplo, una importante sangría en la balanza de pagos es el envío de capital al extranjero, y desde este punto de vista sería preferible que las EMN se dedicaran a bienes comercializables (sustitutos de las importaciones o las exportaciones) en lugar de a bienes no comercializables en el sector de los servicios. En general, las ventajas e inconvenientes de las EMN tienen que ver más con su volumen que con su origen (nacional o internacional) o con la naturaleza (pública o privada) de las empresas de que se trate o de la ubicación de su centro de adopción de decisiones. El Gobierno indica que no se ha elaborado una política pública de empleo dirigida específicamente a las EMN; este tipo de políticas no tienen en cuenta la nacionalidad de las empresas que operan en diversos sectores de la economía. Sin embargo, hace referencia a determinadas disposiciones reglamentarias que contemplan el establecimiento de un organismo tripartito para reglamentar la seguridad y salud en el trabajo y, concretamente, a la orden núm. 393, de 9 de abril de 1996, a la orden núm. 02, de 10 de abril de 1996 y a la orden núm. 14, de 17 de junio de 1997, que figuran en anexo a la respuesta del Gobierno.

La *Confederación Nacional de la Industria* señala que hay actualmente un mayor consenso en el país en cuanto a la contribución positiva que aportan las EMN al bienestar económico del país. Según un estudio reciente publicado por el Banco Nacional de Desarrollo (BNDES) sobre la incidencia de las empresas con accionistas extranjeros durante el período 1995-1997, se constituyó una asociación positiva entre el crecimiento de la productividad del trabajo y la presencia de empresas extranjeras en la mayoría de los

sectores industriales, sobre todo en los que tienen un alto coeficiente de capital. Ese mismo estudio no halló indicios de que aumentara el grado de concentración en la economía nacional en su conjunto, pese al aumento de la participación de las EMN en la producción nacional. Esto podría explicarse por el aumento simultáneo de las importaciones, lo que ha permitido aumentar la oferta y reducir la concentración. A pesar de todo, se ha podido observar un aumento de la concentración del mercado de las EMN en los sectores intensivos en capital, donde hay una mayor presencia de empresas extranjeras. En general, la experiencia brasileña parece reforzar la idea de que el contexto de la política económica es un factor determinante del comportamiento de las empresas en general y de las EMN en particular. En el contexto de la antigua economía cerrada, el proteccionismo permitía unas escalas ineficaces, unos productos y procesos tecnológicamente desfasados, un escaso dinamismo productivo y un grado muy bajo de integración internacional. En cambio, la apertura y la estabilización del decenio de 1990 propiciaron un cambio radical en el comportamiento de las empresas industriales (tanto nacionales como multinacionales), estimulando el aumento de la productividad y un mayor volumen de innovaciones de producto y proceso, como forma de responder a las presiones de la competitividad internacional. Además, la Confederación señala que durante el período que se examina no se han adoptado leyes, políticas, medidas ni acciones específicas en relación con las actividades de las EMN.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* declara que, en relación con los derechos humanos, las EMN suelen ajustarse a la legislación nacional. Sin embargo, respecto a la generación de empleo, hay que señalar que últimamente las EMN han procedido a despidos de trabajadores. Declara también que no dispone de información sobre el tema de las EMN y la concentración y/o abuso de poder económico.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* declara que, en el período de transición que está experimentando, el país deposita grandes esperanzas en la inversión extranjera directa que considera sirve de catalizador para el cambio y para apoyar las reformas estructurales. En general, el Gobierno confía en que la inversión extranjera directa contribuirá a: generar empleo, comprendida la mejor utilización del potencial intelectual nacional y una limitación de la emigración de jóvenes ejecutivos; el aumento de la productividad y una mayor calidad de bienes y servicios; una mayor eficiencia económica mediante la modernización de la economía y la reestructuración basada en el capital y tecnología importados; y una mejora de la posición del país en el comercio internacional mediante el fomento de industrias exportadoras. La reestructuración y privatización de la economía de Bulgaria y el establecimiento de la Comisión de Finanzas ha dado lugar a una producción nacional limitada ya que los productos extranjeros — de mejor calidad y con unos precios muy competitivos — han «invadido» el mercado. La parte más importante de la inversión extranjera directa corresponde a Alemania, Bélgica, los Estados Unidos y los Países Bajos, y entre 1992 y 1996, las EMN eran principalmente activas en la industria (un 49,73 por ciento), el comercio (un 16,5 por ciento) y las finanzas (un 11,13 por ciento). En principio, las EMN están en condiciones de aportar una contribución importante 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, y de garantizar un mejor funcionamiento de la economía del país. Si bien son relativamente pocas las EMN que operan en el país, son los principales inversores privados y ejercen una influencia positiva en la economía. Inculcan una nueva cultura de relaciones laborales, que supone una nueva motivación y ética del trabajo y que se está convirtiendo en un punto de referencia para las empresas nacionales. Además, introducen unas normas de seguridad y salud muy elevadas en relación con el trabajo y el medio ambiente. Algunos inversores extranjeros aportan recursos y tratan de aumentar los salarios y mejorar las condiciones y la organización del trabajo, contribuyendo a poner al

día las capacitaciones de los trabajadores, a generar empleo y a introducir nuevas tecnologías. En cambio, otras EMN sólo tratan de obtener unos beneficios rápidos, de aprovechar una mano de obra calificada pero barata, infringen la legislación del trabajo y ponen obstáculos a los derechos de los trabajadores. Además de las actividades económicas, las EMN también llevan a cabo programas de apoyo a las actividades sociales, factor prioritario en el país. En algunos sectores económicos, sobre todo en la industria cervecera, las EMN controlan dos tercios de la producción y dos tercios «del mercado interior», y algunas de ellas han invertido para mejorar los niveles de vida de los trabajadores, introducir más y mejores tecnologías, y garantizar la libertad sindical; ello no obstante, los resultados que se han obtenido son más bien de nivel regional que nacional. La concentración del poder económico por las EMN es imposible en el difícil contexto actual de transición, influido por factores externos e internos. Además, la reciente legislación sobre la protección de la libre competencia descarta esta posibilidad, aunque se puede observar un proceso de concentración económica de actividades con participación de las EMN en la privatización de empresas en el ámbito de las importaciones de materias primas y de la distribución de productos secundarios. Otras EMN han procurado extender sus actividades al suministro de materias primas y electricidad. La producción de cemento, por ejemplo, está totalmente en manos de las EMN que suelen adquirir empresas diferentes y obtener concesiones de extracción. Aunque los problemas con las EMN dominan el mercado periodístico, sus actividades no son contrarias a los objetivos de la política nacional. En los últimos dos años y medio, el Gobierno ha podido observar una evolución positiva en relación con la imagen que se tiene de la función de los inversores extranjeros, lo que contribuye a fomentar las actividades de las EMN. Entre la legislación adoptada durante el período considerado, cabe citar: una ley de 1997 sobre inversiones extranjeras, aplicable tanto a las empresas nacionales como a las multinacionales y que contempla el trabajo y los seguros, así como el establecimiento de un organismo de inversiones extranjeras y de una comisión consultiva que puede señalar a la atención del Gobierno importantes cuestiones; una ley de 1998 sobre la protección de la competencia y el establecimiento de una comisión encargada de garantizar su aplicación y protección contra los monopolios; una ley sobre la protección en caso de desempleo y la promoción del empleo, que entró en vigor el 1.º de enero de 2000; una ley sobre seguros médicos; una ley sobre el régimen de seguros voluntarios y complementarios de pensiones y una ley sobre seguros obligatorios que entró en vigor el 1.º de enero de 2000. Además, hay que introducir cambios en la legislación del trabajo debido a la transición a un sistema democrático y a la necesidad de poner la legislación de conformidad con la que está en vigor en los Estados miembros de la Unión Europea, con los convenios de la OIT recientemente ratificados (que no se especifican) y con la Carta Social Europea que se ha firmado. En una fase ulterior está prevista la adopción de un proyecto de ley sobre el Consejo Económico y Social. Las leyes mencionadas se adoptaron por unanimidad previa consulta con los interlocutores sociales, y el actual sistema de cooperación nacional tripartita prevé el diálogo tripartito cuando se definan las prioridades fundamentales del Gobierno.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* señala que las actividades de las EMN promueven el bienestar económico y social, generan empleos y mejoran los niveles de vida, aunque sólo unas cuantas EMN operan en el país. El país ofrece pocos atractivos para las EMN por sus escasos recursos naturales y — como todos los empresarios — las EMN tratan de obtener unos beneficios económicos que Burkina Faso no puede ofrecer. Durante los últimos diez años, las EMN se han dedicado a la explotación de minas, sobre todo a la extracción de oro. Desgraciadamente, la caída del precio del oro dio lugar al cierre de la única mina de oro moderna que estaba en funcionamiento, y las empresas mineras procedieron a despidos masivos; esta situación de inseguridad agravó el desempleo y la pobreza. Dado su escaso número, las EMN no han

dado lugar a una concentración de poder económico. El CNPB señala que, en un país como Burkina Faso que tiene un sistema económico frágil, cualquier empresa que emplee mano de obra tiene un verdadero poder económico, aunque sólo sea a pequeña escala. Incluso a nivel de microempresa se producen a veces abusos que aparecen en los periódicos. No hay ninguna legislación específica en relación con las EMN dada su escasa representación en el país. Como cualquier otro empleador del sector privado, se rigen por la legislación del trabajo y por las órdenes de ejecución, así como por el convenio colectivo interprofesional.

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* señala que antes de que se produjeran los primeros síntomas de crisis económica en 1986, las EMN aportaron una importante contribución a la promoción del bienestar económico y social, al fomentar la creación de empleo y participar en el logro de los objetivos de las políticas gubernamentales. Sin embargo, la mayor parte de las EMN cerraron o redujeron sus actividades cuando empezó la crisis. Además — y yendo ya más allá de la obtención de beneficios — las EMN han tratado de perpetuar unos sistemas económicos favorables a sus ambiciones hegemónicas. Con el inicio del ajuste estructural en 1989, la privatización y la liberalización económica reemplazaron los planes del Gobierno; las EMN no han sido demasiado afectadas por las políticas gubernamentales y han ido adquiriendo las restantes empresas estatales. Algunos sectores estratégicos (como el de importación/exportación) han estado bajo control de las multinacionales durante mucho tiempo. Contando con la protección gubernamental, las EMN han infringido a menudo las disposiciones nacionales, especialmente las que se refieren a la protección social. Se han registrado muchos casos de abuso en las medidas de austeridad y los despidos que sucedieron a la liberalización. Las medidas, leyes y políticas adoptadas por el Gobierno desde 1996 han servido para regular las actividades económicas del país, teniendo en cuenta la retirada del Estado del sector de la producción. A juzgar por la información de que dispone la Confederación de Sindicatos Libres de Camerún, estas disposiciones no estaban destinadas a las EMN y no se consultó al respecto a las organizaciones de trabajadores.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* señala que las EMN desempeñan un papel importante en la economía del Canadá. El comercio internacional supone actualmente un 43 por ciento de la economía frente al 30 por ciento que representaba en 1994, y las oportunidades de empleo han aumentado considerablemente. La inversión extranjera ha contribuido al bienestar económico y social de los canadienses, como se pone de manifiesto en el Acuerdo Comercial de Productos del Automóvil, que ha creado empleos bien retribuidos durante varios decenios. Las EMN han fomentado la formación de sus trabajadores y de otros que no pueden hacerlo por sí solos. En el Canadá, no se hace distinción entre las EMN y otras organizaciones; todas están sujetas a la misma normativa legal y reglamentaria. Las EMN tienen las mismas responsabilidades respecto de los trabajadores que cualquier otra empresa. No hay indicios de medidas adoptadas por las EMN que tienen su sede central fuera del Canadá, en el sentido de que traten injustamente a los trabajadores a causa de unas decisiones adoptadas en el extranjero. La distinción entre empresas nacionales e internacionales se está borrando con rapidez. Por ejemplo, en la industria de programas informáticos más del 50 por ciento de los ingresos de las pequeñas empresas proceden de países distintos del Canadá. Este fenómeno se está extendiendo a otros sectores de la economía, sobre todo porque el pequeño volumen que tiene el mercado canadiense obliga a las industrias a buscarse mercados mundiales para seguir siendo competitivas. El Gobierno del Canadá apoya el crecimiento empresarial a través de la desreglamentación a fin de ayudar a las empresas a ser más competitivas. Además, ha establecido comités de evaluación de inversiones extranjeras que han autorizado la compra de empresas canadienses. Esto ha beneficiado a la economía canadiense y a los



trabajadores ya que, en muchas ocasiones, la inversión extranjera ha logrado evitar el cierre de fábricas, como ha ocurrido en la industria de la celulosa y papelera de la Columbia Británica.

## Chipre

El Gobierno de *Chipre* declara que las EMN contribuyen al desarrollo económico del país y que su número (aunque aún es reducido) ha aumentado desde 1995. La forma en que las EMN organizan sus operaciones no ha dado lugar a una concentración de poder económico, y se han adoptado medidas pertinentes aplicables a todas las empresas, especialmente en materia de empleo, para promover el objetivo de la Declaración EMN. En lo que respecta a las medidas legislativas adoptadas durante el período considerado, el Gobierno se remite a su respuesta a la pregunta 8, que se trata más adelante en la sección relativa al empleo y la igualdad de oportunidades y de trato.

La *Federación Panchipriota del Trabajo* indica que las EMN deben cumplir con la legislación nacional y las políticas de desarrollo elaboradas por el Gobierno. En los casos en que se han alcanzado convenios colectivos, las EMN contribuyen considerablemente a la mejora de los niveles de vida de los trabajadores y al logro de los derechos humanos fundamentales. Además, ya que las EMN utilizan eficazmente sus recursos, tales como los recursos de capital, están en condiciones de crear mejores oportunidades de empleo y por consiguiente de reducir el nivel de desempleo del país. Aun cuando la forma en que organizan sus operaciones da lugar a una concentración de poder económico, la Federación no ha observado que de ello se derive ningún tipo de abuso y las actividades de esas empresas tampoco han dado lugar a conflictos con los intereses de sus trabajadores. Al contrario, las EMN que conciertan convenios colectivos y operan dentro del sistema de relaciones de trabajo existente no se han mostrado reacias a cooperar con los representantes de los trabajadores para resolver los problemas relativos a las relaciones de trabajo. La Federación señala que, durante el período considerado, se han adoptado medidas legislativas previa consulta con los interlocutores sociales de la forma que se indica a continuación: la adopción en 1999 de leyes relacionadas con el control de las operaciones de concentración entre empresas, al objeto de mejorar las condiciones de competencia y ponerse de conformidad con el Reglamento 4064/89 CEE del Consejo sobre el control de las operaciones de concentración entre empresas; y la adopción de legislación para cumplir con las directivas pertinentes de la CEE debido a la próxima adhesión del país a la Unión Europea (Directiva 77/187/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, Directiva 80/967/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario y la Directiva 91/533/CEE del Consejo relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral). Además, la Directiva 94/45/CEE del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo que prevé el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados acerca de las decisiones adoptadas por las EMN sobre cuestiones que les afectan directamente, así como acerca de las decisiones que afecten a la empresa en su conjunto, está siendo examinada por el Parlamento. Además, la Federación hace referencia a los Convenios ratificados núms. 87, 98, 111 y 122 que se aplican a través de la legislación, políticas y prácticas nacionales; además, el país presenta periódicamente a la OIT sus memorias sobre medidas adoptadas para cumplir con los convenios ratificados.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* indica que las EMN han contribuido en Colombia a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida, generación de empleo y garantía de derechos fundamentales como el trabajo y la asociación. Debido a los altos niveles de empleo que se registran en el país, una de las expectativas que existen para la solución de la problemática social es incentivar a los inversionistas — tanto nacionales como extranjeros — para que inviertan en el país y asimismo ello redunde en forma positiva en la generación de nuevas fuentes de trabajo. El desarrollo de las actividades normales de las multinacionales no ha generado conflictos con los intereses de los trabajadores debido a que las normas que regulan las relaciones laborales y sociales en general son las mismas que rigen las relaciones en las empresas nacionales, y las EMN también deben someterse a las normas constitucionales y legales sobre política social y monopolios. Durante el período considerado no se han adoptado leyes que afecten a las EMN.

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)* transmite la respuesta de la *Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo* en la cual se señala que, desde el punto de vista del cumplimiento de las normas laborales y el respeto de los derechos convencionales vigentes, la experiencia ha sido negativa, y como ejemplo se cita una EMN del sector del transporte aéreo (cuyo nombre se cita). Se indica que si bien es cierto que la empresa ha contribuido a la generación de empleo, este factor tiene una alta compensación en el hecho de que día a día la mano de obra le resulta más barata, producto de la devaluación del peso frente dólar. En relación con la concentración y abuso de poder económico, la respuesta transmitida señala que por razón de pago de salarios a los empleados locales en un valor muchísimo menor que el que se paga a los del país de origen, ello ha permitido a la EMN que se menciona acumular una sobreganancia y competir en condiciones más ventajosas con las compañías colombianas. Por otra parte, no hay un solo proyecto de ley que tienda a defender de los embates de las multinacionales, como que ni siquiera se garantizan los derechos elementales laborales existentes.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* señala que desde que se produjera la crisis económica, las EMN están contribuyendo a la economía coreana aumentando las reservas de divisas, estabilizando la creación de empleos, introduciendo tecnología sofisticada y creando una cultura empresarial transparente. Hay cierta aprehensión, en el sentido de que la entrada de las EMN en el mercado coreano pueda provocar una concentración del poder económico, inclusive la venta de empresas a «precios de liquidación total» y el despido masivo de empleados. No obstante, el Gobierno indica que un examen más preciso revela aspectos positivos de la presencia de las EMN como por ejemplo, la competencia entre empresas, la transferencia de tecnología, las mejoras de las estructuras financieras y una mayor transparencia. El Gobierno informa que la ley de comercio leal castiga a las EMN que participan en prácticas desleales como la fijación de precios o la utilización de su posición dominante para aumentar las barreras a la entrada de competidores. El Gobierno indica las siguientes medidas adoptadas en los últimos tiempos para lograr la liberalización de la inversión extranjera directa: la apertura de 41 negocios a la inversión extranjera directa en diversas fases, incluido el arrendamiento inmobiliario; la completa liberalización de la adquisición de tierras por parte de extranjeros; la transformación del sistema de adquisición del consentimiento a la presentación de informes; la eliminación de las restricciones sobre la capacidad de los extranjeros a adquirir casas, propiedades comerciales y propiedades no comerciales; y la posibilidad de que los extranjeros puedan realizar fusiones y compras. Asimismo el Gobierno informa que: adoptó la ley de fomento de las inversiones extranjeras en noviembre de 1998; aumentó el período de reducción fiscal de 8 a 10 años, ampliando la reducción fiscal a tecnologías más avanzadas, y a los

servicios de apoyo a la industria; y estableció el Centro de Apoyo a las Inversiones Extranjeras en la KOTRA (Asociación Comercial de Corea) que sirve al mismo tiempo de centro de consultas, información y aprobación para los inversores extranjeros y proporciona un mediador que ayuda a resolver las dificultades en materia de gestión y convivencia diaria del personal de las empresas extranjeras. Cada vez existe mayor flexibilidad en el mercado laboral y una mejora del medio ambiente de trabajo gracias a la puesta en marcha en junio de 1998 de un «sistema de despido temporal y traslado de trabajadores», que amplía el seguro de empleo a los lugares de trabajo con más de un trabajador, transforma el sistema salarial en un sistema basado en los méritos y mejora el sistema de indemnización por fin de servicios. En lo que respecta a la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el Gobierno informa que la discusión y toma de decisiones sobre el programa de reformas en el seno de la comisión tripartita fue una forma de reducir al mínimo los conflictos sociales que se preveían ante la crisis económica.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* está de acuerdo en general con el Gobierno en que la inversión extranjera directa ha desempeñado una función importante al contribuir a la rápida recuperación de la economía coreana, a la creación de empleo, a la mejora de la gestión empresarial y a la introducción de tecnología. La FKTU señala, no obstante, que la actual tendencia de las inversiones extranjeras directas es muy diferente de inversiones anteriores, ya que se centra en la inversión especulativa de los mercados financieros y no crea nuevos empleos. La dominación del capital extranjero en la República Corea va en aumento, representando la propiedad extranjera aproximadamente el 7 por ciento de los mercados bursátiles de Corea. El índice de propiedad extranjera en las 100 primeras empresas es «sorprendentemente alto». La FKTU informa que los inversores extranjeros tienen una influencia en las políticas y las decisiones de prácticamente todos los sectores de actividad, incluidas las relaciones laborales. La FKTU señala que una cámara de comercio extranjera (se cita el nombre de la misma) elaboró en 1999 un Libro Blanco para presionar al Gobierno de Corea para que revisase la legislación laboral y así fuese más favorable al capital extranjero. La FKTU señala que no es hostil a la inversión extranjera directa, pero puede ser hostil a la actitud incorrecta de los inversores extranjeros que no respetan las costumbres nacionales e internacionales ni los reglamentos sobre relaciones laborales. Los interlocutores sociales han examinado y llegado a acuerdos sobre distintas cuestiones laborales en el seno de la comisión tripartita, pero no han examinado nunca cuestiones que tengan que ver con las EMN. La política del Gobierno apoya «las demandas de los capitalistas en vez de las de las clases con menores ingresos».

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* señala que en lo que respecta a sus políticas de desarrollo, la contribución que han aportado las EMN ha sido satisfactoria; las EMN han estado operando en el país durante más de 100 años, empezando por las compañías dedicadas a la siembra y comercialización de banano; sin embargo, en años recientes se ha dado un auge en la entrada de este tipo de empresas en el país, paralelo a los esfuerzos que se han hecho por atraer inversión extranjera directa y a la creación de regímenes especiales para empresas dedicadas a la elaboración de productos destinados a los mercados internacionales. Aportan una contribución importante al empleo y ofrecen beneficios económicos en forma de transferencia de tecnología y otras ventajas para las empresas y la sociedad en general. Para las cifras de aumento del empleo en las empresas de zona franca, véase más adelante la Parte IV. El Gobierno dice que no hay ninguna evidencia de que la forma en que las EMN organizan sus operaciones haya dado lugar a una concentración de poder económico.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* señala que las EMN que se concentran en el sector secundario y terciario contribuyen a la promoción y al bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida y a la satisfacción de las necesidades básicas puesto que generan cerca de un 30 por ciento del volumen de empleo. La legislación nacional del trabajo, que establece un Código del Trabajo y decretos posteriores, se aplica tanto a las empresas nacionales como multinacionales establecidas en el territorio nacional (ley núm. 95-15 de 12 de enero de 1995). Dado que las EMN están sujetas a la legislación nacional, sus actividades no pueden ser contrarias a los objetivos de la política nacional ni a los intereses de los trabajadores.

## Croacia

En su respuesta, el Gobierno de *Croacia* se centró exclusivamente en una EMN del sector de las telecomunicaciones (se citan el nombre y el país de origen de la EMN) a la que corresponde menos del 5 por ciento de la inversión extranjera directa en Croacia. Declara que, entre los Sindicatos Independientes de Croacia, sólo hay uno cuyos afiliados están empleados en una EMN, de modo que llega a la conclusión de que la Declaración EMN debería aplicarse solamente a ella.

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia* se centra también en su respuesta en la EMN del sector de las telecomunicaciones a la que se refiere el Gobierno. En 1995, esta EMN se convirtió en un importante accionista de una de las empresas locales, puesto que poseía un 49,07 por ciento del total de las acciones. Los presidentes de la Junta Directiva y de la Junta de Supervisión, así como la mayoría de los miembros de esas Juntas, proceden del país de origen. En el momento de la adquisición de una parte importante de la empresa local en 1995, la empresa contaba con 3.000 trabajadores pero con los años su número se ha ido reduciendo de forma considerable y actualmente cuenta con 1.500 trabajadores. Las principales razones que explican este descenso son el creciente recurso a la contratación externa y el despido de trabajadores cuyo trabajo ya no se necesita debido a la aplicación de las nuevas tecnologías. Durante el mismo período se contrataron a unos 250 jóvenes ingenieros. Los salarios en esta EMN son casi un 40 por ciento más altos que el salario medio del país (tanto en general como en el sector industrial). La Confederación indica que en este momento los empleados no pueden satisfacer sus necesidades de alojamiento, que forman parte de sus necesidades vitales básicas. Los derechos humanos son respetados y no se producen violaciones. Cabe señalar que la EMN no ha organizado sus operaciones de una forma que pueda conducir a una concentración de poder económico. Hasta la fecha, el Gobierno no ha dado su aprobación para organizar reuniones conjuntas entre los representantes del Gobierno, la EMN y los representantes de los trabajadores a fin de tratar cuestiones relacionadas con las actividades de la EMN, y la Confederación se propone solicitar la celebración de este tipo de consultas mixtas (los representantes de la EMN ya han dado su aprobación). Opina que el Gobierno podría adoptar medidas sobre el funcionamiento de las EMN cuando se celebren dichas reuniones y el Gobierno debería ser informado de las operaciones de las EMN. La Confederación pone en entredicho los motivos fundamentales para adjudicar contratos de explotación a las EMN que crean un número reducido de puestos de trabajo frente a las EMN que crean relativamente más oportunidades de empleo. En este sentido, estimó que sería necesario adoptar algún tipo de código de conducta para las EMN por el que se regulen la adjudicación de contratos de explotación en relación con el número de empleados. Asimismo, se recomienda que, teniendo en cuenta la importante incidencia de las EMN en la creación de empleo, los gobiernos, especialmente en los países en desarrollo, deberían prestar mayor atención a las cuestiones relacionadas con las EMN.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* señala que en el marco de las políticas de desarrollo definidas por el Gobierno de la República Democrática del Congo, las EMN han aportado una importante contribución a la promoción del bienestar y a la creación de empleo, así como el desarrollo inmediato del país. Algunas EMN han construido centros de salud y escuelas y mantienen infraestructuras de carreteras que redundan en beneficio de toda la población. En algunos sectores económicos, como por ejemplo la distribución de productos del petróleo, las EMN tienen una concentración de poder económico. Sin embargo, como el Estado controla los sectores estratégicos no se ha observado ningún abuso respecto de los objetivos de la política nacional y de los intereses de los trabajadores. El Gobierno no ha promulgado ninguna ley o medidas específicas en relación con las actividades de las EMN desde 1996.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* señala que a raíz de la reciente crisis y guerras que han tenido lugar en la República Democrática del Congo, el Gobierno no ha establecido ninguna política de desarrollo. Se ha expresado la intención de proceder al establecimiento de dichas políticas, pero al deteriorarse las condiciones de vida y de trabajo esta intención no se ha materializado. Hasta 1990, las EMN habían contribuido mucho a la generación de empleos, a la mejora de las condiciones sanitarias y a la mejora del nivel general de vida, tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales, pero después de esta fecha suspendieron sus actividades económicas y sociales en el país. En la industria de la cerveza y del petróleo, la forma en que las EMN organizan sus operaciones ha dado lugar a una concentración de poder económico. No hay ninguna información fiable que pruebe la existencia de abusos o conflictos con los objetivos de la política nacional. Sin embargo, en lo que respecta a los intereses de los trabajadores, en casos como por ejemplo la contratación de personal temporal por tiempo indefinido y despidos colectivos, los conflictos han surgido como resultado de una concentración de poder económico. La UNTC responde que no se han adoptado leyes ni políticas pertinentes durante el período considerado en la encuesta.

## Dinamarca

Los socios tripartitos de *Dinamarca* señalan que las EMN crean oportunidades de empleo y promueven el crecimiento económico de la misma forma que otras empresas y la forma en la que organizan sus operaciones no ha dado lugar a una concentración de poder económico. En 1996, el *Folketing* (Parlamento) adoptó la ley sobre la constitución de un comité de empresa europeo que prevé procedimientos de información y consulta a los representantes de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. La ley complementa las disposiciones nacionales en materia de comités de cooperación. En tanto que instrumento transnacional, se aplica a las empresas matrices danesas y a sus filiales en la Unión Europea y en el espacio económico europeo.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* señala que las experiencias se catalogan en positivas y negativas desde el punto de vista de los resultados que se quieren evaluar. El empleo ha decrecido o se ha estancado en las empresas transnacionales ubicadas en turismo/hoteles, telecomunicaciones y minería pero ha aumentado en el ramo de la comida rápida, supermercados y zonas francas de exportación. Desde este punto de vista, las EMN ponen en mano de la población empleada recursos monetarios que les permiten el acceso a bienes y servicios, y han proporcionado tecnología avanzada en el ramo de las telecomunicaciones, aunque el nivel de cobertura ha sido deficiente. En el plano de los derechos humanos fundamentales en las áreas de las relaciones laborales, se puede señalar que la contribución de las EMN siempre ha sido

oponerse a la sindicalización de los/as trabajadores/as o destruir los sindicatos formados. En materia de política ambiental, las EMN suelen aumentar los niveles de contaminación o destruir ecosistemas en las provincias donde operan; han recibido tecnología avanzada en el ramo de las telecomunicaciones, aunque el nivel de cobertura ha sido deficiente. En lo que atañe a la concentración de poder económico, la CNTD señala que se ha creado un oligopolio en el ramo de las telecomunicaciones y la energía, y que el Poder Ejecutivo y el Congreso de la República premiaron a las EMN con el derecho a imponer por diversas vías legales o ilegítimas los precios de los servicios ofertados y a operar como monopolio privado. Como casos recientes cabe citar el aumento de la tarifa de energía eléctrica (que contó con la aprobación *de facto* de la Superintendencia de Electricidad) y el aumento de la tarifa de teléfonos. Se asignó a las empresas distribuidoras de energía áreas exclusivas y con libertad de precios en la práctica; todas estas medidas son contraproducentes con las políticas de lucha contra la pobreza. En lo que respecta a la promoción de los objetivos de la Declaración EMN, hasta donde se tiene conocimiento, el Poder Ejecutivo, vía el ministerio competente, no ha adoptado medidas al respecto excepto en las zonas francas de exportación, donde se instituyó un comité.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* indica que las EMN han constituido un aporte positivo para el desarrollo de los diferentes sectores productivos, lo que ha permitido el ingreso a mercados internacionales. La generación de puestos de trabajo siempre representa una ayuda frente a los niveles de desempleo que enfrenta en la actualidad el Ecuador. Uno de los aspectos que han sido cuestionados en la presencia de las EMN ha sido la distribución equitativa de las ganancias generadas, lo que ha dejado cierto sabor de explotación, tanto de los recursos naturales como humanos. La concentración del poder económico se plantearía como un efecto inevitable de la forma de operación de las EMN, pero si surgieran problemas con los intereses de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos cuenta con mecanismos de solución de conflictos que ayudan a mantener las relaciones obreropatronales, dentro de un esquema de armonía. Según el Ministerio de Comercio, Industrialización y Pesca se manifiesta que han existido varios conflictos con los objetivos de política nacional, debido al *modus operandi* de este tipo de empresas, sin que esto constituya algo preocupante en los últimos años. El Ministerio indica que debido a la difícil década que el país acaba de concluir, tanto en el aspecto económico como en el social, la presencia de inversiones extranjeras no ha sido representativa. De la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 1998, se desprende la obligación de promulgar las leyes de conformidad con las disposiciones de la Carta Magna. Una de las principales leyes reformadas fue la publicada en el RO núm. 149 de 16 de marzo de 1999, que prescribe la ley reformativa sobre zonas francas, que se trata más adelante en el apartado «la Declaración sobre las EMN en los diversos sectores económicos o industriales».

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* declara que el país está presenciando una importante transformación económica, caracterizada (entre otras cosas) por la privatización, la promoción de la inversión extranjera y el compromiso de las EMN en la ejecución de proyectos de inversión en coordinación con las empresas nacionales. El país se beneficia de las EMN porque contribuyen a transferir tecnología moderna, a mejorar los productos de exportación, a generar oportunidades de empleo y a aumentar los ingresos *per cápita* al proporcionar mayores salarios e incentivos, y prestan servicios modernos de formación con maquinaria avanzada. Para facilitar las operaciones de las EMN, el Gobierno facilita un entorno favorable por medio de la normativa y las disposiciones reglamentarias que hacen más fáciles las operaciones de las EMN, con excepciones temporales para los proyectos que promueven el desarrollo y protegen los derechos de los trabajadores. Según el

Gobierno, las EMN tratan de concentrar el poder económico, pero sin abusos, obstáculos o injusticias ante los derechos de los trabajadores. Las EMN aplican la legislación laboral nacional y los convenios ratificados por Egipto. El Gobierno indica además que está en curso de promulgación una legislación laboral uniforme que estará de conformidad con todos los derechos fundamentales y con las normas internacionales del trabajo.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* transmite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto (tras recabar las respuestas de una muestra representativa de EMN, que comprende los sectores del petróleo, de los productos farmacéuticos, alimenticios y químicos, de los viajes, de las tecnologías de la información y de la banca, cuyos países de origen son los Estados Unidos, el Reino Unido, los Países Bajos y Suiza). Una de estas EMN, que actúa en el sector de los productos alimenticios, informa de que las EMN han contribuido a la creación de muchas oportunidades de empleo, abriendo nuevas fábricas y servicios a todo lo largo del país. Las EMN contribuyen a impulsar la economía favoreciendo las industrias locales de un gran número de productos, algunos de los cuales se exportan a los países vecinos. Ello facilita a los trabajadores una experiencia inestimable en las últimas técnicas, al tiempo que responde a las expectativas de los consumidores egipcios. La otra EMN, que actúa en el sector de la energía (se cita el nombre) y que posee el 50 por ciento de las acciones de una importante empresa petrolera nacional, ofrece oportunidades de formación y de promoción a sus empleados, que se benefician también de ventajas competitivas en relación con el mercado local. Además, contribuye a la promoción del bienestar económico y social del país al subvencionar acontecimientos educativos, de medio ambiente, técnicos y culturales. Los empleadores señalan que durante el período considerado no se ha adoptado ninguna legislación ni medidas al respecto.

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* declara que la experiencia en relación con las EMN ha sido positiva y que, en términos generales, estas empresas ofrecen un considerable aporte al bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida, y por consiguiente, a la satisfacción de las necesidades básicas de un gran segmento de la población, creación de oportunidades de empleo y respeto a los derechos humanos fundamentales. Según datos proporcionados por la Dirección de Comercio e Inversión del Ministerio de Economía, las EMN en la última década han contribuido al acrecentamiento del producto interno bruto, promoviendo el desarrollo de los indicadores de empleo en beneficio de los sectores laborales del país. Las actividades de las EMN no han promovido una concentración de poder económico. Por el contrario, dicha actividad ha contribuido al desarrollo del empleo de la mano de obra salvadoreña (barata y de gran calidad) y ha beneficiado a una gran cantidad de familias, del sector urbano y rural, que de otra manera engrosarían las cifras del desempleo. El Gobierno aclara que todas las EMN que operan en El Salvador se rigen por las disposiciones normativas de la Constitución de la República y del Código del Trabajo y en casos de conflicto, se aplican los procedimientos administrativos de conciliación y, si ésta no procediere, se promueve entonces la mediación y el arbitraje, pero en todo caso la Dirección General de Inspección del Trabajo administra los procedimientos de inspección. Se han decretado varias leyes dentro del esquema de liberalización económica, a efecto de facilitar a las empresas exportadoras la utilización de recursos en los cuales el país tiene ventajas en relación con otros mercados: la ley de reactivación de las exportaciones, la ley de zonas francas industriales y de comercialización, el reglamento general de la ley de reactivación de las exportaciones, el decreto de reformas al reglamento general de la ley de reactivación de las exportaciones, el decreto de creación de la Comisión Interinstitucional de tratamiento y prevención de conflictos de las empresas de las zonas francas y recintos fiscales.

## Eritrea

El Gobierno de *Eritrea* señala que tanto su «macropolítica» como su política revisada de inversiones y los decretos sobre inversiones (núm. 59/1994) y sobre el trabajo (núm. 8/91) están de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las EMN y la política social.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los mandantes tripartitos de *Eslovaquia* informan de que el volumen de inversiones extranjeras es reducido y que la presencia de las EMN en la economía nacional data de hace poco tiempo. No obstante, es probable que las EMN hayan contribuido a reducir parcialmente el desempleo durante ese período. No se han señalado casos de concentración de poder económico por parte de las EMN, que podría dar origen a abusos o conflictos con los objetivos de la política nacional o con los intereses de los trabajadores. El Gobierno ha adoptado, previa consulta tripartita, medidas como la reducción de los impuestos, la reclasificación de los trabajadores y otros incentivos para atraer inversiones extranjeras. La Confederación Sindical de la República de Eslovaquia indica que reclama periódicamente que los empleadores respeten los principios contenidos en la Declaración EMN.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* informa de que las EMN eslovenas (que se distinguen de las EMN de propiedad extranjera) desempeñan un papel importante en la economía, sobre todo en términos de exportaciones, utilidades y ventas. Así ocurre en particular en el sector manufacturero, en que las EMN eslovenas contribuyeron con el 24,4 por ciento de todas las ventas netas, casi el 25 por ciento de los beneficios de explotación y 33 por ciento de todas las exportaciones en 1998 (se adjuntan datos). Las estadísticas muestran que el papel que desempeñan las EMN en el sector privado en general ha crecido en forma sostenida por lo que se refiere a las exportaciones (aumento del 8,5 por ciento), ventas (5,2 por ciento) y capital social (4,5 por ciento) en el período 1994-1998 (se adjuntan datos). Las EMN tienen mejores perspectivas que las empresas nacionales en las exportaciones y las ventas, sobre todo en las empresas en que los socios extranjeros tienen una participación mayoritaria, que constituye el 75 por ciento de todas las EMN de Eslovenia, según datos del Gobierno, que indica además que, en general, la forma en que las EMN han organizado sus operaciones no ha dado origen a una concentración de poder económico. A pesar de que según los datos de que se dispone en algunos sectores de la economía de Eslovenia se observa un mayor porcentaje de las EMN, esto obedece a la naturaleza del mercado esloveno (sumamente pequeño) más que a la organización de las EMN (se adjuntan cuadros al respecto). El Gobierno reconoce que hay algunos obstáculos que impiden el aumento de las corrientes de inversiones extranjeras directas (IED) en Eslovenia, como por ejemplo: las lagunas en el marco jurídico que reglamenta las actividades de la empresa privada; la falta de locales empresariales y de terrenos para las empresas, y sobre todo para sus unidades de producción; el hecho de que las empresas privatizadas no han iniciado aún una reestructuración de fondo, lo que ha restringido las posibilidades de formar alianzas estratégicas con asociados extranjeros; la ambigüedad que persiste en cuanto a la actitud de Eslovenia hacia las IED y, hasta hace poco, la existencia de una política en materia de IED considerada «más bien pasiva», así como la inadecuación de la organización institucional en esta materia y la insuficiencia de los planes de incentivos para las IED. En 1999, las autoridades eslovenas tomaron medidas para superar estos obstáculos, entre las que figuraban las siguientes: adopción de una ley sobre el cambio de divisas, que redujo la definición del concepto de cartera de inversiones extranjeras (el monto obligatorio de la cuenta de garantía prevista en este sistema pasó de menos del 50 por ciento a menos del 10 por ciento de la cuantía del capital social extranjero de las empresas), y el reforzamiento



de las funciones de la Oficina de Promoción del Comercio y las Inversiones de la República de Eslovenia. El Gobierno hace notar que estas medidas fueron insuficientes, puesto que las corrientes de IED se redujeron en 1999. La posibilidad de nuevos cambios es poco probable, a menos que se amplíen los criterios de privatización de la propiedad estatal para incluir a los inversores extranjeros, que se aplique una política más activa de fomento de las IED y que el Gobierno y la administración pública asuman un compromiso irrestricto de promoción de las IED y la capacidad empresarial en general. El Gobierno señala que se han tomado dos medidas en tal dirección. En primer lugar, el Servicio Asesor de Inversiones Extranjeras del Banco Mundial analizó el tema «Barreras administrativas a las inversiones en Eslovenia», con miras a celebrar posteriormente reuniones técnicas en las que se defina un plan de acción en la materia. En segundo lugar, el Gobierno adoptó en enero de 2000 el Programa de Fomento de las IED. El objetivo principal de este programa es aumentar la afluencia neta anual de IED, que de un 1 por ciento del PIB en la actualidad debería a pasar a un 3 por ciento del PIB en el curso de los próximos cuatro años. Las metas generales del Programa son dos: aprovechar al máximo las ventajas comparativas de Eslovenia (su ubicación geográfica, buena infraestructura de comunicaciones y de transporte, industria relativamente bien desarrollada y técnicamente avanzada, fuerza de trabajo bien formada, apertura de la economía y estabilidad política y económica), y superar las principales deficiencias de la actual política de promoción de las IED (a saber, las dificultades para obtener terrenos de construcción, la falta de incentivos financieros a los inversores que inician actividades y la escasa movilidad de la fuerza de trabajo).

## España

El Gobierno de *España* comienza señalando que la noción de «empresa multinacional» aparece en el ordenamiento jurídico español tan sólo a determinados efectos económicos y fiscales. Así pues, la normativa laboral española es aplicable a todas las empresas con centros de trabajo en territorio español, con independencia de que el empresario titular sea español o multinacional. Se trata de un principio básico que es aplicable a todos los aspectos de derecho laboral. En respuesta a la pregunta sobre si se han promulgado nuevas leyes o adoptado nuevas medidas políticas o acciones para el cumplimiento de esta Declaración EMN, debe hacerse constar que la Directiva del Consejo 94/45/CEE (de 22 de septiembre de 1994) se trasladó a la legislación nacional por medio de la ley núm. 10/97 (de 24 de abril de 1997). Esta ley rige los procesos de información y consulta con los trabajadores empleados en las llamadas empresas de dimensión comunitaria o en grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España así como los centros de trabajo de esas empresas y grupos, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados. La ley núm. 10/97 viene precedida de un amplio diálogo con las organizaciones empresariales y sindicales.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* indica que la experiencia española ha sido positiva en cuanto a la aportación de las EMN al bienestar económico y social, a la mejora de los niveles de vida y a la creación de oportunidades de empleo, entre otras contribuciones. La CEOE indica que la presencia de las EMN en España no ha dado lugar a concentraciones de poder económico excesivas ni a abusos en las condiciones laborales, ni tampoco a conflictos con los objetivos de la política nacional o los intereses de los trabajadores, sino todo lo contrario.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* considera que la implantación de las EMN en España ha favorecido en general el progreso económico y social de las zonas geográficas donde se ubican, pero señalan que su presencia no siempre ha fomentado ni mejorado el ejercicio en mayor o menor grado de los derechos humanos fundamentales. El progreso económico y social en las regiones donde se ubican las EMN se ha revelado incierto e inestable, puesto que su posible continuidad en el país depende de la propia estrategia internacional de cada EMN y no tiene en cuenta los efectos económicos y

sociales que la decisión de dejar el país podría acarrear para la región de que se trate. La UGT indica que tanto la instalación de las EMN en España como su participación en el capital de empresas nacionales ha dado lugar a una concentración de poder económico, produciéndose abusos y conflictos con los intereses de los trabajadores, entre los que cabe citar las decisiones de cerrar un centro y varios conflictos con los trabajadores (se citan los nombres de las EMN que operan en diferentes sectores). Las sucesivas fusiones y alianzas entre multinacionales han acelerado en los últimos años la concentración de poder económico, que en muchos casos supera la capacidad del Gobierno para intervenir en los conflictos de intereses que se producen.

## Estados Unidos

La *Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)* ha comentado en años anteriores los conflictos entre la Declaración EMN y la legislación y la práctica de las EMN extranjeras en los Estados Unidos. Declara que, en el período de que se trata, se han producido pocos cambios en la legislación o en la observancia de la Declaración EMN por parte de las compañías extranjeras. La AFL-CIO informa que las empresas no han utilizado la Declaración EMN para mejorar los derechos de los trabajadores y que la legislación estadounidense (federal y estatal) concede a las EMN «amplias posibilidades» para forzar el lenguaje y el objeto de la Declaración EMN con escaso temor de interferencias o sanciones por parte de las autoridades. La AFL-CIO observa que la National Labour Relation Act, 29 U.S.C., art. 151 y ss. (NLRA), promulgada hace 65 años, declara que la política estadounidense debe fomentar la negociación colectiva, y proteger el derecho a la sindicación libre y a la formación de los sindicatos. Sin embargo, la experiencia de las relaciones laborales y de gestión muestra que (en teoría y en la práctica) la legislación estadounidense está muy lejos de realizar plenamente la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La AFL-CIO observa en primer lugar, que en virtud de la clasificación, la mayoría de los trabajadores no quedan incluidos en el marco de la legislación laboral nacional, y concretamente los trabajadores agrícolas y del servicio doméstico, los contratistas independientes y los supervisores, todos los cuales quedan fuera de la definición de «empleados» según la NLRA. Los funcionarios públicos que trabajan para el gobierno estatal o local quedan también excluidos y los derechos de este último grupo dependen de la legislación local, que a menudo les niega el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. En segundo lugar, señala que los trabajadores federales del Gobierno no tienen derecho a la huelga. La NLRA prohíbe otros tipos de actividad que entran en el ámbito de los derechos básicos del trabajo, tales como las huelgas de solidaridad, las huelgas de celo y las huelgas de brazos caídos, que se permiten en varios países de origen. La AFL-CIO observa, en tercer lugar, que la legislación estadounidense confiere a los empleadores la condición de participantes plenos en las elecciones sindicales como adversarios de la representación de los trabajadores. Durante una campaña sindical, los empleadores tienen derecho a hacer campaña contra la sindicación, incluso hasta el punto de exigir a los trabajadores que asistan a las reuniones en las que efectúan «amenazas apenas veladas bajo capa de explicar los hechos» en relación con las consecuencias de elegir un sindicato determinado. Los empleadores pueden legalmente negar a los afiliados sindicales que no son empleados el acceso a su lugar de trabajo. Las acciones correctoras jurídicas para penalizar la mala conducta de los empleadores son «profundamente inadecuadas»: los sindicatos casi nunca tienen acceso a un desagravio por mandato judicial contra los empleadores, mientras que estos últimos acceden a ello en muchas situaciones. Los trabajadores que son despedidos de la actividad sindical tienen derecho sólo a un reembolso y a una readmisión. Estas acciones correctoras se retrasan tanto tiempo que para los empleadores es más barato despedir a los trabajadores ilegalmente que de conformidad con la ley. La AFL-CIO observa, en cuarto lugar, que el proceso de negociación colectiva crea serios obstáculos para concluir acuerdos voluntarios, con más de un tercio de sindicatos recién acreditados que no han alcanzado un primer acuerdo de negociación

colectiva. Las acciones correctoras son inadecuadas para responder a las tácticas de negociación de mala fe de los empleadores, y no hay un mecanismo establecido por la ley para un acuerdo de principio en favor del arbitraje. Por último, la escasez de recursos dificulta permanentemente el cumplimiento de la legislación nacional. Dada la insuficiencia de la legislación federal laboral y su aplicación, las EMN extranjeras no actúan mejor que las empresas nacionales, ni han efectuado ninguna contribución importante al fomento 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 o al disfrute de los derechos humanos fundamentales.

## Estonia

Según los socios tripartitos de *Estonia*, las EMN desempeñan un papel importante en la economía del país. En general, los tres interlocutores sociales piensan que la eficacia de las EMN resulta beneficiosa para la inversión extranjera directa y consideran que las EMN promueven el desarrollo tecnológico, mejoran las calificaciones de los trabajadores, incrementan los salarios medios y sientan un buen ejemplo de cultura del trabajo (se citan cifras y nombres de EMN). No hay informaciones en el sentido de que sus operaciones hayan conducido a una concentración de poder económico, a abusos o a conflictos con los objetivos de la política nacional. La legislación social y laboral se elabora en colaboración tripartita. La legislación da el mismo trato a las empresas multinacionales y nacionales.

## Etiopía

La *Confederación de Sindicatos Etiopes* señala que apenas hay EMN en el país, siendo poco importante su contribución a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida, a la satisfacción de las necesidades básicas y a la creación de oportunidades de empleo. Esas EMN no disfrutaban del mismo tipo de concentración de poder económico que las EMN de otras partes del mundo.

## Filipinas

El Gobierno de *Filipinas* hizo llegar su respuesta por intermedio de varios organismos estatales. El Instituto de Estudios Laborales (ILS) del Ministerio de Trabajo y Empleo indica que en el país operan 238 EMN, en los siguientes sectores: minería, energía y suministro de agua, construcción, comercio al por mayor y comercio de detalle, hotelería, transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios financieros, comercio de bienes raíces y comercio en general. Las inversiones extranjeras son un complemento de los esfuerzos nacionales desplegados para crear empleo y lograr transferencia de tecnología. En función del país de origen y de la evolución de las estrategias regionales a raíz del fenómeno de la mundialización, las EMN pueden ejercer efectos positivos o también negativos por lo que se refiere a la promoción del bienestar económico y social, la elevación del nivel de vida, la satisfacción de las necesidades básicas, la creación de empleos y el respeto de los derechos humanos básicos. El ILS indica que la escasa incidencia de las EMN en el empleo ha quedado demostrada en las estadísticas gubernamentales, según las cuales estas empresas empleaban aproximadamente al 1 por ciento de la fuerza de trabajo total del país en 1997 (se citan datos de la Oficina de Estadísticas del Trabajo y el Empleo, y se adjunta un cuadro). Por otra parte, las medidas recientes de reestructuración encaminadas a racionalizar y reducir el volumen de plantilla de las EMN las han llevado a trasladar sus unidades de producción. Concretamente, a comienzos de 1999 nueve EMN (que se citan) transfirieron totalmente sus actividades y otras dos (también se citan) decidieron reubicar sus unidades de producción en otros países, medidas que afectaron a más de 150 trabajadores en cada caso. El ILS se refiere a las declaraciones de su grupo privado de análisis, la Unidad de Estudios Económicos (EIU), según el cual la mundialización y la consiguiente necesidad de asegurar la

competitividad son los principales factores en que reposa la decisión de las EMN existentes, de reestructurar sus operaciones regionales. El ILS se refiere a una encuesta de la EIU, que se cita en el artículo, que enumera las preocupaciones de los ejecutivos de las EMN, por orden de prioridad: la insuficiencia de las infraestructuras, la burocracia, la rigidez de las normativas laborales y la arbitrariedad del sistema judicial. Los efectos de las EMN en el empleo del país también pueden medirse en función de las estadísticas sobre inversiones extranjeras, según las cuales hubo en 1999 un aumento con respecto a 1998. La Dirección de Zonas Económicas Especiales de Filipinas (PEZA), dependencia del Ministerio de Comercio e Industria, indica que una de las estrategias efectivas de revitalización de la economía filipina consiste en invitar a las EMN a instalar unidades de producción en el país y efectuar exportaciones a partir de las zonas francas. La PEZA indica que entre 1994 y 1998 se multiplicaron por 10 las inversiones anuales en las zonas económicas especiales, y que las inversiones extranjeras directas representaron el 92,5 por ciento del total de las inversiones de las empresas allí implantadas (exportaciones, servicios y en particular servicios e instalaciones públicas); un 15,3 por ciento de las actividades de desarrollo en las zonas económicas se ha realizado por medio de empresas mixtas constituidas con asociados nacionales (se indican los países de origen de las IED y los porcentajes respectivos). En total, hay 110 zonas económicas registradas en la PEZA, 56 de las cuales ya están en funcionamiento, mientras que el resto se encuentra en diversas etapas de su desarrollo. Con respecto a la organización del funcionamiento de las EMN, de tal manera que podría dar origen a una concentración de poder económico, la PEZA indica que en los últimos cuatro años y medio no se han registrado casos de abuso o conflictos. El ILS indica que, en el marco de una serie de consultas tripartitas celebradas en 1997 para analizar diversas cuestiones relativas a las EMN y las IED, se plantearon los beneficios, problemas y otras cuestiones. La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) señaló entonces algunos de los beneficios aportados por las EMN y las IED, y las organizaciones de trabajadores, concretamente, el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) y la Federación de Trabajadores Libres (FFW), mencionaron supuestas violaciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios de la OIT, la legislación nacional y las «reglas ordinarias de decencia y equidad» que se alegan de las EMN. La FFW declaró también que las EMN no habían generado una oferta de empleo suficiente y que los puestos de trabajo en estas empresas eran poco calificados, provisorios y ocasionales.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* señalan que la legislación finlandesa no hace diferencias entre las empresas, sean multinacionales o no. Las EMN no tienen derechos ni obligaciones especiales. Las actividades de las EMN, y sobre todo el crecimiento de las EMN finlandesas, han beneficiado en general a Finlandia al promover el crecimiento económico, el empleo y el bienestar. Sin embargo, es posible que al mismo tiempo la transferencia de operaciones a países con una estructura de costos más bajos haya perjudicado al empleo en Finlandia. En Finlandia, los flujos de inversión directa hacia el extranjero han sido generalmente superiores a los de las inversiones directas procedentes del extranjero. Un informe del Banco de Finlandia (que figura en anexo a la respuesta) revela que se han producido salidas netas de capital a partir de Finlandia durante el período considerado. En 1996, mientras que las inversiones directas finlandesas totales al extranjero se elevaban a 16.500 millones de marcos finlandeses, las EMN (al tener a sus residentes en el extranjero) invirtieron 5.100 millones de marcos, que representaron unas salidas netas de 11.400 millones. Esta cifra se elevó a 16.400 millones de marcos y a 34.700 millones en 1997 y 1998, respectivamente. Según las estadísticas del Banco de Finlandia (que figuran en anexo a la respuesta) el balance total de inversiones finlandesas hacia el extranjero se elevó a 82.000 millones, 110.000 millones y 149.900 millones de marcos en 1996, 1997 y 1998, respectivamente. De estas cifras, la parte correspondiente al sector manufacturero (bosques, metal e ingeniería y otros) representa entre el 75 y el

85 por ciento, aproximadamente. Los principales países de acogida en términos de inversión y empleo son Suecia, Estados Unidos, Alemania, los Países Bajos, el Reino Unido y Francia. El balance total de las inversiones extranjeras directas en Finlandia ascendía a 40.800 millones, a 51.700 millones y 83.900 millones de marcos, en 1996, 1997 y 1998, respectivamente. De estas cantidades las proporciones de los países de la UE varían del 71 al 76 por ciento, mientras que las inversiones procedentes de los Estados Unidos representan por sí solas cerca de un 14 por ciento. Por otra parte, las inversiones en el mercado de valores, han sido mucho más importantes desde el extranjero a Finlandia que en sentido inverso. La eliminación de las restricciones en materia de propiedad extranjera creadas por el Acuerdo sobre la Creación del Espacio Económico Europeo (EEE), adoptado en 1993, ha dado lugar a un importante aumento del nivel de inversiones en las empresas públicas finlandesas. Sin embargo, la inversión extranjera directa en nuevas unidades de producción aumentó a un ritmo inferior al de la mayoría de las inversiones dirigidas a las empresas ya existentes. Como consecuencia de ello, la propiedad extranjera de las empresas públicas finlandesas ha aumentado rápidamente. En lo que respecta a la cuestión de la concentración del poder económico, el Gobierno señala que el aumento de la propiedad extranjera en las empresas existentes ha provocado también una transferencia de la administración, parcial o totalmente, a países extranjeros. Ello ha creado también incertidumbre en cuanto a la permanencia de los lugares de trabajo. Las fusiones actuales y las previstas en los sectores de la banca y de los seguros entre Finlandia y Suecia han provocado una reducción del número de lugares de trabajo. La apertura del comercio a la industria alimentaria debido al Acuerdo sobre la creación del Espacio Económico Europeo (EEE) y el Tratado de la Unión Europea ha aumentado la competencia y el temor a que las empresas extranjeras acaparen el mercado. En lo que respecta a las nuevas leyes y políticas adoptadas durante el período que se examina, el Gobierno proporciona informaciones detalladas: Finlandia ha hecho efectiva la Directiva 94/45/CEE del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. La ley entró en vigor el 22 de septiembre de 1996. Más tarde entró también en vigor la Directiva 97/74/CEE del Consejo. Las enmiendas a la ley han sido elaboradas conjuntamente con los interlocutores sociales sobre una base tripartita. Antes de ser miembro de la EEE/UE, una ley sobre el derecho de los extranjeros y de ciertas organizaciones a poseer y controlar bienes inmuebles y acciones en Finlandia estaba en vigor. Sobre la base de dicha ley, toda empresa extranjera debía recibir una concesión del Ministerio de Trabajo e Industria para adquirir bienes inmuebles o acciones en Finlandia. Una propuesta del Gobierno, elaborada por el Ministerio de Medio Ambiente, sobre la supresión de la concesión para los bienes inmuebles secundarios se ha presentado ante el Parlamento. Una ley que regula de conformidad con la legislación finlandesa las disposiciones que se aplican a la relación de empleo de los trabajadores desplazados temporalmente a Finlandia (1146/1999) entró en vigor el 16 de diciembre de 1999. La Directiva 96/71/CEE del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores, adoptada en 1996, se aplica en Finlandia. La ley se refiere al desplazamiento de trabajadores, tanto si proceden de los Estados miembros de la Unión Europea, como si son exteriores a ella. Si en el contrato de empleo de un trabajador desplazado a Finlandia se aplica a la legislación de un Estado extranjero, también se aplican ciertas disposiciones de la legislación finlandesa. La Comisión encargada de la ley de contratos de empleo, establecida por el Ministerio de Trabajo, debía finalizar sus labores el 31 de enero de 2000; la labor de la Comisión tiene por objeto aclarar las disposiciones de convenios generalmente vinculantes. Respecto a las operaciones de las EMN en Finlandia, la Organización Central de Sindicatos de Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK) y la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias (AKAVA) señalan que las empresas no suelen conocer la Declaración EMN, y ninguna empresa finlandesa parece haber hecho la menor referencia directa a la Declaración EMN en sus informes anuales o en sus normas de conducta. Ninguna de las tres organizaciones

de trabajadores (SAK, STTK y AKAVA) conoce a una EMN finlandesa comprometida en un proyecto de «desarrollo comunitario» en el país o en los países en desarrollo en los que actúa. Hay casos en los que los empleados de las filiales de las EMN finlandesas no están sindicados. En ciertos casos hay razones para pensar que la actitud de la dirección ha afectado a la organización de los trabajadores y es probable que las filiales de las EMN finlandesas no se afilien a veces a la correspondiente organización de empleadores en los países extranjeros en los que operan. En algunos sectores, como por ejemplo la banca, los seguros y los bosques, el poder económico se ha concentrado en las EMN. Sin embargo, el mercado interno de la UE, por otro lado, mantiene su nivel de competencia en la mayoría de los sectores. La creciente participación en las acciones de los inversores extranjeros en las empresas finlandesas es un nuevo «rasgo alarmante» que ha conducido a insistir en las ventajas que supone para los accionistas la negligencia de los intereses de los trabajadores. Las SAK, STTK y AKAVA señalan que la séptima encuesta tripartita se centra en las EMN extranjeras (en Finlandia) y proponen que se incluyan dos nuevos aspectos: las operaciones de las EMN finlandesas en el país y las operaciones de las EMN finlandesas en el extranjero.

## Francia

La *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)* señala que Francia, como país desarrollado que es, debería poder ejercer cierto control sobre las actividades de las EMN francesas en el extranjero, aunque sólo sea en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, pero que la legislación del país no incluye ningún medio para ejercer dicho control. Es innegable que las empresas más grandes concentran poderes económicos, pero en el fondo ya no les preocupa los objetivos y prioridades nacionales del país que incluyen, entre otros, el mantenimiento de una base manufacturera diversa y amplia, la creación de empleo, el desarrollo de actividades de tecnología avanzada y las actividades industriales tradicionales que estructuraban la trama económica local y permitían la creación de zonas económicas integradas y coherentes. Debido a un entorno cada vez más intensamente competitivo, exacerbado por la mundialización del comercio y los mercados financieros, las EMN movidas exclusivamente por criterios de rentabilidad y sin tener en cuenta el sector o ubicación de sus actividades, conceden ahora prioridad a unos criterios de gestión puramente financieros — que a menudo son a corto plazo — y a unos criterios de producción y de compra que conducen a la reubicación, a causa de los costos laborales y de la utilización de fuentes de abastecimiento de ámbito mundial y del criterio de acudir dondequiera que los productos sean más baratos. Estas elecciones son, por definición, motivo de desestabilización del tejido económico local y nacional. Durante el período considerado, el Gobierno introdujo incentivos fiscales y sociales, concedió subvenciones y realizó la construcción de infraestructura, por ejemplo la reestructuración de las redes de comunicaciones y de transporte público (se adjuntan ejemplos de inversiones en el sector del turismo y se citan los nombres de las empresas y las regiones). Ello no obstante, cuando las EMN no respetan los compromisos que les corresponden por haberse beneficiado de incentivos, como por ejemplo crear empleo local y ampliar la duración de las operaciones, el Gobierno no aplica sanciones ni les exige por ejemplo la devolución de las ayudas, aunque hayan sido concedidas con estos fines. Las consultas con las organizaciones de trabajadores, cuando se producen, son puramente formales y nunca obtienen resultados.

La *Confederación General del Trabajo (CGT)* de Francia analiza la aportación que hacen las EMN al empleo y al nivel de vida en el país, y señala que este último ha mejorado durante el período considerado para una pequeña proporción de la población, al tiempo que la pobreza y el número de personas sin hogar han ido en aumento. En relación con el empleo, se vislumbran dos etapas diferentes en el período considerado: la primera que iría hasta mediados de 1997 y que se caracterizó por un crecimiento del desempleo y la segunda (desde mediados de 1997), caracterizada por una tendencia inversa, debido sobre

todo al cambio de Gobierno y a las nuevas medidas introducidas, así como a la evolución de la situación económica; en todo caso, la proporción de trabajadores empleados por las EMN aumentó del 25 al 28 por ciento entre 1996 y 1999. De todos modos, estas cifras no reflejan la creación de empleo, sino más bien un número creciente de absorciones por parte de las EMN, que arrojan un aumento de 9 puntos porcentuales en las exportaciones en la industria manufacturera (del 30 al 39 por ciento de 1996 a 1999). La CGT ofrece tres ejemplos de fusiones de las EMN (se citan los nombres de las empresas) — cada una con la amenaza de despidos masivos de por lo menos 10.000 trabajadores — lo que refleja una creciente concentración del poder económico en manos de las EMN y el consiguiente aumento de su influencia en las políticas nacionales. Estas empresas han demostrado una «reticencia considerable» en la aplicación de las medidas propuestas por el Gobierno de reducir las horas de trabajo y crear oportunidades de empleo. Además, y a pesar de las ayudas públicas concedidas a las EMN, sólo en 1999 se perdieron o estuvieron en peligro más de 10.000 puestos de trabajo. A pesar de ello, las EMN de origen francés (se citan nombres) no han realizado ningún esfuerzo por aplicar activamente los principios de la Declaración EMN, ya que han asociado el aumento de los beneficios con la reducción del personal. En relación con el disfrute de los derechos humanos fundamentales, la CGT se refiere al mal funcionamiento de algunos de los comités de empresa europeos y a diversos casos en particular, entre ellos el de una empresa francesa de la industria automovilística que opera en el extranjero (se citan los nombres de las empresas y de los países en cuestión). Estos casos demuestran que las «declaraciones de intenciones» no bastan cuando llega el momento de la verdad. No se han adoptado medidas dirigidas específicamente a las EMN durante el período considerado aunque, en el contexto pertinente, una ley sobre información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas europeos y sobre promoción de la negociación colectiva, incorporó la Directiva de la Unión Europea sobre la constitución de un comité de empresa europeo a la legislación nacional. Se consultó a los interlocutores sociales a ese respecto, y la CGT lamenta que prevalecieron las opiniones de los empleadores, ya que la ley sobre los comités de grupos (sección L 439/24) reduce el ámbito de aplicación de los derechos nacionales vigentes en materia de información y consultas. La CGT presenta además dos anexos, con información detallada sobre los efectos sociales negativos de las EMN en el país, con estudios de caso y un cuadro con los «desmanes sociales» cometidos por ciertas EMN en el país entre enero de 1999 y enero de 2000 (se citan los nombres de las empresas y sus países de origen, el sector comercial de operaciones, la provincia o ciudad francesa afectadas con la fecha del «desmán» y el número de trabajadores afectados).

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que no hay razón para mencionar a las EMN, porque no son más que filiales que actúan en el país. Declara además que las filiales de las EMN han contribuido enormemente a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida, a la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de oportunidades de empleo y a la promoción de los derechos humanos básicos. La existencia de filiales de las EMN no ha provocado una concentración del poder económico. No existen leyes, políticas, medidas o acciones que regulen las actividades de las EMN. Los acuerdos de instalación con el Gobierno se firman tan pronto como se establece la filial de la EMN en el país. Estos acuerdos concedían a las filiales ciertas ventajas que ya no se aplican.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana* informa de que su experiencia ha sido alentadora, ya que las EMN promueven el bienestar socioeconómico, crean empleo y mejoran el nivel de vida, cubriendo así las necesidades básicas. Las operaciones de las EMN pueden dar lugar a una concentración del poder económico; no obstante, se producen

dentro de los objetivos políticos nacionales y en interés de los trabajadores. Señala que los principios de la Declaración EMN sirven de guía a la coexistencia mutua. Las tres partes participan en promover los objetivos de la Declaración EMN, ya que se trata de una cuestión tripartita.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* informa de que las EMN han contribuido a promover el bienestar económico y social, a mejorar el nivel de vida, a satisfacer las necesidades básicas, a crear empleo y a fomentar los derechos humanos básicos. Las actividades de las EMN no han provocado una concentración abusiva del poder económico contraria a los objetivos de la política nacional o a los intereses de los trabajadores. El Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, persigue políticas que puedan promover los objetivos de la Declaración EMN.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* señala que por regla general la experiencia ha sido positiva en cuanto a la contribución de las EMN en la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida, en la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de oportunidades de empleo y a la promoción de los derechos humanos fundamentales. Asimismo, considera que la forma en que las EMN organizan sus operaciones no ha dado lugar a una concentración del poder económico. El Gobierno ha adoptado desde 1996 las medidas oportunas, como la adopción de la ley de inversión extranjera, la ley general de electrificación, la ley general de telecomunicaciones y la ley general de hidrocarburos.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* declara que en Guatemala las EMN no han tenido una política común y, en algunos casos, sus políticas individuales difieren de las gubernamentales. Considera que las EMN no han concentrado el poder económico, salvo en casos aislados de monopolio, pero sin consecuencias significativas. Señala además que el Gobierno de Guatemala no ha implementado políticas relacionadas con la Declaración.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* informa de que se ha producido un aumento de la inversión extranjera que ha tenido como resultado algunos efectos positivos en términos de bienestar económico y social y de mejora del nivel de vida. No obstante, todavía persisten problemas de desempleo y subempleo. El Gobierno señala que la forma en que las EMN organizan sus operaciones ha dado lugar a una concentración del poder económico en algunos casos en que las «empresas matrices» extranjeras disfrutaban de más prestaciones que en el país de origen. En lo que respecta a las iniciativas adoptadas en relación con las actividades de las EMN desde 1996, el Gobierno ha aprobado la ley de terminación de la relación de trabajo y de indemnización por fin de servicios (núm. 19 de 1997), que abarca a todas las personas empleadas, entre ellas los empleados de las EMN. Al igual que todas las leyes y políticas nuevas, la ley fue debatida en el órgano tripartito, que se reúne mensualmente.

## Hungría

Según el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno informa de que, en el contexto de la mundialización y el proceso de integración a la UE, la función de las EMN en la economía húngara se está robusteciendo e influye cada vez más en el nivel de vida y, en un sentido más amplio, en la política social. Las EMN contribuyen a crear nuevos empleos y a aplicar la política de empleo nacional de manera proporcional a



su creciente función. Las EMN se integran orgánicamente en el sistema jurídico húngaro. La actual legislación laboral húngara está básicamente de conformidad con los principios internacionales y con los de la UE, hecho que ha reducido los «conflictos esporádicos en los últimos tiempos». Se han creado medios y mecanismos de cooperación entre el Gobierno y las EMN a mediados del decenio de 1990, y que se mantienen regularmente consultas sobre diversas cuestiones profesionales, entre ellas la política salarial y la política de empleo a corto y medio plazo. La Confederación de Industriales Húngaros, uno de los interlocutores tripartitos que realizó diversas encuestas generales entre los empleadores, señala que la influencia de las EMN es mayor en el desarrollo de la economía (construcción de fábricas, tecnología actualizada, operaciones avanzadas de mercado y gestión de la organización) que en la promoción del bienestar social. Los empleadores indican que las EMN mejoran enormemente el equilibrio de la economía nacional a través de las inversiones de capital y también transforman las profesiones de manera que puedan sobrevivir en el contexto de la mundialización. Los empleadores indican que se crearon nuevos empleos en la mayoría de las empresas que respondieron a la encuesta aunque el número de empleos variaba en función del tamaño y la rama de actividad de la empresa. Las EMN, debido a su alta tasa de productividad, operan con un número mucho menor de trabajadores que la media húngara, de manera que sus beneficios en lo que respecta al empleo directo afectan a un grupo social relativamente pequeño que goza de muchas mejoras de su nivel de vida, como por ejemplo: percepción de 13 ó 14 meses de salario, aumentos y primas de salario regulares, disfrute de instalaciones deportivas, descuentos sobre los productos de la empresa, planes de pensiones, seguros de vida, accidentes y viaje, asistencia médica y acceso a la educación, la formación y el apoyo a la obtención de diplomas de estudios superiores. En primer lugar, el personal directivo y los empleados mejor calificados gozan de condiciones más favorables. En lo relativo a la concentración del poder económico, los empleadores observan que debido a sus inversiones de capital, la importancia económica, la superioridad tecnológica y la participación en las exportaciones, las EMN desempeñan una función destacada en la economía de Hungría y contribuyen enormemente a mejorar el equilibrio económico del país y la pervivencia de determinados sectores industriales; por otra parte, su influencia en la vida política resulta evidente. La concentración empresarial se ha acelerado con la cada vez mayor influencia de las EMN. Los empleadores señalan que únicamente han tenido conocimiento de unos pocos casos de abuso del poder económico, la mayoría en las empresas más pequeñas de propiedad extranjera, pero no en las multinacionales. El margen de maniobra de los sindicatos es reducido debido a la disminución de la tasa de sindicación, pero los empleadores desconocen si se han producido conflictos importantes o si se ha infringido la ley. En lo relativo a la legislación y las políticas los empleadores señalan las enmiendas al Código de Trabajo que prevén medidas de seguridad para los empleados en caso de que cambie la identidad jurídica del empleador. Los empleadores señalan que las leyes como por ejemplo la nueva ley sobre pequeñas y medianas empresas, la ley de fortalecimiento de la base de la subcontratación o la ley de financiación para la creación de instalaciones de investigación y de desarrollo, sirven ellas todas a los objetivos de la Declaración EMN. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores informan que el principal objetivo de las EMN en sus ramas de actividad es obtener el mejor rendimiento posible de las condiciones favorables de que disponen. Los sindicatos indican que la mano de obra barata, fiable y calificada, así como las condiciones favorables proporcionadas por el Gobierno, atraen a las EMN a Hungría. Los sindicatos reconocen que las EMN aportan unas tecnologías actualizadas a la industria nacional, que tienen una repercusión positiva en las exportaciones, pero piensan que no han mejorado el nivel de vida de quienes perdieron sus empleos a causa del redimensionamiento de las empresas. Según los sindicatos, las EMN «suprimieron» más empleos de los que crearon. Los sindicatos indican que la función de las EMN es demasiado compleja como para poder dar una respuesta a cuestiones tan generales. En muchos casos, por ejemplo en las industrias de la

carne, el cristal o las cerámicas, las EMN simplemente cerraron las empresas que habían adquirido de forma justa o injusta, causando graves problemas a los empleados y planteando cuestiones de derechos humanos. Los sindicatos reconocen que (con algunas excepciones) las EMN están tratando de cumplir con la ley. No obstante, señalan que es crucial que las EMN sean un ejemplo positivo para las empresas nacionales e indican además que las consultas con los interlocutores sociales no han llegado al nivel esperado.

## India

El Gobierno de la *India* informa de que las EMN representan una contribución importante al progreso económico y social del país y a la creación de oportunidades de empleo. Añade que las EMN desarrollan sus actividades y realizan inversiones de acuerdo con las políticas, las leyes y los reglamentos nacionales y, por lo tanto, no existe ningún conflicto con los objetivos de la política nacional. No obstante, el Gobierno señala que los sindicatos temen que las EMN contribuyan a la «externización» y «subcontratación» de empleos reduciendo así la seguridad social de los trabajadores.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que hasta mediados de 1997 el nivel de inversión extranjera directa y la función de las EMN en Indonesia aumentó de manera importante, contribuyendo al crecimiento económico, a la creación de oportunidades de empleo y a la mejora del nivel de vida. No obstante, las implicaciones del crecimiento de las EMN en los derechos humanos básicos no se han determinado. Desde el inicio de la crisis financiera y económica a mediados de 1997, la función de las EMN en el país ha ido disminuyendo. Las EMN están muy diversificadas por participación y sector de producción, de manera que las actividades de las EMN no han dado lugar a una concentración del poder económico. A mediados del decenio de 1990, el Gobierno adoptó políticas sobre desregulación que todavía se aplican. El Gobierno informa que no se han adoptado nuevas políticas gubernamentales desde 1996 que se refieran específicamente a la Declaración EMN.

## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda* indica que, en el marco de una serie de acuerdos económicos y sociales negociados a nivel nacional sobre una base tripartita, el último de ellos llamado «Asociación 2000 para la inclusión, el empleo y la competitividad (1996-2000)», la contribución de las EMN al desarrollo económico y social del país ha sido muy importante. El éxito de la estrategia adoptada por el Gobierno para atraer EMN de titularidad extranjera ha traído consigo un significativo aumento de las oportunidades de empleo, y el nivel de vida de los trabajadores contratados por ellas ha mejorado considerablemente. Al mismo tiempo que disfrutaban de un tratamiento fiscal muy favorable, su contribución a la economía nacional también proporciona recursos para mejorar los servicios sociales nacionales. Según los últimos datos disponibles (1996), las EMN producen dos tercios de la producción bruta y representan aproximadamente el 50 por ciento del empleo de la industria manufacturera en Irlanda. Aproximadamente el 40 por ciento son de propiedad estadounidense, el 16 por ciento británica y el 13 por ciento alemana. Las EMN exportan por término medio el 90 por ciento de su producción, en comparación con el 33 por ciento de las empresas nacionales. Las EMN son un grupo de presión fuerte e influyente que tratan de influir en la política y la estrategia económicas. Los acuerdos tripartitos nacionales, incluido el último llamado Asociación 2000, contienen medidas para explotar el potencial que ofrecen las EMN, construir y fortalecer la industria autóctona y mejorar los vínculos existentes entre las EMN y las autóctonas. La ley de información y consulta transnacional de empleados de 1996 fue adoptada para desarrollar

una Directiva Europea (1983). Los acontecimientos que se han producido han tenido lugar sobre una base tripartita.

#### Israel

La *Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel)* informa de que, en general, las EMN no han invertido en Israel, salvo en el sector de la alta tecnología, en el que varias empresas (se citan tres EMN) dan empleo al mayor número de trabajadores y que, como sector, no está organizado. Informa de que ha tenido dificultades para responder al cuestionario, porque la situación en Israel no es la misma que en otros países.

#### Italia

El Gobierno de *Italia* señala que las EMN contribuyen al desarrollo económico y social, a satisfacer las necesidades fundamentales y a la creación de empleo, de conformidad con la legislación nacional, los convenios de la OIT y los contratos de empleo. A pesar de las políticas adoptadas para promover nuevas inversiones extranjeras en Italia, especialmente en las zonas menos desarrolladas donde la tasa de desempleo es alta, el monto de la inversión extranjera directa ha disminuido, pasando de 3.700 millones de dólares en 1997 a 2.611 millones en 1998. El Gobierno señala además que en diciembre de 1999 una EMN (se cita el nombre) dedicada al sector manufacturero avisó, con muy poca antelación, que iba a cerrar su fábrica de Cisterna di Latina (Provincia de Latina) en la que trabajaban 560 personas. Otra EMN (se cita el nombre) radicada en Brindisi (Región de Puglia) puso fin a sus actividades consultando antes a los representantes regionales del Ministerio de Industria y Trabajo, de las asociaciones de industria y de los sindicatos, lo que permitió volver a emplear a los trabajadores productivos con acuerdos para la jubilación de todos los trabajadores que reuniesen los requisitos necesarios. Durante el período considerado, no se han observado casos de concentración del poder económico o de abuso por parte de las EMN en contra de los intereses de los trabajadores, pero tampoco se han adoptado medidas políticas específicas para promover los objetivos de la Declaración EMN.

Las organizaciones de trabajadores de Italia, a saber la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)*, indican que consideran tanto a las EMN italianas como a las extranjeras parte integrante de la economía del país. Las EMN pueden constituir un factor de desarrollo social, en la medida en que contribuyen a la actividad productiva y al desarrollo económico y al respeto de los convenios fundamentales de la OIT, de los acuerdos sociales a nivel nacional y de los contratos de empleo. Durante el período que se considera, la CISL, la CGIL y la UIL dicen no conocer casos de concentración de poder económico o de abusos contrarios a los intereses de los trabajadores. No creen que se hayan contemplado acciones políticas o propuestas en relación con la Declaración EMN.

#### Japón

El Gobierno del *Japón* informa de que las empresas japonesas continúan trasladándose a otros países y que ha adoptado diversas medidas para ayudar a las empresas a llevar a cabo sus actividades empresariales en el extranjero sin contratiempos. El Gobierno informa que en 1989 el Consejo sobre estructura industrial adoptó la propuesta de medidas (conocida como los «diez puntos») previstas de las empresas en materia de desarrollo de sus actividades económicas en el extranjero, que preveía, entre otros, que las empresas japonesas instaladas en otros países debían respetar a los sindicatos y establecer buenas relaciones laborales. El Gobierno señala que ha dado a conocer esta propuesta a las organizaciones industriales nacionales de las empresas en cuestión. En 1992, los «diez puntos» de la propuesta fueron revisados parcialmente, y se añadió una

disposición que abordaba cuestiones de seguridad. Además, el Instituto del Trabajo del Japón (JIL) distribuyó un manual práctico para el personal, compilado por regiones, para abordar cuestiones laborales en el extranjero y, desde 1990, el JIL ha organizado seminarios en el Japón sobre la situación laboral en el extranjero. Los últimos seminarios también ofrecieron información sobre integración en el mercado de la Unión Europea. Entre los últimos seminarios organizados por el JIL figuraba uno sobre el establecimiento de operaciones en China con participación de científicos y funcionarios de administración del personal de las empresas japonesas que desarrollan sus actividades en ese país. El JIL celebró más recientemente seminarios en Tokio, Osaka, Fukuoka y otras localidades sobre temas que tenían que ver con la gestión empresarial y de los empleados y con las condiciones de las relaciones de trabajo en China. Además, el Gobierno informa que desde 1991 el JIL ha organizado 13 seminarios en países de acogida para el personal y los funcionarios encargados de las relaciones laborales en las empresas japonesas, entre ellos seminarios en países de Asia, los Estados Unidos, la Unión Europea y América Latina sobre cuestiones que varían desde la gestión del empleo a las relaciones laborales. En 1999, el Gobierno japonés encargó un estudio en 23 países recurriendo a trabajadores, empleadores e institutos de investigación para recopilar información sobre una serie de problemas económicos y laborales resultantes de los rápidos cambios en las circunstancias políticas, económicas y sociales en el extranjero. El Gobierno informa que en enero de 1998 realizó una encuesta sobre las condiciones de vida y de trabajo reales de los trabajadores japoneses enviados al extranjero. Los resultados de esta encuesta son públicos. La encuesta de 1999 sobre la misma cuestión todavía no ha terminado, y los resultados se harán públicos en 2000.

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* indica que las empresas filiales extranjeras no tienen una repercusión importante en la economía, la industria, el empleo o las relaciones laborales del Japón porque sólo proporcionan un pequeño número de empleos. Ante la actual oleada de mundialización y «megacompetencia», las actividades de las EMN (políticas de personal y empleo) pueden tener cierta repercusión en las relaciones laborales en el Japón. La JTUC-RENGO informa que existen aproximadamente 2000 empresas de capital mayoritariamente extranjero, que contratan a 250.000 empleados y su volumen de ventas se eleva a 20 billones de yen. La JTUC-RENGO señala que, teniendo en cuenta que la fuerza laboral total del Japón es de 56 millones, la repercusión de las empresas extranjeras no es importante. La JTUC-RENGO continúa señalando que cada vez se utiliza más la inversión extranjera directa para comprar empresas japonesas y comenzar nuevos negocios, especialmente en el sector de las finanzas, los seguros, los títulos, los automóviles, el arrendamiento y el comercio al por menor, y los empleos relacionados con la inversión extranjera directa superarán probablemente los 500.000 en pocos años, lo que puede repercutir en los sistemas de empleo y de salarios.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* informa de que se han obtenido muchos beneficios de la presencia de las EMN, entre ellos la creación de oportunidades de empleo, la mejora del nivel de vida y la calidad de vida de los trabajadores, la formación de los trabajadores jordanos en nuevas áreas de trabajo y en nuevas tecnologías y las mejoras de los sistemas administrativos para los trabajadores. Las EMN no han adoptado políticas u organizado actividades que hayan creado conflictos reales o violado la legislación. Desde 1996 se han adoptado diversas leyes que afectan a las EMN, entre ellas la ley de trabajo núm. 8/1996, la ley de aduanas núm. 20/1998, la ley de empresas núm. 22/1997, la ley de fomento de las inversiones núm. 39/1997, la ley de efectos financieros núm. 23/1997 y la ley de producción nacional núm. 4/1998. Toda esa legislación se adoptó después de muchas consultas con todas las partes interesadas. El Gobierno señala que la ley de trabajo fue

adoptada por el Parlamento tras varios años de negociaciones con los interlocutores sociales.

La *Cámara de Industrias de Ammán* está de acuerdo en que las EMN en Jordania crean oportunidades de empleo y mejoran el nivel de vida. Algunos inversores extranjeros de entidades bancarias despidieron a sus empleados para ahorrar gastos, medida que dio lugar a un conflicto laboral que fue resuelto posteriormente. Los objetivos de las leyes adoptadas recientemente son: la ley de aduanas tiene por objeto simplificar los procedimientos aduaneros para los importadores y los exportadores; la ley de empresas permite a cualquier nacional o no nacional establecer una empresa en Jordania mediante un procedimiento simplificado; la ley de fomento de las inversiones anima a cualquier parte interesada a invertir en cualquier rama de actividad con o sin socio jordano; la ley de efectos financieros facilita las transacciones, independientemente de la nacionalidad, de acciones y obligaciones jordanas; la ley de producción nacional ajusta las leyes antidumping a las medidas y políticas de la OMC. La ley de aranceles unificados refundió la ley de impuestos adicionales unificados, el impuesto adicional para el año 1969 y las tasas de importación, unificando así la normativa en una sola ley.

## Kenya

El Gobierno de *Kenya* informa de que la mayoría de las EMN y los inversores locales han respondido a las iniciativas e incentivos gubernamentales a favor de la inversión en diversos sectores económicos. Las EMN han contribuido «sin duda alguna» al desarrollo económico y social del país a través de la reinversión de sus ganancias en la economía, aumentando así el PIB del país, y de la creación de oportunidades de empleo, que ha dado lugar a un aumento del nivel de vida. No obstante, las EMN de propiedad extranjera tienden a dominar las operaciones de la mayoría de los sectores económicos, ya que los inversores locales no disponen del suficiente capital para invertir en operaciones a gran escala. Al principio las EMN solían concentrar sus actividades en el sector manufacturero, pero han ampliado sus operaciones a los sectores de la floricultura, la agricultura, la minería y los servicios. Asimismo, han contribuido enormemente a la transferencia de tecnología, ya que han invertido cantidades importantes en el sector manufacturero. La manera en que las EMN organizan sus operaciones no ha provocado una concentración del poder económico. Desde la adopción de diversos programas de ajuste estructural, se ha procedido a una revisión de la legislación laboral del país, para ponerla en armonía con la evolución de la situación económica. Todos los interlocutores sociales están igualmente representados en el comité tripartito de asesoramiento en materia laboral del Ministerio del Trabajo, que se encarga de esta labor. Las recomendaciones del presidente independiente son examinadas por las autoridades competentes antes de ser adoptadas en forma de ley.

## Kuwait

El Gobierno de *Kuwait* informa de que muy pocas EMN desarrollan actividades en el territorio y que éstas no han afectado al desarrollo o a la creación de empleos. Habida cuenta de las normas y los reglamentos que regulan las actividades de las EMN, sus actividades no entran en conflicto con los objetivos nacionales. Los interlocutores sociales participan en el proceso de elaboración de leyes y puesta en marcha de proyectos.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que Letonia ha atraído recientemente un nivel importante de inversión extranjera directa debido a su apertura, a la dinámica y creciente economía, al régimen de mercado liberal, a la infraestructura desarrollada, a la fuerza laboral barata y calificada y a un nivel de impuestos sobre la renta comparativamente bajo. La inversión extranjera directa aumentó

de 936 millones de dólares en 1996 a 1.685 millones en la primera mitad de 1999. Las inversiones de capital fijo crecieron de 675 millones de dólares en 1996 a 1.138 millones de dólares en la primera mitad de 1999. La LBAS informa que en los últimos años una parte cada vez mayor de inversión extranjera directa proviene de las EMN que ya desarrollan sus actividades en Letonia; dichas reinversiones aumentaron del 10 por ciento en 1996 al 20 por ciento en 1998. La LBAS indica que la atracción de inversión extranjera directa es un objetivo económico prioritario del Gobierno de Letonia, quien formó un Consejo de Inversores Extranjeros para promover el diálogo institucional entre el Gobierno y los principales inversores extranjeros. La LBAS enumera las empresas extranjeras (se citan los nombres) que son miembros del Consejo, así como los directores de las Cámaras de Comercio de los Estados Unidos, del Reino Unido y de Suecia, y los directores de las asociaciones de empresarios germano-letonas. Las cuestiones debatidas en este diálogo bilateral de 1999 entre el Gobierno y los inversores extranjeros, como la disponibilidad de una fuerza laboral calificada, la mejora del sistema educativo, las políticas fiscales y la administración, son también cuestiones de interés para los sindicatos. Las actividades de las EMN no han provocado todavía una concentración del poder económico debido a su «naturaleza fragmentaria», incluida su participación en diversas ramas de actividad, la existencia de pequeñas empresas y el pequeño porcentaje de capital fijo que representan. La legislación nacional prevé el marco en el que las EMN deben desarrollar sus actividades. En caso de privatización, sus actividades también están reguladas por reglamentos sobre privatización que pueden prever, por ejemplo, la imposibilidad de despedir a cierto número de empleados durante un período preciso de tiempo tras el cambio de propiedad.

## Líbano

El Gobierno del *Libano* informa que las EMN que desarrollan sus actividades en el país deben cumplir con la ley comercial y con el Código de Trabajo del país que en su artículo 8 incluye explícitamente a las empresas extranjeras en su campo de aplicación. Todas las empresas deben emplear a cierto número de libaneses y cumplir con las leyes que regulan el empleo de extranjeros. En general las EMN contribuyen positivamente al desarrollo económico y social del país y a la creación de empleo. El Gobierno informa que ha tomado medidas para fomentar la inversión extranjera directa, entre ellas la reducción del impuesto sobre la renta y los derechos de aduana sobre las importaciones. A través de su Instituto General de Fomento de las Inversiones, el Gobierno brinda los siguientes servicios: información detallada y fiable sobre el clima de inversión, incluidos incentivos y oportunidades disponibles a la inversión privada; coordinación de programas públicos y privados para desarrollar sectores importantes como las manufacturas, el turismo, la agricultura y la asistencia sanitaria; ayuda a los inversores para establecer empresas; prestación de asistencia diversa para poner en marcha proyectos; y establecimiento de un «centro integrado de información» donde los inversores pueden adquirir todos los permisos/licencias necesarios, etc.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* informa de que no se han observado abusos concretos por parte de las EMN. En algunos casos, cuando las empresas extranjeras están en el proceso de adquirir las empresas de titularidad estatal que dominan ciertos sectores, unos grupos de trabajo en los que intervienen autoridades de ámbito estatal y local colaboran con los inversores para tratar de los problemas relativos al desarrollo de las actividades sectoriales, las inversiones y el empleo. Recientemente se han formado grupos para la industria azucarera y la producción lechera. Las infracciones de la legislación laboral, que es vinculante para todas las empresas, incluidas las EMN, se producen tanto en las EMN como en las empresas nacionales (se cita el nombre de dos sociedades anónimas). La legislación es preparada por el Consejo Tripartito de Lituania, que recibe las propuestas de

las comisiones permanentes de relaciones laborales y retribuciones. En 1999, estas comisiones permanentes examinaron problemas relacionados con el pago de los salarios y la duración mínima del tiempo de trabajo.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* informa de que la concentración del poder económico en las EMN ha creado un clima de tensión entre los interlocutores sociales, una reacción pública negativa e infracciones de orden social (revocación de concesiones, aumentos de tarifas por servicios prestados, etc.). La LPK añade que no tiene conocimiento de ninguna consulta entre los interlocutores sociales sobre el establecimiento de las EMN en Lituania y cita como ejemplo una iniciativa de reforma legislativa durante un proceso de privatización sobre el que no se informó a los interlocutores sociales y en el que no participaron.

La *Central de Sindicatos de Lituania (LTUC)* añade que la concentración de poder económico en las EMN ha provocado aumentos incontrolados del precio de bienes y servicios, así como un aumento del desempleo. Asimismo, señala que no se han celebrado consultas con las organizaciones sindicales antes de adoptar las leyes sobre las EMN.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* informa de que la IED ha ido creciendo paulatinamente en los últimos cinco años, sobre todo a causa de la privatización (se citan los nombres de 15 empresas que están radicadas o están invirtiendo en el país), y de que las EMN desempeñan una función importante en el desarrollo económico del país. Estas empresas buscan una fuerza laboral calificada pero barata, que no pida salarios más elevados.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* informa de que se utilizan tres regímenes para regular las inversiones: el derecho común, el código de inversiones y el código de zonas francas industriales. A raíz de la modificación de la política gubernamental en 1996-1997, el código de inversiones ha sido derogado para promover la inversión extranjera directa y crear sectores de exportación dinámicos. El código de zonas francas industriales, instrumento creado para atraer inversión extranjera, prevé la mejora de las calificaciones de la fuerza laboral a través de la formación, la transferencia de nuevas tecnologías y la creación de empleo, puesto que las empresas locales no tienen capacidad suficiente para absorber la oferta de mano de obra. No obstante, la práctica revela que a menudo se trasgreden los principios de la legislación, dando lugar a prácticas que son contrarias a los derechos fundamentales de los trabajadores. Existe una tendencia progresiva hacia la concentración económica de las EMN, ya que Madagascar es un país que depende enormemente de las importaciones (entre un 40 y un 53 por ciento de los insumos); además, un 75 por ciento de los insumos que utilizan las EMN proceden del extranjero. Esta situación ofrece un gran poder para dirigir las negociaciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo. según la USAM, durante el período que se está examinando el Gobierno no ha adoptado leyes, políticas, medidas o acciones en relación con las actividades de las EMN.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia*, en su respuesta conjunta, indican que las EMN han contribuido positivamente a la promoción del bienestar económico y social, y que han generado unas oportunidades de empleo que a su vez han contribuido a mejorar el nivel de vida. No obstante, en ciertos casos, las EMN han puesto fin a sus actividades con un preaviso muy corto, provocando de repente cientos de despidos, que han creado un clima de preocupación en el país. El Gobierno y la Federación de Empleadores Malasios (MEF) coinciden en que las EMN no han organizado sus actividades dando lugar una

concentración del poder económico, y los empleadores añaden que la economía está bien diversificada y no se concentra en manos de las EMN. No obstante, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) opina que las EMN disfrutan de una posición dominante en el sector de la electrónica y que también desempeñan una función importante en otros sectores de la economía. Los interlocutores tripartitos informan que no se aplican leyes específicas a las EMN y, por lo tanto, todas las empresas son tratadas de la misma manera.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores (GWU)* señala que existen cuatro EMN en Malta, y que operan en los sectores de la electrónica, juguetería y banca (se citan los nombres de las EMN). La empresa multinacional perteneciente al sector de la electrónica representa cerca de un 55 por ciento del ingreso total que produce la exportación de Malta y ejerce una influencia significativa en el empleo. Sin embargo, la economía nacional es «poco dependiente» de las operaciones de las EMN. Como ejemplo, la Unión señala que Malta ratificó en 1965 el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) de la OIT, pero que denunció su ratificación en 1991, a pesar de las objeciones de los sindicatos, por influencia de las EMN (se citan los nombres). Las EMN de la electrónica y la banca (se citan los nombres) representan los empleadores más importantes del sector privado. Según afirma la Unión, la EMN de electrónica (se cita el nombre) cuenta con normas de empleo eficaces y se encuentra en una posición que le permite ejercer influencia sobre las normas nacionales que regulan las condiciones de trabajo. La forma en que las EMN han organizado sus operaciones ha producido una concentración de poder económico, abusos y conflictos con los objetivos nacionales y los objetivos de los trabajadores. Ninguna ley, política o acción relacionada con las EMN ha sido adoptada por el Gobierno en el período que corresponde a este informe.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo (CDT)* señala que las actividades de las EMN en este país proporcionan un empleo relativamente estable y ofrecen unos niveles salariales más altos que los que ofrecen las empresas nacionales: el resultado de todo ello es que los conflictos sociales son menos frecuentes en las EMN que en las compañías locales. La Confederación señala que a pesar de estas contribuciones positivas, hay mucho temor a la reubicación de las EMN, y a los correspondientes despidos. De igual modo, la Confederación señala que la política general del Gobierno de Marruecos crea un ambiente positivo que atrae la inversión extranjera directa y que además promueve la inversión en general, a fin de crear oportunidades de empleo. Esto se ve reflejado principalmente con el reciente incremento de los niveles de empleo. Existe cierto nivel de concentración económica en algunos sectores, como en el de detergentes, bebidas gaseosas y productos de consumo diario. A pesar de que esta concentración pueda producir «ciertos excesos del consumidor», la Confederación no señala la existencia de ningún tipo de usurpación de los intereses de los trabajadores. Desde 1996, no se ha promulgado ninguna ley que regule las actividades de las EMN para fomentar los objetivos de la Declaración EMN.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* señala que las EMN realizan una importante contribución en el país y especialmente en el aspecto económico y de bienestar social, mejoramiento de los estándares de vida, satisfacción de las necesidades básicas, creación de oportunidades de empleo y goce de los derechos fundamentales del hombre. La forma en que las EMN han organizado sus actividades no ha producido una concentración del poder económico. En enero de 2000, el Gobierno promulgó las disposiciones reglamentarias que promueven el desarrollo (Plan de la Sede Regional), al objeto de fomentar entre las EMN el uso del país como base de operaciones en la región.



## México

El Gobierno de *México* informa de que las EMN han participado positivamente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los niveles de vida, con unas remuneraciones reales por persona ocupada que en el período comprendido entre 1996 y 1999, se incrementaron a una tasa promedio anual de un 1,8 por ciento. Los salarios son equivalentes a más de nueve veces el salario mínimo. El Gobierno informa que el empleo aumentó a una tasa de un 14,2 por ciento anual promedio para dicho período. Asimismo, señala que las EMN respetan la legislación nacional del trabajo. Las leyes mexicanas han establecido mecanismos que impiden la concentración de poder económico en las EMN; sin embargo, lo anterior no es en perjuicio de su eficacia empresarial. Con arreglo al reglamento de la ley para promover la inversión mexicana y regular la inversión extranjera, las EMN tienen la obligación legal de presentar información relativa a las actividades e inversiones a realizar en un plazo no mayor a 60 días hábiles posteriores a los de su constitución. El Gobierno señala que no se tiene información relacionada con conflictos planteados entre las EMN y los objetivos de la política nacional, debido a que estas empresas deben operar obedeciendo la legislación nacional, y especialmente la ley de inversión extranjera. En el caso de que existiesen dichos conflictos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es el tribunal laboral establecido bajo la ley federal del trabajo y que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales de naturaleza federal que pueden aparecer entre los trabajadores y los empleadores con respecto a las relaciones laborales. La JFCA aplica la ley federal del trabajo, los acuerdos colectivos, la ley sobre contratos y otras legislaciones del trabajo concernientes a las condiciones y a las relaciones de trabajo en todos los conflictos que surgen en las empresas nacionales o multinacionales. Si bien la normatividad relativa a las EMN es anterior al período considerado, cumple con el propósito y el espíritu de la Declaración EMN.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* informa de que las condiciones y reglas establecidas relacionadas con las EMN no han cambiado, dado que el objetivo es la creación de puestos de trabajo y el crecimiento económico. La Confederación confirma que ha habido un progreso en la generación de empleo en México; sin embargo, señala que el proceso de reestructuración industrial, resultante del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), firmado con Estados Unidos y Canadá, han sacado a flote asuntos concernientes a la oferta de trabajadores.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* declara que ha tratado de fomentar unas condiciones óptimas para la IED y la exportación, para hacer frente a la presente situación económica nacional por medio de la aceleración de las reformas estructurales, el apoyo a los empresarios, el mejoramiento de la gestión empresarial, la generación de nuevos empleos y la transferencia de tecnologías. Desgraciadamente, por ahora los resultados no han sido tan positivos como se esperaba, y la implantación de varias EMN no ha contribuido a mejorar la situación del mercado laboral. Sin embargo, el Gobierno señala que confía en que las EMN realicen en el futuro una importante contribución a la recuperación de la economía y la reducción de la tasa de desempleo. Las EMN no cuentan con una posición dominante en la titularidad privada y las operaciones de la economía nacional; además, la forma en que éstas están organizadas no ha producido una concentración de poder económico. Ha habido un esfuerzo continuo para mejorar el marco legislativo que regula las diferentes áreas económicas y sociales de acuerdo con los principios internacionales sobre los derechos humanos. En forma correspondiente, se ha elaborado el proyecto de una serie de instrumentos legislativos en el campo de la seguridad social y el trabajo durante el período correspondiente a este informe. El 19 de julio de 1996, se promulgó la ley núm. 985-XIII sobre la reestructuración de las empresas. Esta ley crea condiciones favorables para el establecimiento de las EMN y empresas locales

bajo una forma de titularidad privada. Asimismo, se promulgó cierto número de instrumentos legislativos que fomentan la creación de ZEC (zonas económicas especiales) con el fin de atraer la inversión extranjera. Estos instrumentos incluyen: la ley núm. 1527-XIII, de 19 de febrero de 1998, sobre la creación del Parque Industrial «Valcanes», la ley núm. 1529, de 19 de febrero de 1998 sobre la creación del Parque Industrial «Tarcalia»; y, la ley núm. 1565, de 26 de febrero de 1998, sobre la creación del Complejo Comercial «Otaci». Los acuerdos de negociación colectiva desempeñan una función importante para la protección social y el fomento del diálogo social. Además, el Gobierno ha aprobado la propuesta para desarrollar un sistema de diálogo social mediante la promulgación de la orden núm. 356, de 26 de abril de 1999, la cual promueve el principio de negociación voluntaria entre los interlocutores sociales. Actualmente, el proyecto de ley sindical y el proyecto de ley sobre la organización de trabajadores se encuentran bajo la revisión del Parlamento y esperan que sean promulgados, de manera que el diálogo social se refuerce. Asimismo, se espera que en un futuro se promulguen los proyectos de ley sobre las relaciones entre el Organismo Nacional de Colocación y Formación Profesional y la Caja de Desempleo. Ya ha entrado en vigor la ley núm. 332-XIV de 26 de marzo de 1999, que contempla la creación de unas condiciones favorables al desarrollo de las actividades empresariales. Una vez promulgada esta ley, se reducirá considerablemente el número de actividades que requieren de la autorización del Gobierno. Entre las medidas fundamentales para renovar la economía, hay medidas encaminadas a la reestructuración y reforma empresariales que se contemplan en la orden núm. 340, de 26 de abril de 1999. Las empresas industriales tendrán que cambiar sus políticas de venta, reducir sus costos de producción, convertir la deuda a corto plazo en deuda a largo plazo, etc. Además, la orden núm. 1038, de octubre de 1999, por la que se aprueban las modificaciones y disposiciones complementarias a determinadas órdenes anteriores, facilita el procedimiento de registro empresarial. Todas estas leyes y proyectos se han elaborado con la participación de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique – Central Sindical (OTM-CS)* indica que hasta ahora la experiencia con las EMN ha sido buena, ya que éstas ayudan en el incremento, mantenimiento y expansión de infraestructuras sociales y económicas. La OTM-CS piensa que la forma en que las EMN han organizado sus operaciones ha dado lugar, en efecto, a una concentración de poder económico y que algunas EMN abusan no sólo de los derechos e intereses de los trabajadores, sino que además promueven la venta de productos alimenticios que se encuentran en mal estado o que ya han superado la fecha de vencimiento. Las EMN, en comparación con otras «empresas extranjeras de la misma categoría», ofrecen bajos salarios a la mano de obra local. Con la contribución de los sindicatos, se ha promulgado una medida reguladora en relación con las zonas francas industriales.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* señala que la experiencia de este país con las EMN ha sido limitada. La manera en que las EMN han organizado sus operaciones no ha producido una concentración de poder económico.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que a pesar de que el número de EMN que actúan en Nepal no es demasiado considerable, estas empresas han creado oportunidades de empleo y han mejorado los niveles de vida de los empleados, ya que éstos son mejor pagados que aquellos que trabajan en otras empresas.

Sin embargo, las EMN no proporcionan un bienestar social y no se ha observado una contribución al goce de los derechos fundamentales del hombre. La concentración del poder económico resulta ser un fenómeno natural en la operación de las EMN. Estas se encuentran en ventaja en comparación a los empresarios locales y tienen la posibilidad de pagar salarios más altos. Asimismo, ejercen mucha influencia en la administración del país. Si bien existen conflictos entre las EMN y los trabajadores, no se han observado serias luchas o disputas. Como el trabajo precario constituye la forma principal de empleo, las actividades de los sindicatos se han debilitado en las EMN. Durante el período correspondiente a este informe, no se ha introducido ninguna legislación reciente, a excepción de la revisión de la ley de relaciones laborales, modificada para atraer la IED, y que no se basa en consultas con los interlocutores sociales.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que la experiencia del país con las EMN ha sido importante. Las EMN mantienen una cooperación constante con el Gobierno y con los interlocutores sociales, proporcionan fuentes de trabajo de manera permanente, aplicando políticas sociales que benefician a la clase trabajadora y coadyuvando a una estabilidad social. Las EMN cumplen con las leyes laborales, fiscales y demás leyes que el país exige a fin de mantener una armonía adecuada con las políticas gubernamentales. Señala además que durante el período considerado se han presentado muchas iniciativas de reforma de la legislación, que fueron objeto de largas negociaciones con los interlocutores sociales. El 30 de octubre de 1996, se adoptó el Código de Trabajo, que figura en la ley núm. 185, publicado en la Gaceta Diario Oficial año C, núm. 205, del miércoles 30 de octubre de 1996. El 23 de enero de 1998, se adoptó una resolución ministerial relativa al trabajo en las zonas francas radicadas en la República de Nicaragua, que reconoce la aplicación, en esta zona, de la legislación nacional del trabajo. Asimismo, dicha resolución establece como idea central que «conviene facilitar la armonización de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores que ahí desarrollan, mediante marcos normativos basados sobre principios de equidad y justicia social, para que no se menoscaben los derechos fundamentales de la persona, ni se utilicen medidas discriminatorias, ni se violenten las condiciones generales de trabajo establecidas por la ley de modo que se haga efectivo el principio de protección, tutela y mejora de dichas condiciones». Se firmó un acuerdo entre las empresas de la zona franca y el Ministerio del Trabajo para garantizar el respeto de los convenios internacionales que Nicaragua ha ratificado, sobre la prohibición de la explotación de los menores. El acuerdo respalda una política que prohíbe la contratación de las personas menores de 18 años para trabajar en las empresas en las zonas francas. El Gobierno informa que, con fecha 16 de noviembre de 1999, la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua adoptó el decreto núm. 2420, que contiene las reformas y adiciones al decreto núm. 46-91, denominado de zonas francas industriales de exportación. Este decreto reforma el artículo 20 y establece que «para gozar de los beneficios fiscales estipulados en este artículo o cualquier otro que se otorgue, las empresas usuarias de la zona franca deberán mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció. En todo caso las empresas usuales están sujetas a los derechos laborales consagrados en la Constitución política de Nicaragua, al Código Laboral vigente, a las resoluciones ministeriales, a los convenios internacionales de la OIT suscritos y ratificados por Nicaragua, y las demás leyes de la República de Nicaragua». A este decreto núm. 2420 se adiciona un nuevo capítulo, que será el capítulo VI, que contendrá dos artículos nuevos, que se numerarán como artículo 25 y artículo 26, que establecen, entre otras, las siguientes obligaciones de los empleadores de las empresas de las zonas francas para con los trabajadores a su cargo. El artículo 25 obliga a establecer políticas que orienten el desarrollo integral del trabajador dentro de la empresa, así como la creación de condiciones que propicien el bienestar laboral para que éstos se desempeñen eficientemente y adoptar un conjunto de normas

sobre los salarios y el pago por horas extras, los beneficios sociales, la formación, la salud y la seguridad, el empleo de los menores, la libertad sindical y la publicación de información (incluyendo los códigos de conducta) para los trabajadores. El artículo 26 exige a las empresas ubicadas en las zonas francas, tomar medidas de protección y seguridad, incluyendo la información de los trabajadores acerca de los riesgos y daños; tomando en cuenta los pasos necesarios para reducir los peligros; proporcionando un mecanismo preventivo, el equipo de primeros auxilios, formación y los servicios adecuados de higiene y agua potable, investigando los accidentes, y tomando medidas correctivas apropiadas y estableciendo una comisión encargada de la salud y la seguridad en el trabajo para las zonas francas.

## Noruega

El Gobierno de *Noruega* informa de que las actividades de las EMN no han planteado conflictos con los objetivos de la política nacional y que legalmente estas empresas se encuentran en la misma posición que las empresas nacionales. La legislación nacional existente cumple con los principios de la Declaración EMN lo cual hace innecesaria una normativa específica al respecto. Muchos de los cambios en la legislación apuntan a la mejora y garantía de la cooperación entre los empleadores y empleados. En 1996, entraron en vigor las leyes que aplican la Directiva de la Comunidad Europea sobre el Comité de Empresa Europeo en Noruega. El Gobierno añade que en noviembre de 1995 la Confederación de Comercio e Industria de Noruega y la Confederación de Sindicatos de Noruega llegaron a concretar un acuerdo colectivo sobre el Comité de Empresa Europeo. Además, una comisión que incluía representantes de los interlocutores sociales, elaboró el proyecto de un informe sobre los derechos de los trabajadores que son empleados por grupos de empresas, ya sean de carácter nacional o multinacional.

## Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* indica que a finales de 1999 se celebraron elecciones generales y que algunas de las políticas y leyes nacionales mencionadas en el presente informe están siendo sometidas a examen por el nuevo Gobierno. En algunos casos, dicho examen ha llevado a la decisión de revocar algunas leyes, como la ley de contratación laboral.

Según el Gobierno, *Nueva Zelanda* acoge con agrado y fomenta la inversión extranjera. Sin embargo, se mantiene cierto control para asegurar que se limiten las inversiones no deseadas (sobre todo las que requieren una superficie de terreno que sobrepasa las cinco hectáreas) o con fines estadísticos. El Gobierno reconoce la aportación de las EMN a la economía por medio de los flujos de capital, el aumento de competencia y eficiencia, el fomento de la exportación, la afluencia de conocimientos, capacitaciones y tecnologías y la creación de empleo directo e indirecto. Las operaciones de las EMN no han tenido como resultado una concentración significativa de «control del mercado» ni se ha dado el caso de abuso o conflicto con los objetivos de la política nacional o los intereses de los trabajadores, ya que las EMN están obligadas a cumplir con los requisitos legales de este país. Durante el período correspondiente a la encuesta, no se ha aplicado ninguna nueva ley, política, medida o acción.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEF)* se muestra de acuerdo con el informe del Gobierno, y añade que las EMN traen consigo una amplia gama de prácticas y un mayor acceso a las redes mundiales, según un importante estudio realizado en 1995 para la Cámara de Comercio Americana en Nueva Zelanda. «Ciertos partidos políticos» sostienen opiniones contrarias sobre las IED, pero «la mayoría de los economistas están de acuerdo en los beneficios que conllevan las IED para el país de acogida».

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* señala en sus comentarios al informe del Gobierno que es imposible evaluar exactamente los efectos de las EMN sobre la economía y el bienestar social y que éstas se han acogido a la legislación laboral existente que no respeta las normas internacionales del trabajo, con el mismo efecto «disgregador» que se produce en las empresas nacionales. Las operaciones de las EMN han producido una concentración de poder, particularmente en los sectores de la banca y de las telecomunicaciones, y los abusos que han podido producirse son similares a los ocurridos en las empresas nacionales al amparo de la ley de contratación laboral de 1991, que va a revocarse. La NZEF señala que el nuevo gobierno de coalición surgido de las elecciones generales celebradas en noviembre de 1999 ha anunciado un programa de cambios en la política y las relaciones económicas, comerciales y laborales. Dicho Gobierno se ha comprometido a ratificar los Convenios de la OIT núms. 87 y 98. La NZEF está siendo consultada plenamente en calidad de interlocutor social a la hora de aplicar estas políticas. Señala que las políticas del período de 1996-1999 sólo tienen ya un interés meramente histórico.

## Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* informa que las EMN desempeñan un papel importante en el ámbito económico y social del país, por medio de la creación de oportunidades de empleo y el mejoramiento de los niveles de vida gracias a los impuestos que se les exigen, los cuales son asignados a los sectores sociales, como la salud y la educación. No ha habido dificultades relacionadas con la concentración o el abuso de poder; Omán no permite la existencia de ninguna organización de trabajadores y todas las EMN deben cumplir con los objetivos de la política nacional. No se han elaborado medidas recientes dirigidas a las EMN con el fin de impulsar las metas de la Declaración EMN durante el período correspondiente de este informe.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* declara que es importante señalar que, en general, las EMN reciben el mismo trato que las empresas nacionales conforme a la ley holandesa. Todavía es válida la información facilitada en su respuesta a la encuesta previa.

## Pakistán

En su respuesta, el Gobierno del *Pakistán* señala que las EMN contribuyen al bienestar económico y social del país al promover las actividades industriales, mejorar el nivel de vida y crear nuevas oportunidades de empleo. La forma de organización de las actividades de las EMN no ha dado lugar a concentración alguna de poder económico. Durante el período que se examina, no se adoptaron leyes, políticas ni medidas específicas en relación con las EMN.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)*, no ve progresos en lo que respecta a la experiencia con las EMN y dice que no se ha adoptado ninguna ley al respecto en el período que se examina.

Según la *Federación de Trabajadores del Pakistán*, las EMN sólo realizan las contribuciones preceptivas, que se ingresan en un fondo gubernamental destinado al bienestar de los trabajadores, el cual no se utiliza para dicho fin. El funcionamiento de las EMN «ha dado lugar sin duda a una concentración del poder económico» en sus sedes e, indirectamente, en los gobiernos de los países desarrollados donde se encuentran dichas sedes. La PLF afirma que no se ha aprobado ninguna nueva ley para impulsar los objetivos de la Declaración EMN.

## Panamá

El Gobierno de *Panamá* indica que durante el período que se examina las políticas de desarrollo vigentes, que estuvieron enmarcadas en un documento titulado «Políticas públicas para el desarrollo integral: desarrollo social con eficiencia económica», perseguían los siguientes resultados, entre otros: atracción de inversión extranjera directa, aumento de la productividad y de las exportaciones de bienes y servicios, aumento del empleo, mayor crecimiento del PIB, reducción de la pobreza y una mejor distribución del ingreso. Aun cuando las políticas establecidas para el período que se examina no contemplaban en forma explícita estrategias para atraer a las EMN, sí contemplaban en cambio la reestructuración de las empresas públicas en algunos sectores, utilizando la privatización y la concesión administrativa para mejorar los servicios, reducir las tarifas y aumentar la competitividad de la economía.

En este contexto, la política laboral se orientó a crear las condiciones necesarias en el mercado laboral, para alcanzar un alto nivel de empleo, tener una legislación que fuera competitiva con respecto a la de otros países que también tratan de atraer inversiones extranjeras y lograr mayores niveles de productividad. Para facilitar el logro de estos objetivos, el Gobierno nacional procede a reformar la legislación laboral, flexibilizando una serie de disposiciones que encarecían la contratación de mano de obra; lo cual permitiría la utilización eficiente de la misma dentro de las empresas. La nueva legislación también separó la administración de algunas disposiciones laborales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), hacia tribunales especializados, reduciendo la intervención directa del Estado.

El Gobierno indica que, aunque algunas expectativas con respecto a las privatizaciones requieren más tiempo para cumplirse, las contribuciones de las EMN se tradujeron en una mayor productividad, eficacia operativa y reducción de costos en varios sectores privatizados, en particular en las telecomunicaciones y la energía eléctrica, las actividades y administración portuarias y la infraestructura de transporte.

Finalmente, un balance del aporte de las EMN al desarrollo nacional entre 1996 y 1999 arroja resultados favorables en términos de promoción del bienestar económico y social, ampliación de las oportunidades de empleo (desarrollo de la infraestructura), mejoramiento de la productividad derivada de la introducción de tecnologías avanzadas, y en términos del aporte al esfuerzo nacional por mejorar la calidad de vida de la población. Por lo que se refiere a la eventual concentración de poder económico en manos de las EMN, el Gobierno indica que la política económica general aplicada durante el período que se examina estuvo basada en los principios de libre competencia y eficiencia de las empresas tanto nacionales como transnacionales, y que se mantuvieron regulaciones legales y se crearon mecanismos para impedir la formación de monopolios, la colusión entre empresas o la concentración de poder. En el caso de las empresas privatizadas, mediante la concesión de contratos se les ha establecido un tiempo perentorio para eliminar los monopolios, que antes de las privatizaciones eran públicos. La legislación, políticas y medidas adoptadas por el Gobierno durante el período examinado tenían carácter general y se orientaban a todas las empresas, y no sólo a las EMN.

Por su parte, la organización de los trabajadores *Convergencia Sindical* señala que las reformas de la legislación laboral y la adopción de toda una legislación especial para las ZPE en 1995 y 1996 con miras a la captación de inversiones extranjeras, principalmente a través de las EMN, ha llevado a una desregulación y una flexibilización laboral que se ha traducido en pérdida de empleo, costos más elevados, reducción salarial y condiciones precarias. *Convergencia* señala en particular que se ha profundizado notablemente el proceso de privatización, lo cual ha significado una participación directa de las EMN en actividades económicas estratégicas para el desarrollo nacional. Pero este proceso de

privatización no ha venido a significar una contribución en el aumento del bienestar social y económico, y mucho menos en la creación de oportunidades de empleo, sino una importante reducción de los puestos de trabajo y un alza de precios, con el consiguiente aumento del costo de vida y sin el correlativo incremento salarial. Se ha generado así una serie de conflictos con los fines que persiguen las políticas sociales nacionales y se ha provocado un alarmante aumento de los niveles de pobreza del país, así como, en algunos sectores, una ausencia total de actividad sindical.

En cuanto a la promoción de la finalidad y objetivos de la Declaración EMN, no se han tomado medidas, pero sí se han tomado medidas para asegurar la inversión extranjera, por ejemplo: ley núm. 19, de 1996, por la cual se aprueba el Convenio constitutivo multilateral de garantía de inversiones; decreto ley núm. 7, de 1997, por el que se crea el Consejo Económico Nacional; ley núm. 54, de 1998, sobre la estabilidad jurídica de las inversiones; y ley núm. 31, de 1999, que modifica las anteriores.

## Perú

El Gobierno del *Perú* indica que las empresas multinacionales desempeñan un papel importante en la economía peruana y que la experiencia del Perú ha sido favorable. La privatización de las empresas públicas ha permitido el desarrollo de la inversión extranjera generando una sustancial mejora en la calidad y precio de los productos y servicios en general, mejora en la productividad mas no en los niveles de empleo. El Gobierno cita al respecto como ejemplos una EMN del sector de las telecomunicaciones (se cita el nombre), cuyas actividades generaron un gran volumen de empleo indirecto, además de empleo directo, y la privatización de las gasolineras estatales. Según el Gobierno, no se nota que la presencia de las EMN haya dado lugar a una concentración de poder económico. La legislación que favorece la promoción de la inversión y la privatización de las empresas públicas existe con anterioridad al año 1996 (se citan referencias concretas). Además, en los últimos años se han creado organismos supervisores y reguladores, como la Comisión de Promoción de la Inversión Privada (COPRI), el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG), el Organismo Supervisor de Inversiones Privadas de Telefonía (OSPITEL), la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS) y el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI).

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* indica que la implantación de las EMN en este país ha tenido un efecto negativo, pues si bien significó la introducción de nuevas tecnologías, su costo social ha sido alto debido a los despidos en masa registrados (se pone el ejemplo de dos EMN, una de las cuales fue la que el Gobierno citó como ejemplo de creación indirecta de puestos de trabajo). En las EMN se ha privilegiado la tercerización, lo que ha entrañado la precarización del salario y de las condiciones de trabajo, dado que los trabajadores de las EMN no pueden sindicarse y, por tanto, ejercer el derecho de negociación colectiva. La CGTP indica también que estas empresas tienen «carta blanca» gracias a la política laboral que ha promulgado el actual Gobierno, de tal manera que el propio Estado se ha convertido en el principal violador de las normas internacionales. Las leyes dictadas desde 1996 han incrementado el abuso. Por lo tanto, con relación a la Declaración EMN, la CGTP ratifica su apreciación de que el actual Gobierno aplica una política vertical; los trabajadores jamás son consultados en el marco de la formulación de políticas laborales, ni en el nivel macroeconómico ni tampoco en el microeconómico.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* informa de que las empresas de propiedad extranjera desempeñan un papel significativo en la economía nacional. A mediados de 1999, el

volumen de inversiones extranjeras directas en Polonia se elevaba a más de 35.500 millones de dólares. Las estadísticas aportadas por el Instituto de Investigación del Comercio Exterior ilustran la función decisiva que las EMN cumplen en la economía nacional. En efecto, en 1997 las EMN representaban el 12,8 por ciento de todas las entidades económicas registradas y el 12,5 por ciento del volumen de empleo; las EMN poseían el 15,3 por ciento del capital social de las empresas y el 27,7 por ciento de sus activos; las inversiones de las EMN representaban el 40,2 por ciento del total de las inversiones en Polonia; por último, a las EMN correspondía el 43 por ciento de las exportaciones y el 49,9 por ciento de las importaciones de Polonia (se adjuntan cuadros). El Gobierno señala que se ha observado una creciente concentración del capital extranjero en el país, dado que 10 de las principales entidades inversoras extranjeras han aportado el 30 por ciento de las inversiones de capital, según datos del Organismo de Inversiones Extranjeras. Además, 66 empresas han invertido más de 100 millones de dólares cada una, y entre ellas cinco han invertido más de 1.000 millones. Las siguen otras cinco empresas que han invertido más de 500 millones de dólares y 22 otras con inversiones situadas entre 200 y 500 millones de dólares. Con todo, el Gobierno no tiene conocimiento de que las EMN se hayan servido de su posición dominante en forma abusiva o contraria a los objetivos de la política nacional. Sin embargo, existen algunos problemas, como la falta de cooperación entre las EMN y las entidades nacionales de investigación y desarrollo, o también la práctica de las EMN que consiste en utilizar mano de obra barata en otros países en vez de recurrir a proveedores nacionales, a la vez que siguen considerando a Polonia como mercado principal para sus productos.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que la experiencia que ese país ha tenido con las EMN ha sido positiva, ya que éstas han contribuido a promover las normas europeas y a desarrollar la sociedad civil. Aunque ha habido casos de incumplimiento de la legislación laboral en vigor, como ha ocurrido en el subsector de los supermercados, la influencia de las EMN ha sido más positiva en los sectores de la producción industrial y de los servicios, como la hotelería. La legislación pertinente no se ha modificado, si bien se han emprendido iniciativas para armonizar las leyes nacionales con la legislación de la UE. La OPZZ señala que la legislación nacional es considerada ventajosa para las EMN.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* informa de que, desde el punto de vista de los trabajadores, las experiencias con las EMN han sido diversas. Hay algunas que han creado empleo, mejorado el nivel de vida y las condiciones de trabajo, garantizado buenas condiciones de seguridad y de salud y también el respeto de los derechos humanos y los derechos sindicales. Por otra parte, también ha habido experiencias negativas, pues algunas EMN se han concentrado exclusivamente en el logro de utilidades financieras, a expensas del nivel de remuneraciones y las condiciones de trabajo de su personal. El NSZZ Solidarność hace notar que algunas EMN tienen una imagen negativa, pues aunque se sabe que en otros países respetan los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales, en Polonia han logrado frenar la acción de sindicación, en particular en los supermercados. Las EMN tienen la fuerza y el tamaño necesarios como para obligar a sus competidoras polacas a cesar sus actividades. En condiciones de altas tasas de desempleo, las EMN imponen niveles salariales y condiciones de trabajo, aprovechando en particular la disponibilidad de mano de obra poco calificada, que a menudo se ve obligada a trabajar en horas extraordinarias sin una remuneración adecuada y es sustituida fácilmente. El sindicato coincide con el Gobierno en el sentido de que las EMN suelen aprovisionarse en condiciones más ventajosas en otros países, y consideran a Polonia exclusivamente como un mercado para colocar sus productos. A pesar de algunas tentativas por abordar esta cuestión, no se han celebrado consultas entre las autoridades y los sindicatos. El NSZZ Solidarność destaca el papel positivo que la OIT ha desempeñado con miras a lograr un diálogo efectivo entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.



## Portugal

El Gobierno de *Portugal* indica que la pregunta es demasiado amplia como para dar una respuesta concreta, pero que las EMN han ayudado a crear empleo. En el marco de los acuerdos de inversión con el Estado, algunas EMN han contribuido activamente al desarrollo de las regiones afectadas por la reestructuración industrial. En virtud de los acuerdos de inversión, las EMN se comprometen a impartir formación a los trabajadores sobre los avances técnicos más recientes, cuyo conocimiento los capacitará para buscar mejores puestos de trabajo. El Gobierno declara que la economía mundial se orienta a la formación de conglomerados. Sin embargo, hay pocas estadísticas nacionales relativas a las fusiones de las EMN. Se dispone de datos para los años 1996, 1997 y 1998 en relación con las corrientes de inversiones y desinversiones extranjeras (datos adjuntados a las respuestas). En Portugal hay inversiones extranjeras en 6.194 empresas, 142 de las cuales tienen un capital social de más de 1 millón de escudos (1 dólar = 200 escudos). El Gobierno considera que según los criterios de la Declaración, entre las empresas con un capital social de más de 1 millón de escudos deberían incluirse a las EMN. Según un estudio oficioso realizado en 1999 entre las 500 empresas de mayor tamaño, se puso de relieve que en 162 había accionistas extranjeros (de 18 nacionalidades diferentes) con participaciones de control (se incluyeron los datos). Desde 1996 no se han adoptado políticas ni leyes relativas a las EMN. Las EMN quedan comprendidas en el ámbito de la legislación laboral ordinaria, así como en los convenios colectivos de los sectores en que operan. Excepcionalmente, se adoptó una legislación que encomienda a la Dirección Central de Empresas Multinacionales de Ambito Comunitario (DCEMDC) la responsabilidad de consultar e informar a los trabajadores. Se trata de la ley núm. 40/49, de 9 de junio, por la que se incorporó a la legislación nacional la Directiva 94/45/CEE, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de los comités de empresa europeos. Durante la redacción de esta ley se consultó a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Gobierno hace referencia asimismo a una resolución aprobada en 1999 por la Asamblea de la República relativa a los procesos de reubicación de empresas. Véase el apartado «seguridad del empleo» más abajo.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que las empresas extranjeras han asumido sin duda el liderazgo del proceso de internacionalización de la economía portuguesa. Su contribución a las exportaciones del país aumentó considerablemente, tanto por las exportaciones directas de las empresas filiales como por las relaciones de subcontratación establecidas con los fabricantes nacionales (se cita como ejemplo el caso de una empresa mixta del sector del automóvil). El apoyo básico del Estado ha sido esencial para las inversiones extranjeras en un país que puede calificarse de periférico por lo que se refiere a su lugar en las redes de distribución de productos. La implantación de las EMN, atraídas por la celebración de contratos de inversión conjunta con el Estado portugués y por la pertenencia de este país a la UE, han contribuido en una medida importante a la creación de empleo y, por consiguiente, al desarrollo local y regional de zonas deprimidas y con altas tasas de desempleo. Así ocurrió, en particular, en una región (que se nombra), donde el cierre de las industrias tradicionales provocó un desempleo masivo de carácter estructural. La llegada de las EMN no sólo significó un aumento directo de empleo, sino que también sirvió para evitar nuevos despidos colectivos y el cierre y la amenaza de cierre de empresas que fueron finalmente adquiridas por las EMN. Sin embargo, se han registrado algunos casos de fracaso de estos contratos de inversión, lo que ha dado lugar a graves problemas sociales y generado situaciones irreversibles en términos de desempleo de larga duración (se da el ejemplo de una conocida empresa del sector automotriz que puso fin a sus actividades en 1998). La UGT añade que, en determinados sectores, algunas EMN se implantan en el territorio nacional en virtud de contratos de franquicia o de otra índole, incorporando a los modelos de organización del trabajo y los sistemas de contratación prácticas que han contribuido en forma decisiva a provocar lo que se ha llamado la «crisis de eficacia del derecho al trabajo». El sindicato cree además que la

mundialización de la economía ha conducido a un fenómeno de concentración económica, lo que, a su vez, ha dado origen necesariamente a abusos contrarios a los intereses de los trabajadores por lo que se refiere a la calidad del empleo y a la democratización del proceso de toma de decisiones en el ámbito de la empresa. La UGT señala también que las EMN ejercen indirectamente un control económico sobre un número bastante elevado de pequeñas empresas que dependen de ellas. El sindicato indica que el Gobierno ha ignorado sistemáticamente la Declaración EMN. Sin embargo, la Asamblea de la República emitió una resolución sobre el proceso de reubicación de empresas (también mencionado por el Gobierno). Dicha resolución, que se adoptó el 11 de marzo de 1999 sobre la base de un proyecto presentado por el PCP, no tiene carácter vinculante sino es más bien una declaración de principios, valores y preocupaciones que deberían guiar la actuación de la Asamblea de la República y también sus relaciones con otros órganos soberanos en lo que atañe a las IED y al proceso de reubicación. Con todo, en dicha resolución no se mencionan ni la OIT ni la Declaración EMN.

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* informa de que su respuesta general a la encuesta sigue siendo la misma que en las encuestas anteriores, incluida la sexta encuesta presentada en 1995. En lo que respecta a la inversión, el Reino Unido no discrimina ni establece distinción alguna entre las EMN y las demás empresas. El Gobierno declara que no se han adoptado leyes, políticas, medidas ni acciones orientadas exclusivamente a las actividades de las EMN ya que el Reino Unido no distingue entre las EMN y otras empresas. Por consiguiente, tal como están recabados los datos, el Gobierno no puede responder plena y detalladamente a las cuestiones planteadas en el cuestionario.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que las inversiones extranjeras directas contribuyen en una medida considerable al crecimiento económico, el empleo, la transferencia tecnológica y los ajustes estructurales. Ahora bien, no obstante la competitividad de los factores de producción ofrecidos por Rumania como una mano de obra calificada, un buen mercado nacional y materias primas, el volumen y la calidad de las inversiones extranjeras distan mucho de conferir a dichos capitales el papel de catalizador y estimulante que podrían desempeñar en el actual proceso de transición hacia la economía de mercado. Asimismo, mientras que las operaciones de las EMN no han dado origen a una verdadera concentración de poder económico, según el Gobierno, el comportamiento de los inversores extranjeros traduce una preferencia evidente por regiones con niveles de desarrollo muy elevados que representan una ventaja competitiva. Esta disparidad en la orientación regional de las inversiones extranjeras ha dado lugar a un desfase interregional cada vez más marcado. Con el fin de alentar las inversiones extranjeras, y también de dar algunas facilidades a los inversores extranjeros, la legislación se modificó a partir de 1996 (ordenanza de urgencia núm. 92, de 1997, y ley núm. 241, de 1998, por la que se aprobó dicha ordenanza de urgencia). También se han desplegado esfuerzos constantes por armonizar las condiciones de protección laboral y social con los objetivos de la Declaración EMN. En ese contexto se ha elaborado toda una normativa para impulsar el logro de los objetivos de la Declaración EMN. Reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en la definición de las políticas económicas y sociales, el Gobierno ha dado una importancia especial a la institucionalización del diálogo social mediante la creación del Consejo Económico y Social, órgano independiente y tripartito (ley núm. 109, de 1997). El Gobierno también adoptó leyes de fomento del empleo y la formación profesional. La ley núm. 145, de 1998, creó la Agencia Nacional para el Empleo y la Formación Profesional, órgano tripartito independiente de interés público que coordina las actividades en materia de empleo y capacitación; la ley núm. 132, de 1999 estableció el Consejo Nacional de Formación Profesional de Adultos, entidad

administrativa independiente y tripartita con personalidad jurídica y funciones de asesoramiento. El Gobierno instituyó también la inspección del trabajo dentro de la administración pública central para supervisar la aplicación de la legislación sobre relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, seguro social y la protección de los trabajadores ocupados en condiciones especiales (ley núm. 108, de 1999). También se adoptó otra ley relativa a otras medidas de protección para los trabajadores (ley núm. 130, de 1999).

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* indica que para dar respuesta a esta sección hubiera sido necesario disponer de estudios sobre las EMN, que no se han llevado a cabo según la información de que dispone.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* está de acuerdo con la opinión del Gobierno en cuanto a la falta de estudios sobre las contribuciones de las EMN. Las multinacionales que operan en los sectores de la distribución de combustibles y de la fabricación de bebidas (se citan nombres de EMN) han creado monopolios *de facto*, y abusan de esta situación para subir el precio de sus productos. Esto, a su vez, ha dado origen a un «espectacular aumento» de los precios del transporte de pasajeros y mercancías, a los que siguieron los precios de los bienes y servicios básicos, terminando por socavar el poder adquisitivo de los trabajadores. Durante el período que se examina, el Gobierno no ha adoptado nuevas leyes o políticas, ni tomado medidas en relación con las EMN, según indica la CESTRAR.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* informan de que tres EMN operan en el sector de la manufactura, la banca y las telecomunicaciones, y que su contribución al producto interno bruto es inferior al 10 por ciento. No obstante, las EMN han ejercido una influencia significativa por lo que se refiere a la transferencia tecnológica, el comercio, el empleo y el desarrollo de los recursos humanos del país. Especialmente importante ha sido la contribución de la única EMN presente en el sector de las telecomunicaciones, que ha redundado en el fomento del comercio internacional, el sector financiero y la seguridad nacional. En el sector de las telecomunicaciones, se ha producido una concentración de poder económico, pero esta situación no ha provocado ningún conflicto evidente con las políticas nacionales o con los intereses de los trabajadores. Desde 1996, no se han adoptado nuevas leyes, políticas ni medidas en relación con las EMN.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que las EMN contribuyen al desarrollo del producto interior bruto y al aumento del empleo. En Senegal hay un cierto número de EMN, la mayoría de las cuales son de origen francés. Este país suscribió la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998, y ha ratificado los siete convenios básicos de la Organización. Posteriormente, el Senegal ha sido sede de un seminario de promoción de dicha Declaración en 1999 y se está esforzando por crear el marco normativo apropiado para garantizar que el crecimiento de las empresas se haga en armonía con las aspiraciones legítimas de los trabajadores. Las empresas funcionan en el marco de la legislación nacional y los convenios colectivos, instrumentos en los que se toman en cuenta los objetivos de política económica y social definidos por el Estado y los convenios internacionales ratificados por el Senegal, así como en el contexto de la mundialización de la economía. En el campo del derecho laboral, las autoridades velan por que los intereses de los trabajadores sean siempre protegidos en el proceso de

desarrollo. El Gobierno hace notar que desde 1996 no se han formulado políticas sociales específicas en relación con las actividades de las EMN. No obstante, las autoridades senegalesas promulgaron en 1997 nuevas leyes laborales, las que revistieron la forma de un texto consensual fruto de un proceso de consulta tripartita.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* indica que, en la medida en que se trata de un país pobre en recursos, ha adoptado un sistema económico abierto en cuyo marco se alienta a las EMN a desarrollar sus actividades mediante diferentes programas de incentivos. Las EMN han desempeñado un papel fundamental en el desarrollo económico de Singapur y en particular en la transferencia tecnológica. Así, han contribuido enormemente al crecimiento del PIB del país, creando empleo y, por lo tanto, elevando el nivel de vida de Singapur. En el sector de las manufacturas, Singapur captó en 1999 inversiones en capital fijo por una cuantía de 8.000 millones de dólares de Singapur (\$S), de los cuales un 77,5 por ciento correspondió a inversiones extranjeras (es decir, de las EMN). En el sector de los servicios de fabricación, el gasto total de las empresas en 1999 fue 1.600 millones de \$S; de este total el 77,6 por ciento correspondió a las EMN. En conjunto, estas inversiones representarán un valor añadido combinado de 7.700 millones de \$S, de los cuales 5.900 millones de \$S corresponden al sector de la manufactura y 1.800 millones de \$S, al sector de los servicios. Se ha previsto que esta actividad generará alrededor de 20.900 puestos de trabajo. El Gobierno indica además que la forma en que las EMN han organizado sus operaciones no se ha traducido en una concentración de poder económico. Las autoridades indican que han trabajado en estrecha colaboración con las EMN, a fin de crear un entorno favorable para las empresas y en particular para las EMN que se proponen realizar actividades en Singapur, de hacer participar a las EMN en la modernización de los sectores económicos nacionales mediante el Programa de Modernización de la Industria Nacional, y de incorporarlas también a proyectos de formación de la mano de obra como el Programa de Formación en Comisión de Servicio, el Programa de Desarrollo de la Capacidad de Prestación de Servicios, los Programas de Formación Especializada, el Programa de Formación para el Trabajo en el Extranjero y el Programa de Readaptación de las Calificaciones Profesionales. Para más detalles sobre la formación profesional, véase más adelante la sección correspondiente. La crisis económica que afectó a Asia en 1997 puso de manifiesto en forma ejemplar la estrecha relación tripartita que existe entre los empleadores, los sindicatos y el Gobierno de Singapur. En el curso de numerosas reuniones de consulta, las autoridades pudieron promover, en un ambiente armonioso, las medidas de reducción de costos necesarias para incrementar la competitividad de Singapur. Entre las recomendaciones adoptadas en forma tripartita a raíz de la crisis económica asiática de 1997, se destaca la propuesta del Comité de Promoción de la Competitividad de Singapur (CSC) de reducir el volumen global de los costos salariales en un 15 por ciento con respecto al nivel de 1997 con el fin de reducir el costo laboral unitario al valor que tenía en 1994, contribuyendo así a mejorar considerablemente la competitividad internacional del país. El CSC ha recomendado que parte de este 15 por ciento de reducción se consiga mediante una reducción de un 10 por ciento de la tasa de contribución de los empleadores al Fondo Central de Previsión, que pasaría del 20 al 10 por ciento. El Consejo Nacional de Salarios ha suscrito la propuesta del CSC, y ha recomendado que los salarios se reduzcan entre un 5 y un 8 por ciento respecto a los niveles de 1997.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* informa de que las EMN han operado en el país por cerca de un siglo y medio, desde que se instalaron las compañías explotadoras de plantaciones y las empresas de servicios auxiliares para las mismas. La adopción en 1977 de las políticas de apertura del mercado dio lugar a una participación aún más importante de las EMN del país. Estas empresas aportan «sin duda» una contribución importante a la promoción del

bienestar económico y social, la mejora de los niveles de vida, la satisfacción de las necesidades básicas, la creación de oportunidades de empleo y el ejercicio de los derechos humanos fundamentales. Desde su instalación, las EMN han contribuido en forma significativa al PIB y a la creación de empleo, tanto en forma directa como indirecta. Exceptuando a las empresas que carecen de una base financiera y de gestión sólida, las EMN ofrecen opciones competitivas por lo que se refiere a las condiciones de empleo y por lo tanto contribuyen a mejorar el nivel de vida de sus trabajadores. No se conocen casos de concentración de poder económico por las EMN que hayan entrañado conflictos con los objetivos de las políticas del Gobierno o con los intereses de los trabajadores. Desde 1996 no se han adoptado leyes ni políticas con respecto a las EMN.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* declara que las EMN han desempeñado un papel positivo en el contexto general del bienestar socioeconómico y suscribe los comentarios hechos por el Gobierno en cuanto a la concentración de poder económico y a las medidas específicas con relación a las EMN.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* confirma que las EMN han contribuido al desarrollo económico del país. No obstante, señalan que sus operaciones han dado lugar a la formación de monopolios y han favorecido el alza de los precios de algunos productos nacionales, como el gas de petróleo licuado. Esta organización está de acuerdo con el Gobierno en que desde 1996 no se han adoptado medidas específicas en relación con las EMN.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika* declara que el asunto de las EMN queda fuera de su alcance en tanto que sindicato limitado a los trabajadores de las plantaciones, pero presenta sus observaciones y dice que Sri Lanka ha logrado atraer IED a pesar de la guerra que tiene lugar en el norte del país. Ahora bien, sobre la base de diversos estudios, considera que los trabajadores empleados en las EMN no reciben un «trato justo de sus empleadores». La principal ventaja de la IED es la creación de empleo pero, a pesar de los grandes beneficios obtenidos por las EMN, no ha habido progresos económicos sustanciales que redunden en un mejor nivel de vida para estos trabajadores.

## Sudáfrica

Las EMN desempeñan un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo de la economía de *Sudáfrica*, según indica la organización empresarial *Empresarios de Sudáfrica (BSA)*. En efecto, las actividades normales de las EMN contribuyen en forma importante al PIB y a constituir la base de recursos tributarios del país. Además, las EMN han establecido programas sociales de carácter especial y contribuyen al programa de generación de empleos y desarrollo de las capacidades humanas (*Business Trust for Job Creation and Human Capacity Development*), iniciado recientemente por el sector privado con el fin de crear empleos, fomentar capacidades y establecer un clima de confianza. Las EMN han introducido un mayor grado de competencia en la economía nacional, y muchas han hecho inversiones en otras empresas pequeñas y medianas. Las EMN de mayor volumen (activas en los sectores del automóvil, distribución de combustibles y productos farmacéuticos, maquinaria eléctrica y seguros) operan en mercados pero aunque tengan margen para la concentración, siguen resultando competitivas. Los incentivos fiscales, que se otorgan durante cinco años a las nuevas inversiones realizadas en el marco de la política de desarrollo de zonas industriales impulsada por el Ministerio de Comercio e Industria, tienen por objetivo desarrollar los llamados «corredores» o zonas de desarrollo en regiones apartadas del país, como el Corredor Maputu, proyecto que comprende la construcción de carreteras, otras infraestructuras e industrias, y el proyecto Coeger River, que comprende el desarrollo de un puerto para buques de gran calado y de todo un complejo industrial en su entorno.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* cita datos estadísticos (fuentes: *Sunday Tribune*, de 28 de julio de 1996, y el Centro de Investigaciones para la Inversión (*Investor Research Centre*), 1996; se adjuntan datos) entre los que figura una lista de las 20 EMN de mayor tamaño del país en 1996 (se citan los nombres), señalando en particular el país de origen y la plantilla de cada una. Aunque la cuantía total de las IED que ingresaron al país entre 1994 y 1998 se estimó en 40.000 millones de rands (*Business Map*), las repercusiones de las EMN en materia de creación de empleo han sido poco significativas, puesto que las 20 EMN más grandes del país emplean a 116.145 personas, mientras que la tasa de desempleo es del 37 por ciento y el volumen total de desempleados se acerca a los cinco millones. Por consiguiente, las EMN no contribuyen en forma significativa a la creación directa de puestos de trabajo. El COSATU indica que algunas empresas originarias de un país de Asia (se cita el nombre) que operan en el sector textil infringen a menudo las disposiciones de la legislación laboral, emprenden actividades antisindicales y rentabilizan sus inversiones imponiendo condiciones de trabajo sumamente duras. Las EMN desempeñan un papel predominante en el sector de las refinerías de petróleo, sector estratégico dada la dependencia del país de las importaciones de petróleo crudo, que se procesa, refina y comercializa en el país. El capital de las cuatro refinerías de petróleo y las dos fábricas de combustibles sintéticos del país está controlado por EMN originarias principalmente de países industrializados (se citan los nombres de los países y las empresas); el total de los activos de estas empresas se estimaba en cerca de 16.000 millones de rands en 1995 (se adjuntan los datos correspondientes). Por lo que se refiere a la adopción de medidas en relación con las actividades de las EMN, la organización indica que en el sector de la energía se lleva adelante un proceso de reestructuración y privatización orientado a aumentar su competitividad, lo que ha dado lugar a un clima de inseguridad del empleo alimentado por la subcontratación y el empleo precario, y por el desempleo, cuyas proporciones son cada vez mayores.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* se refirió en general a la tendencia de las EMN a establecerse en países en desarrollo con el fin de aprovechar la mano de obra barata, los bajos costos de producción y el fácil acceso a las materias primas, y también con el objeto de eludir la legislación laboral de su país de origen y conseguir beneficios rápidamente. Los grandes grupos multinacionales y otras EMN que operan en Sudáfrica han creado oportunidades de empleo y contribuido a promover el bienestar económico y social, dando satisfacción a las necesidades básicas y mejorando las condiciones de vida de sus trabajadores. Sin embargo, la mayoría de las EMN no vacila en abandonar los países anfitriones una vez que han realizado sus objetivos, atraídas por una mano de obra más barata en otros países, dejando así a los desempleados vulnerables ante la siguiente EMN que aparezca. Aunque muchas organizaciones sindicales se esfuerzan por proteger a los trabajadores fomentando la celebración de convenios colectivos y la aplicación de políticas para el lugar de trabajo, algunas EMN no permiten la actividad sindical y prefieren negociar acuerdos laborales individuales centrados en fórmulas de trabajo temporal y de trabajo por contratos no contemplados en los convenios colectivos. Con respecto a la cuestión de si las EMN organizan sus operaciones de tal manera que se produce una concentración de poder económico, la FEDUSA señala que estas empresas centralizan los poderes de toma de decisión en sus sedes enviando personal de las mismas a sus filiales situadas en otros países. Indica además que se han producido algunos casos de abusos y de conflictos con la política nacional. La Federación indica asimismo que los trabajadores tal vez no reclaman el pleno ejercicio de sus derechos por sentirse «agradecidos» de tener trabajo. No obstante, cuando se trata de abusos graves de los derechos humanos, los sindicatos investigan los hechos, que pueden ser presentados ante las autoridades o los órganos judiciales a fin de lograr un arreglo de los conflictos. Sin embargo, la FEDUSA lamenta que muchos trabajadores no tengan conciencia de sus derechos, por ejemplo, en caso de despido. Las empresas, los trabajadores, la comunidad y el Gobierno participan en la adopción de las nuevas leyes, políticas y medidas en el marco del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Cuestiones Laborales (NEDLAC),

organismo tripartito en el que se debaten cuestiones laborales con miras a introducir mejoras en la legislación. Las partes se han movilizado activamente en el marco del NEDLAC para promover el crecimiento económico, la toma de decisiones económicas y la equidad social. El NEDLAC ha suscrito la campaña de la OIT a favor del «trabajo decente», a pesar de las dificultades que supone el doble objetivo de lograr la creación y el mantenimiento de empleos cada vez mejores. A raíz del caso de una EMN del sector automotriz (se cita el nombre de la empresa y de su país de origen) que trajo a su presidente director general desde su sede, el NEDLAC está debatiendo la cuestión de si se debería permitir la participación en este organismo de las EMN que adopten tal práctica. FEDUSA adjunta una reseña de la legislación adoptada, en la que figuran, por ejemplo, la ley sobre condiciones básicas de empleo (núm. 75 de 1997), la ley sobre igualdad en el empleo (núm. 55 de 1998) y la ley de perfeccionamiento profesional (núm. 97 de 1998).

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* informan de que las EMN están sometidas a las mismas normas y acuerdos vigentes para las empresas nacionales y las condiciones en ellas no son diferentes. En particular, señalan que la propiedad extranjera tiene algunas prioridades, como por ejemplo mayores oportunidades de expansión, mejor acceso al capital, mayor nivel de productividad, nuevas calificaciones técnicas e ideas y una competencia más intensa. Es raro que se produzca el cierre repentino de empresas rentables o la deslocalización de la producción o la instalación de operaciones en el extranjero. De acuerdo con acuerdos realizados por la OCDE y por entidades suecas, la mundialización de las empresas manufactureras ha tenido repercusiones positivas en la productividad. En cambio, los efectos en el empleo no son claros, aún cuando se ha observado que si las empresas aumentan su valor añadido, ello redundará en una mayor oferta de empleo. Basándose en estadísticas preparadas por el Consejo Nacional de Desarrollo Industrial y Técnico (NUTEK), las empresas manufactureras internacionales aumentaron su aporte al valor añadido industrial en los años 1990, que correspondió al 74 por ciento de todo el valor añadido en las manufacturas en 1996. De estos datos se puede concluir que las EMN en Suecia han contribuido a mejorar las condiciones tanto para el crecimiento como para el empleo a largo plazo. Según varios estudios realizados por entidades suecas, la influencia de las inversiones de las EMN en sus países de origen ha sido más positiva que negativa por lo que se refiere a las inversiones en Suecia, las exportaciones de Suecia y el empleo nacional (se adjuntaron cuadros y copias de los estudios). Aunque la NUTEK no ha evaluado los eventuales conflictos con los objetivos de la política nacional o con los intereses de los trabajadores, las grandes fusiones realizadas hace poco entre empresas suecas y empresas de propiedad extranjera han causado una gran preocupación en relación con los efectos futuros de dichas fusiones, y concretamente en cuanto al riesgo de que algunas actividades sean desplazadas al extranjero. Cumpliendo con sus obligaciones de miembro de la Unión Europea, Suecia aplicó en 1996 la Directiva 94/45/CEE por la que se establecen los llamados consejos de empresa europeos, y en 1999, la Directiva 97/74/CEE, que amplió la Directiva anterior incluyendo en su ámbito al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* se remitió a los comentarios hechos por la Unión de Empleadores de Suiza (UPS) y la Unión Sindical Suiza (USS/SGB).

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que la economía pasó por un período de recesión hasta 1997, cuando se produjo un repunte del crecimiento (se adjuntaron estadísticas sobre el PIB). Desde 1997 se ha reducido el número de desempleados, cuya proporción se estabilizó a fines de diciembre de 1999 en alrededor del 2,5 por ciento (se adjuntaron datos de la Secretaría de Estado para Asuntos

Económicos). La UPS, en su calidad de asociación central de los empleadores, observa que las filiales de las EMN implantadas en el país no han constituido una asociación patronal distinta, ya que pueden afiliarse a las distintas asociaciones sectoriales o regionales, siendo acogidas sin reserva por la Unión de Empleadores de Suiza. En general, las fusiones tienden por su propia naturaleza a producir un cierto grado de concentración de poder económico, lo que puede dar lugar a la pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, en los últimos años se ha registrado en Suiza un saldo favorable en términos de creación de puestos de trabajo a nivel nacional. Durante el período que se examina, no ha sido necesario adoptar leyes y medidas específicas sobre las actividades de las EMN. En la práctica, la Declaración EMN ha sido aceptada cabalmente. La revisión parcial de la legislación laboral se aceptó por referéndum, en noviembre de 1998 y en la actualidad se están examinando las órdenes núms. 1 y 2. En particular, se incorporó el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al trabajo nocturno en la industria, se adoptó un suplemento de licencia compensatorio equivalente al 10 por ciento de las licencias normales en este tipo de trabajo, se aumentó la flexibilidad y se simplificaron los procedimientos administrativos, sobre todo en relación con el trabajo en horarios vespertinos.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara que, en la medida en que la Declaración EMN no es vinculante, no cabe esperar efectos positivos particulares de su observancia. Por consiguiente, su importancia debe juzgarse desde esta perspectiva. En Suiza no se han adoptado disposiciones jurídicas basadas en dicha Declaración, por lo que no puede contribuir en forma práctica a hacer avanzar la cuestión de los contratos entre los empleadores y los trabajadores. La ratificación del Convenio núm. 98, actualmente en preparación, no está relacionada con la Declaración EMN, sino que obedece más bien a las obligaciones dimanantes de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. La adopción de esta Declaración por la Conferencia Internacional del Trabajo, y su posterior aprobación por el Gobierno suizo, impulsó el proceso de ratificación del Convenio núm. 98. En cuanto a la Declaración EMN, ésta es aplicable a las filiales de las EMN suizas que operan en otros países y a las EMN extranjeras con filiales en Suiza. En ambos casos, se practican con flexibilidad la deslocalización y las reducciones de plantilla.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* indica que las EMN pueden contribuir en gran medida al bienestar económico y social y a la mejora de las condiciones de vida «únicamente si pagan a los trabajadores sueldos razonables». Asimismo, las EMN pueden proporcionar servicios sociales, como hospitales y abastecimiento de agua, que satisfagan necesidades básicas. Gracias a la inversión, las EMN pueden crear oportunidades de empleo, pero que subsiste un «gran signo de interrogación por lo que se refiere al ejercicio de los derechos humanos fundamentales». Concretamente, las EMN que operan en la zona franca industrial de Zanzíbar no están dispuestas a permitir que los trabajadores se organicen en sindicatos. Además, algunas EMN hacen caso omiso de la legislación laboral y de las normas internacionales del trabajo, y están comenzando incluso a «esquivar la aplicación de las leyes existentes» sobre salarios, prestaciones y condiciones de trabajo y de seguridad y salud. La concentración de poder económico a raíz de la actividad de las EMN no constituye un problema si tal concentración conlleva un desarrollo económico y más oportunidades de empleo, pero sí lo es cuando tal poder se utiliza para cometer abusos contra los derechos sindicales y humanos. Los sindicatos no son consultados sobre cuestiones de legislación o políticas relativas a las EMN, pero si lo fueran, no aceptarían la restricción o suspensión de las leyes en ciertos casos (véase la respuesta a la pregunta 24, c)).



## Togo

El Gobierno de *Togo* informa de que, a pesar de los efectos perniciosos de la crisis social, económica y política que ha frenado la actividad económica nacional durante los últimos 10 años, las EMN han aportado una contribución creando puestos de trabajo, formando personal calificado, pagando remuneraciones razonables y desplegando diversas iniciativas para mejorar el nivel de vida y satisfacer las necesidades básicas. Los abusos a que ha dado lugar la concentración de poder a raíz de las operaciones de las EMN no han sido flagrantes en relación con los objetivos nacionales o los intereses de los trabajadores locales. Aparte de definir el marco institucional destinado a promover el empleo, durante el período que se examina el Gobierno no ha adoptado otras medidas, políticas o leyes específicas sobre las EMN.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNA)* hace notar que la mayoría de las EMN, que suelen estar formadas por capitales públicos y privados, se encuentran ya sea en liquidación u ofrecidas en alquiler o en venta. La introducción de reformas importantes podría aportar una contribución sustancial al bienestar económico y social, mejorar el nivel de vida y crear puestos de trabajo. El CNA considera que los abusos derivados de la concentración de poder económico no son flagrantes, pero que es esencial que los interlocutores sociales tengan una «real voluntad política» y conciencia sobre los intereses de ambas partes. También señala que el Gobierno ha creado un marco institucional favorable para atraer las inversiones, inclusive en el plano de las legislaciones laboral y tributaria, pero que no se ha invitado a los empleadores a participar en la preparación de estos textos.

La *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* considera que las EMN han contribuido al desarrollo social del país con la creación de empleo productivo, la capacitación y la contratación de personal calificado y el pago de salarios fijos, lo que se ha traducido en una mejora del nivel de vida y del grado de satisfacción de las necesidades básicas. La CSTT cree que el poder económico de las EMN es bastante grande, pero no considera que existan abusos derivados del mismo. El Gobierno no ha adoptado ninguna ley o medida específica con respecto a las actividades de las EMN, según informa la CSTT.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* considera que la experiencia con las EMN es negativa y cita como ejemplos a una de ellas (se cita su nombre y el país de origen), que procedió al despido de dependientes comerciales y de sindicalistas sin respetar las leyes aplicables, y a algunas empresas de la zona franca cuya gestión adolece de falta de transparencia. En opinión del GSA, la situación a la que ha llevado la concentración de poder económico en manos de las EMN en la zona franca es prácticamente incontrolable. El Grupo dice no tener información sobre leyes relativas a las actividades de las EMN.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* indica que las EMN han contribuido a mejorar el nivel de vida de tres maneras: aportando tecnologías avanzadas, lo que permite que el país aproveche sus recursos naturales; ofreciendo empleo y formación profesional especializada, y aumentando el ingreso nacional mediante el pago de impuestos. Ciertamente es que las EMN tienen un gran poder económico, dado que contribuyen con el 75 por ciento del ingreso nacional, pero ello no ha afectado a la soberanía del país.

## Turquía

El Gobierno de *Turquía* declara que las EMN han aportado una importante contribución al bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida, a la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de oportunidades de empleo, al ejercicio de los derechos humanos fundamentales y al ingreso nacional. No se dispone de estadísticas completas referidas a las IED en su conjunto, ni tampoco a la contribución de las IED al bienestar económico y social del país. El Gobierno adjunta varios cuadros estadísticos preparados por la Cámara de Industria de Estambul; el número total de las EMN registradas en 1999 era de 4.950; las EMN representan en principio el 25 por ciento de las 500 empresas más grandes del país. En los cuadros se comparan las exportaciones y el valor añadido de las EMN y de las empresas nacionales para los años 1997 y 1998, datos que confirman la opinión del Gobierno de que las EMN contribuyen en forma significativa a equilibrar a largo plazo la balanza de pagos y también a la formación de los capitales de inversión en el país. El Gobierno hace referencia a los datos proporcionados en su respuesta sobre la entrada y salida de capitales por año en el país (de 1981 a 1999) y sobre las licencias de IED por sector y país de origen para los años 1993-1999. El Gobierno informa de que la creación directa e indirecta de empleo por las EMN se eleva aproximadamente a un millón de puestos de trabajo. A diferencia de las empresas nacionales que fueron afectadas por la crisis de 1997-1998, las EMN han tenido un crecimiento sostenido en Turquía, lo que ha redundado en efectos positivos para la creación de empleo. Otra característica importante revelada por las estadísticas se refiere al valor relativo del empleo y del nivel de ventas de las EMN, superiores a los de las empresas nacionales. Por una parte, el aumento de la productividad y la utilización intensiva de capital y de tecnología en las EMN han propiciado una atmósfera constructiva en la economía del país, pero por otra han afectado negativamente el empleo. Las EMN han contribuido también a mejorar el nivel tecnológico, lo que se refleja directamente en los planos del consumo, el empleo y el medio ambiente, así como en el bienestar social. Como la legislación nacional se aplica indistintamente a todas las empresas, las operaciones de las EMN en Turquía no pueden dar lugar ni a una concentración de poder económico ni a conflictos con los objetivos políticos nacionales o con los intereses de los trabajadores. Aunque en el período que se examina no se adoptaron leyes directamente relacionadas con la Declaración EMN, el Gobierno se refiere a una enmienda constitucional que entró en vigor por medio de la ley núm. 4446, de 1999, en la que se dispone que los conflictos a que den lugar los acuerdos de concesión de los servicios públicos deben ser sometidos a arbitraje nacional o internacional.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* informa de que las EMN contribuyen en gran medida a la promoción de la economía y del bienestar social, a la mejora del nivel de vida, a la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de empleo y al respeto y promoción de los derechos humanos, de conformidad con los objetivos y las políticas nacionales. Asimismo, las EMN llevan a cabo sus actividades en el respeto de sus responsabilidades sociales y se constituyen en ejemplo para las empresas nacionales en lo que atañe a la mejora de las condiciones y el nivel de vida. Las EMN generan empleo productivo sobre la base de la tecnología avanzada. No aprovechan su fuerza económica para oponerse a los objetivos de la política nacional o a los intereses de los trabajadores. Casi todas las EMN son miembros de las organizaciones de empleadores nacionales, dan cumplimiento a la legislación nacional, en particular la legislación laboral, participando además en el sistema de negociación colectiva, y orientan en materia de política salarial en diferentes sectores. En cuanto a la adopción de leyes durante el período que se examina, esta Confederación indica que en 1999 entró en vigor, mediante ley núm. 4446, de 14 de agosto de 1999, una enmienda constitucional por la que se someten al arbitraje nacional e internacional los conflictos que surjan en relación con los acuerdos y contratos de concesión de los servicios públicos.

La *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS)* está de acuerdo en general en la importancia que las EMN tienen en las relaciones económicas internacionales y en los propios países anfitriones, en la medida en que promueven el crecimiento económico, generan empleo y elevan los niveles de vida. Sin embargo, en Turquía, han abusado de su poder económico, ejercen por ello efectos negativos en la política nacional y perjudican los intereses de los trabajadores. Por lo que se refiere a la adopción de nuevas leyes o políticas durante el período que se examina, esta Confederación de Sindicatos deja constancia de que se opone a los acuerdos de arbitraje que el Gobierno ha previsto firmar, en la medida en que dejarán sin efecto las leyes nacionales que en la actualidad se aplican a las EMN.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* informan de que las EMN que operan en el país han promovido en general el ejercicio de los derechos humanos (se indican los nombres de estas empresas). La organización del trabajo de estas EMN no ha dado lugar a una concentración de poder económico, pero no siempre ha sido fácil ejercer el derecho de sindicación, aun cuando está consagrado en la legislación nacional, y en particular la Constitución. Durante el período que se examina, no se adoptaron nuevas leyes o políticas en relación a las EMN.

## Ucrania

El Gobierno informa de que en *Ucrania* hay 2.061 EMN, de las cuales sólo 298 se dedican a la producción de bienes, mientras el resto opera en el ámbito del comercio nacional y extranjero. Aunque no se han realizado estudios relativos a las EMN, éstas han ayudado en la práctica a mejorar el bienestar económico y social, elevar los niveles de vida, hacer frente a las necesidades básicas, crear oportunidades de empleo y proteger los derechos humanos fundamentales. En julio de 1999 el Consejo Supremo de Ucrania aprobó la ley sobre el «nivel mínimo de subsistencia» que se utiliza para calcular el salario mínimo y otras prestaciones sociales. La ley se ha convertido en la base jurídica para la reforma de las leyes y reglamentos vigentes sobre las normas sociales y la protección social de la población. Cabe señalar que algunas veces las EMN aprovechan las deficiencias de la legislación nacional para evitar el pago de tasas. No han surgido conflictos y no se han observado abusos como resultado de las actividades de las EMN. Desde 1996, el Gobierno ha promulgado nuevas leyes relativas a las EMN con el fin de impulsar el logro de los objetivos de la Declaración EMN. Las leyes y otros reglamentos obligatorios se han adoptado sólo después de haber consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)*, en su respuesta conjunta, expresan opiniones parecidas a las del Gobierno, y añaden que, en principio, «por supuesto» la concentración del poder económico de las EMN conduce a abusos, tales como el aprovechamiento de la «imperfección de la legislación» para evitar el pago de tasas.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* responde que las EMN generalmente contribuyen de manera positiva a la promoción del bienestar económico y social, a la satisfacción de las necesidades básicas, a la creación de oportunidades de empleo y al goce de los derechos básicos humanos. No han organizado sus operaciones de una manera que conduzca a una concentración del poder económico. No se ha adoptado una nueva legislación durante el período de examen, pero se está preparando una nueva Constitución que puede incluir disposiciones relacionadas con la Declaración EMN.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* informa de que las EMN desempeñan una función muy importante en la economía nacional mediante la utilización eficaz de los recursos del capital, la tecnología y el trabajo, y mediante la creación de oportunidades de empleo. Han contribuido al crecimiento económico y al bienestar social, a la mejora de los niveles de vida y al desarrollo de las capacidades de la mano de obra. Algunas veces, la manera en que las EMN han organizado sus actividades ha llevado a una concentración del poder económico provocando algunos abusos y conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. Las principales razones de tales conflictos son los bajos salarios y la escasa remuneración de las horas extraordinarias, más turnos laborales, falta de cobertura de seguros médicos y sociales, la ausencia de condiciones favorables de trabajo para las mujeres trabajadoras, y la falta de conocimiento por parte de empleadores y empleados acerca de la legislación nacional y los convenios básicos. El Gobierno ha adoptado algunas medidas nuevas en relación con las EMN (no se dan más detalles).

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que las EMN contribuyen al crecimiento económico del país a través de la creación de empleo y de la ayuda que prestan por medio de servicios de vivienda, de salud y de cuidados médicos en cualquier parte que establezcan sus operaciones. Estas contribuciones conducen a la mejora del nivel de vida y a la satisfacción de las necesidades humanas básicas de los trabajadores, a escala nacional. El efecto multiplicador de las inversiones de las EMN repercute en casi todos los sectores de la economía. El reconocimiento de estas consecuencias ha llevado al Gobierno a adoptar políticas para atraer la inversión extranjera directa sin comprometerse necesariamente con las normas mínimas aceptables de las relaciones industriales. Las EMN tienen «algún grado de poder económico» en Zambia. La manera en la que la mayoría de las EMN se organizan conduce a la larga a una concentración de poder, especialmente en los países en desarrollo. Sin embargo, un reglamento cuidadoso por parte de entidades gubernamentales especializadas, tales como la Comisión de la competencia de Zambia y la Oficina del Comisionado para Asuntos Laborales, garantiza que las EMN no abusen de su poder económico sometiendo a los trabajadores a prácticas inaceptables. Además, en respuesta a las protestas de los inversores locales de que la ley de inversión favorecía a los inversores extranjeros, ésta se enmendó en 1996, mediante un proceso consultivo, para proveer los mismos incentivos a los inversores locales.

## Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* informa de que las EMN han contribuido, hasta cierto punto, a la promoción de las actividades económicas, provocando con ello la diversificación de la economía y en particular sentando las bases de la industria de fabricación, pero tienen poca influencia en el bienestar social. Las EMN han ayudado también a mejorar los niveles de vida mediante la creación de empleo, aunque últimamente están utilizando métodos de producción de alto coeficiente de capital y contratando a pocas personas. La manera en la que las EMN organizan sus operaciones ha llevado a una concentración del poder económico; fundamentalmente tres grandes EMN en Zimbabwe controlan más de cuatro sectores cada una; una de ellas está en la agricultura, la minería y el comercio. Aunque hay normativa específica para cada sector del país, las EMN suelen aplicar las normas de un sector a todos los sectores que controlan, oponiéndose a los objetivos de las políticas nacionales. El Gobierno no ha adoptado medidas desde 1996 para promover los objetivos de la Declaración EMN.

## Política general (Párrafos 8-12)

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111 y 122 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen, en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119 y 122<sup>2</sup>. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que se realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

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

<sup>2</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); y Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

- 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.*

## Alemania

La *Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)* ha transmitido la respuesta del Sindicato de Trabajadores de Correos de Alemania, sindicato sectorial que indica que no se han celebrado consultas con las EMN en el sector de correos y telecomunicaciones.

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que facilita información sobre una EMN del sector de la industria petroquímica (se cita el nombre), que señala que los mecanismos de conexión creados con las EMN del sector de la industria del petróleo no restan valor a las políticas generales o a los objetivos fijados.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que no dispone de información sobre las actividades de las EMN que operan en el país, pero indica que no pondrá objeción a las EMN que deseen oponerse a las prioridades y políticas de desarrollo del actual Gobierno, a las que se opone la propia Confederación. Se pregunta en qué medida podrían cumplir las EMN con las obligaciones de la Declaración EMN y con las políticas generales y las prioridades de desarrollo en el país, puesto que estas últimas no concuerdan con la Declaración EMN. Además, afirma que las multinacionales que han hablado positivamente sobre sus actividades en el país son autosuficientes y corrompidas, y que los resultados positivos que se hayan producido, han ocurrido «por casualidad». Las organizaciones de trabajadores no reciben los informes que el Gobierno envía a la OIT.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* responde que las EMN deben tener plenamente en cuenta los objetivos de política general y las prioridades de desarrollo del país y, siempre que sea apropiado, celebrar consultas entre el Gobierno y las EMN. Normalmente no se celebran consultas con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y hasta ahora no se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida, aunque se promueven prácticas sociales adecuadas.

La *Federación de Empleadores de Antigua* apoya las opiniones expresadas por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* declara que, por lo general, las EMN han tenido en cuenta los principios de política nacional general establecidos por las autoridades del país, respetando las leyes nacionales y los convenios internacionales relacionados con los derechos humanos, muchos de los cuales se encuentran incorporados en la legislación nacional y gozan de jerarquía constitucional. El Gobierno observa, además, que el país ha ratificado todos los convenios internacionales del trabajo que hacen referencia a los derechos fundamentales. El diálogo entre las autoridades gubernamentales, las EMN, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha existido tradicionalmente en el país y recurre a él cada vez que se considera necesario.

## Australia

El Gobierno de *Australia* exige a todos los inversores extranjeros, incluidas las EMN, que cumplan con todas las condiciones impuestas por el Gobierno, incluido el desarrollo en relación con las zonas urbanas. Su incumplimiento puede dar lugar a sanciones en virtud de la ley de adquisiciones y absorciones extranjeras de 1975 (*Foreign Acquisitions and Takeovers Act* — FATA). Se celebran consultas periódicas entre el Departamento Federal de Empleo, relaciones en el lugar de trabajo y pequeñas empresas y una «serie de EMN de industrias determinadas». Se busca también la reacción de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en relación con los objetivos de la política del Gobierno. El Estado de Nueva Gales del Sur no tiene conocimiento de que se hayan celebrado consultas a nivel estatal entre las EMN y las organizaciones de empleadores y trabajadores y no ve ninguna necesidad para ello, puesto que las EMN funcionan de la misma manera que las empresas locales y están sujetas a las mismas leyes.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* está de acuerdo en que las EMN, en general, respetan las leyes y políticas del Gobierno, pero declara que no se celebran consultas entre el Gobierno, las EMN, las organizaciones de empleadores y de trabajadores ni hay consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida para promover prácticas sociales adecuadas.

## Austria

El Gobierno de *Austria* indica que las EMN realizan sus operaciones en virtud de las mismas normas y reglamentos que otras empresas y, por consiguiente, tienen en cuenta los objetivos de política y las prioridades de desarrollo del país.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* ha transmitido las respuestas de los sindicatos del metal, minería y energía (GMBE), la construcción y la madera (GBH) y la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), que presentaron las respuestas relativas a sus respectivos sectores. Los sindicatos GMBE, GBH y ANG declaran que, en la mayoría de los casos, las EMN tienen en cuenta los objetivos y las prioridades del desarrollo y celebran consultas entre los interlocutores sociales. El GMBE explica que casi nunca se celebran consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida, mientras que los otros dos sindicatos no disponen de información al respecto.

## Bahamas

El Gobierno de *Bahamas* señala que las EMN tienen en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo. Los órganos gubernamentales controlan rigurosamente los códigos de construcción y medio ambiente. Además, se investiga a los posibles inversores para determinar su legitimidad y solvencia financiera. Las consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo se

celebran entre el Gobierno, las EMN y los sindicatos. Las consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida por lo general no se celebran a menos que haya proyectos conjuntos.

## Bahrein

El Gobierno de *Bahrein* informa de que todas las empresas que operan en el país cumplen «estrictamente» con los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo.

## Bangladesh

El Gobierno de *Bangladesh* envía sus observaciones, que concuerdan con las de la Federación de Empleados de Bangladesh y que se ofrecen a continuación.

La *Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* indica que las EMN tienen en cuenta los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo del país al emprender sus actividades. Se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN y, siempre que sea apropiado, con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. La Asociación señala que es consultada toda vez que el Gobierno quiere adoptar leyes y políticas, y que en dichas consultas se tiene en cuenta la opinión de las EMN. Por ejemplo, se celebraron una serie de consultas con la BEF para la preparación y el examen del Código de Trabajo en el que se tuvieron en cuenta las opiniones de las EMN.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* cree que, aunque no es evidente que las EMN tengan plenamente en cuenta los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo del país — de los que se carece en cierta medida — las operaciones de las EMN, en algunos casos aislados están en armonía con las prioridades del desarrollo y los objetivos de política del Gobierno; no obstante, las partes interesadas no comparten el mismo entendimiento de la Declaración EMN. Aunque las consultas entre el Gobierno y las EMN «no sean visibles», pueden producirse a pesar de que, en cualquier caso, no haya pruebas de consultas en este sentido con las organizaciones de trabajadores. La BWF considera que las consultas entre los gobiernos de los países de origen y las de los países de acogida están dirigidas principalmente a promover los intereses de las EMN.

## Barbados

El Gobierno de *Barbados* declara que las operaciones de las EMN no se oponen a la tendencia general del desarrollo del país. Para alcanzar sus objetivos de maximización de los beneficios, las EMN son conscientes normalmente de los objetivos de política general y de las prioridades del desarrollo de Barbados. A fin de establecer sus negocios en el país, las EMN tienen que consultar con una serie de entidades gubernamentales sobre costumbres, prácticas y requisitos jurídicos locales. Algunas EMN negocian convenios colectivos con los sindicatos y otras se han afiliado a las organizaciones de empleadores. El Gobierno desconoce si los gobiernos de los países de origen y de acogida celebran consultas sobre la promoción de prácticas adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* responde que las EMN tienen en cuenta los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo del país. Los objetivos y prioridades figuran en el Protocolo de Aplicación de una Asociación Social aprobado por organizaciones de las que generalmente son miembros las EMN. De conformidad con el Protocolo III, de abril de 1998 a marzo de 2000, que regula el proceso de las relaciones industriales en Barbados, se celebran consultas periódicas entre el Gobierno, las EMN y las organizaciones de empleadores y trabajadores.



La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* responde negativamente a las tres preguntas.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* declara que las EMN tienen sólo en cuenta las contingencias de los países de acogida si corresponden con sus propios intereses; si no, transfieren sus actividades a otras partes, como fue el caso de una EMN del sector de la confección (se cita el nombre). A menudo, las EMN amenazan con trasladarse. Aunque las autoridades locales y los interlocutores sociales y económicos acogen con beneplácito a las nuevas EMN y facilitan su establecimiento, dentro de los límites de las normas de competencia de la UE, el riesgo a que no se invierta siempre está presente.

El Gobierno del *Brasil* expone que no se han elaborado políticas públicas específicas sobre cuestiones de empleo en relación con las EMN. No obstante, en lo que respecta a la seguridad y la salud, tras la creación del Comité Permanente Paritario Tripartito (CTPP), las políticas prioritarias se discutieron exhaustivamente de manera que pudiera ponerse un objetivo común de interés conjunto. Las EMN han tratado de importar las políticas «que han tenido éxito» en sus países de origen y, desde la creación del CTPP, estos métodos se han añadido a la política general en vigor.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* declara que no se han elaborado políticas públicas específicas para las EMN.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* indica que no tiene conocimiento de ninguna EMN que respete los objetivos de política general o las prioridades del desarrollo.

## Bulgaria

Según el Gobierno de *Bulgaria*, las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país con respecto a la promoción de la vitalidad de las empresas y la competitividad de las herramientas de producción. Además, contrarrestan los efectos negativos medioambientales y mejoran las oportunidades de empleo. Las consultas sobre los temas mencionados anteriormente son objeto de discusiones en las reuniones del comité consultivo sobre inversiones y financiación extranjeras, al que la Asociación de Empresas Internacionales de Bulgaria ha presentado análisis y recomendaciones sobre inversiones extranjeras. Ejemplos concretos de consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida son el Acuerdo de mediación sobre empleo temporal de los trabajadores búlgaros en la hostelería y la restauración en Alemania y el Acuerdo europeo sobre vehículos de asistencia en carreteras internacionales.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que las EMN en su conjunto tienen en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo definidos por el Gobierno. Sin embargo, el deseo de obtener mayores beneficios lleva a algunas EMN a tomar medidas impopulares en la organización del trabajo, eliminando libertades o facilidades concedidas a los trabajadores. Esto causa conflictos laborales, y hace necesaria la intervención del Estado para mantener la ley y el orden. El Gobierno consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo a través del comité de consulta del sector público o privado. Los empleadores reprochan al Gobierno que los

expedientes que éste exige llegan tarde o no dejan al CNPB tiempo suficiente para poder contribuir debidamente.

### Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* incluye una lista de empresas (se citan los nombres) clasificadas como EMN que operan en el país e informa de que las EMN actúan de conformidad con las prioridades nacionales del desarrollo. Las empresas de propiedad extranjera se dirigen al Gobierno para aprobar las inversiones en Cabo Verde de acuerdo con la legislación actual. El Gobierno informa de que la ley de inversión extranjera y el decreto de regulación establecen las directrices generales en materia de inversión extranjera directa. En algunos casos, los acuerdos de cooperación bilaterales entre los países de origen y los países de acogida también establecen directrices.

### Camerún

La *Unión de Sindicatos Libres del Camerún* indica que no puede hacer comentarios en cuanto a si las EMN cumplen con los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo, puesto que el Gobierno nunca le ha consultado a este respecto, sobre todo en lo referente al resultado de las privatizaciones.

### Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* declara que las EMN están reguladas por requisitos legislativos y reglamentarios nacionales o provinciales, con los que cumplen, y concretamente por objetivos políticos de los distintos niveles gubernamentales, como se expresa a través de instrumentos tales como la legislación que regula los conflictos laborales. Hay consultas periódicas entre las instancias gubernamentales y los empleadores a través de varios grupos sectoriales, así como consultas especiales sobre diversos temas. Las EMN participan en estas discusiones en igualdad de condiciones y, en muchos casos, desempeñan una función de liderazgo debido a los recursos de que disponen.

### Chipre

Como en informes anteriores, el Gobierno de *Chipre* responde que las actividades de las EMN están en armonía con los objetivos de política general del país y las prioridades del desarrollo y que no han surgido problemas a este respecto. En cuanto a las consultas celebradas entre el Gobierno y las EMN, el Gobierno remite a su respuesta a la pregunta 8 (igualdad de oportunidades y de trato). No está al corriente de que se celebren consultas entre los países de origen y los países de acogida para promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración EMN.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* informa de que las EMN tienen generalmente en cuenta los objetivos de política y las prioridades del desarrollo, que se establecen conjuntamente con los interlocutores sociales. La Federación no está al corriente de consultas sobre objetivos de política general entre las EMN y el Gobierno o con los empleadores, e indica que los trabajadores no participan en dichas consultas. Desconoce asimismo si se han entablado consultas entre los gobiernos de los países de origen y los gobiernos de los países de acogida para promover prácticas sociales adecuadas.

### Colombia

El Gobierno de *Colombia* informa de que se exige a las EMN, como al resto de las empresas nacionales, que respeten la Constitución y la legislación del país, así como los

tratados internacionales y la Constitución de la OIT y sus principios, de acuerdo con los cuales se garantiza la libertad de expresión y de asociación. En el marco jurídico del país existe una ley núm. 278, 1996, a través de la cual se organiza la creación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en la que se tratan cuestiones relacionadas con el trabajo. Los empleadores, incluidas las EMN y las empresas locales, así como los trabajadores, participan en las labores de la Comisión, pero, por lo que se sabe, la Comisión no trata asuntos relacionados exclusivamente con las EMN. No se tiene conocimiento de que se celebren consultas entre el Gobierno y las EMN.

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombiana (CUT)* envía la respuesta de la *Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo* que sostiene que una EMN (se cita el nombre) no tiene en cuenta las políticas del desarrollo del país en la medida en que limita las posibilidades de empleo del personal colombiano y no vuelve a invertir sus ganancias en el país. La CUT añade que jamás se ha llevado a cabo en el país proceso alguno que se ocupe de enmarcar a las multinacionales en el contexto laboral y de garantizar el cumplimiento de los dictámenes del mismo. No tiene conocimiento de que se haya producido un proceso importante en relación con consultas con las EMN.

### República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que se están revisando los reglamentos pertinentes para la entrada de las EMN en el país a fin de garantizar que éstas se ajusten a la política económica vigente. En enero de 1998, se creó la Comisión tripartita para garantizar que la fuerza de trabajo y la dirección participen de manera regular en el proceso de toma de decisiones sobre los objetivos de política general y en el programa de reformas. No se han dado casos de consulta entre los gobiernos de los países de origen y de acogida para promover prácticas sociales adecuadas.

### Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* informa de que, si bien la legislación que regula las operaciones de las empresas de las zonas francas — ley de régimen de zona franca núm. 7210, reglamento a la ley general de aduanas, sección VII, decreto ejecutivo núm. 23053/TSS y decreto ejecutivo núm. 25003-COMEX — no se refiere explícitamente a la obligación de elaborar determinadas políticas o medidas en el ámbito laboral, se entiende que las compañías que operan en estas zonas (un 80 por ciento de las cuales son de propiedad extranjera) deben cumplir con los mismos requisitos y obligaciones que en ese aspecto deben respetar las compañías nacionales, como se contempla en el Código de Trabajo y demás leyes conexas.

### Côte d'Ivoire

El Gobierno informa de que *Côte d'Ivoire* ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y, por lo tanto, cumple con los principios establecidos en estos Convenios. Además, la armonización de las actividades de las EMN con las políticas de desarrollo económico y social nacionales se lleva a cabo en consulta con todos los órganos gubernamentales interesados.

### Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSM)* piensa que el Gobierno se ha centrado sólo en indicadores macroeconómicos, sin prestar suficiente atención a ciertos sectores industriales. La Confederación cree que el Gobierno debería

tomar una decisión sobre cuáles son los sectores que pueden ser competitivos y ofrecerles asistencia para que se desarrollen. Otros deberán operar en función de los principios del mercado. Hasta ahora no se han celebrado consultas, entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, pero «indudablemente» se celebrarán. No se suelen celebrar consultas entre los gobiernos de acogida y los gobiernos de origen, a excepción de una reunión conjunta celebrada para tratar de otra EMN (se citan el nombre y el origen) que también es propietaria de una parte de la EMN a la que se refiere este informe. A esta reunión asistieron los representantes del Gobierno, los representantes de los gobiernos de los países de origen (las respectivas embajadas), los representantes de las EMN interesadas y los representantes de los trabajadores. Desgraciadamente, esta EMN anunció su quiebra después de la consulta (que todavía no se ha producido). La Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia indica que tiene la intención de ponerse en contacto con los mismos representantes para celebrar otra reunión y atraer la atención sobre esta situación.

### República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa de que las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política establecida y las prioridades del desarrollo de la República Democrática del Congo, porque las EMN en su mayor parte firman acuerdos de explotación con el Gobierno. No se han organizado todavía consultas sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo entre el Gobierno y las EMN. La FEC responde negativamente a la pregunta 4, c).

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que si se hace referencia a los acuerdos firmados entre el Gobierno y las EMN, es posible que las EMN tengan plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo del país. En términos generales, de acuerdo con la UNTC, los trabajadores saben muy poco sobre el respecto. No se celebran consultas con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores sobre los objetivos de la política general. No se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida.

### Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* informan de que las EMN operan en las mismas condiciones que cualquier otra empresa en Dinamarca. Las empresas extranjeras inician sus operaciones en el país cumpliendo en general con los convenios colectivos de su campo de actividades y afiliándose a una organización de empleadores. No se celebran consultas sobre objetivos de política general y prioridades del desarrollo entre las EMN, los grupos de empleadores o las organizaciones de trabajadores ni tampoco entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida.

### República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* declara que, hasta donde sabe, no hay pruebas de que las empresas transnacionales o multinacionales cumplan con las leyes, reglamentos o disposiciones del Estado dominicano; si así fuese, no habría habido problemas de medio ambiente y conflictos de sindicalización en las zonas francas de exportación. La CNTD indica que no ha habido consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre las EMN, las autoridades gubernamentales y las correspondientes organizaciones de empleadores y de trabajadores, ni tampoco entre los países de origen y los países de acogida.

## Ecuador

En cuanto a la importancia que conceden las EMN a la Declaración EMN en relación con las prioridades del desarrollo de los países en los que operan, el Gobierno del *Ecuador* dice que el país enmarca sus decisiones dentro de los derechos humanos y que lo mínimo que requiere de las empresas que desean operar en el Ecuador es que su trabajo se realice dentro de este marco. El Gobierno declara que las respectivas Cámaras de la Producción realizan, siempre que sea apropiado, consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo con las EMN en los sectores interesados. No dispone de información sobre consultas recientes.

## Egipto

La *Federación de Industrias de Egipto*, envía las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una EMN (se cita el nombre) del sector de los productos alimenticios de Egipto, desde finales del decenio de 1980 ha desarrollado el mercado de los alimentos en el país, centrándose, como primera prioridad, en el sector alimentario. Mediante el establecimiento de sus fábricas en ciudades nuevas, la EMN ha generado oportunidades de empleo locales y ha contribuido al desarrollo de esas ciudades. Esta EMN informa además que de vez en cuando se celebran consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre el Gobierno y las EMN, en particular en las áreas del empleo y los servicios públicos. Además, se han dado casos de consultas para promover prácticas sociales adecuadas, tales como el proyecto del metro y la Opera de El Cairo. Una EMN del sector del petróleo (se cita su nombre) informa que se celebran consultas regularmente con el órgano representativo de los trabajadores (comité del personal).

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* informa de que autoriza a las EMN a operar en el país a condición de que observen las leyes y reglamentos nacionales y tengan en cuenta las normas internacionales aplicables. Señala que el país ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los Convenios núms. 11 y 122 de la OIT, entre otros. También aplica los principios establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT a través de la política nacional de poner en ejecución lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 5, e), de la Constitución de la OIT, aunque estos Convenios todavía no se hayan ratificado. En cuanto a las consultas sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo entre las EMN y el Gobierno, así como los interlocutores sociales, el Gobierno se refiere a la reciente creación del Consejo Superior del Trabajo que obedeció a la necesidad de institucionalizar el diálogo tripartito y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales; esto se llevó a cabo a la vez que la ratificación del Convenio núm. 144 de la OIT. Hasta el momento, no se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y el Gobierno de El Salvador para promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración EMN, dado que el comportamiento de esas empresas se adecúa al marco legal prescrito por la Constitución y la legislación laboral. Sin embargo, el Gobierno de El Salvador declara su voluntad de celebrar este tipo de consultas periódicamente para garantizar el cumplimiento efectivo de esas disposiciones.

## Eritrea

El Gobierno de *Eritrea* indica que, de acuerdo con su decreto laboral núm. 8/91, no se hace distinciones entre las empresas nacionales y las EMN con respecto al empleo.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores sociales de *Eslovaquia* indican que las políticas y prioridades para el desarrollo del país se examinan de manera tripartita. El Ministerio de Trabajo dirige las consultas sobre las cuestiones relacionadas con las EMN.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* informa de que las EMN tienen en cuenta las directrices establecidas en materia de política general y las prioridades del desarrollo. Se celebran consultas sobre estos objetivos y prioridades entre la FITAS (en el marco de la Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia), la Oficina de Fomento del Comercio y la Inversión (TIPO) y el Consejo Económico y Social, como organismo tripartito, pero no se celebran consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida.

## España

El Gobierno de *España* informa de que la política social no contempla una regulación específica de las empresas multinacionales y que los trabajadores de las mismas reciben un tratamiento basado en el principio de igualdad.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* manifiesta que los objetivos de la política económica social del Gobierno son sensibles y suelen ser tenidos en cuenta por las EMN, que, por su parte, dan a conocer sus puntos de vista sobre estas cuestiones a través de las organizaciones empresariales del sector y del territorio y de la organización cúpula, la CEOE.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* informa de que cuando las EMN deciden establecerse en España no tienen en cuenta los objetivos de política general establecida ni las prioridades del desarrollo, si no que les interesa más, como elemento de valor, la situación política, económica o social del país. Estas empresas establecen su implantación con criterios comerciales y, en muchos casos, buscando los beneficios fiscales o las subvenciones económicas de los poderes públicos. Los sindicatos no participan en ningún momento en las negociaciones que mantienen el Gobierno y las EMN para acordar las condiciones de la implantación ni son informados de su desarrollo y conclusiones. La UGT desconoce si existen contactos entre los gobiernos de origen y de acogida, pero cree que se celebran consultas si el volumen de inversión es suficientemente elevado. En ocasiones, la implantación de las EMN en España se ha producido a través de la adquisición de empresas ya existentes, que se encuentran en dificultades económicas. Tales adquisiciones van acompañadas, por regla general, de profundos planes de reestructuración que suponen la pérdida de un considerable número de puestos de trabajo. Por regla general, las negociaciones entre los sindicatos y las EMN se producen para negociar los planes de viabilidad con posterioridad a la implantación de las empresas. Sin embargo, en el sector de automoción, la comunicación con los representantes de los trabajadores es continua.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* indican que la política pública de Estonia (1999-2003), aprobada por el Gobierno en diciembre de 1999, incluyó a los interlocutores sociales en su redacción. Los problemas derivados de la legislación laboral se han solucionado mediante consultas, y se informa regularmente a los posibles inversores extranjeros acerca de las condiciones de exportación y los acontecimientos económicos y comerciales. Las EMN no han interferido en los objetivos de la política nacional ni se han opuesto a los mismos.

## Filipinas

Según el Instituto de Estudios Laborales (ILS) del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de *Filipinas*, se celebran consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre el Gobierno, las EMN y los interlocutores sociales, generalmente durante el período previo y posterior a las inversiones. Las consultas con las EMN que ya operan en el país suelen llevarse a cabo por iniciativa de diversos organismos gubernamentales o por iniciativa interorganismos. Las consultas se ven facilitadas también por reuniones de negocios de la Confederación de Empleadores de Filipinas o las diversas Cámaras de Comercio que se celebran regularmente.

## Francia

Según la *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)*, las EMN establecidas en Francia cumplen con la legislación, pero no tienen en cuenta las prioridades del desarrollo y los objetivos de la política general del país. La CFE-CGC se pregunta si éste es el papel de las EMN y si se les puede obligar a hacerlo; además, se pregunta de qué poderes o instrumentos de control disponen los gobiernos para garantizar ese cumplimiento. No se celebran consultas tripartitas ni tampoco entre el Gobierno y las EMN sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo o entre los países de acogida y de los países de origen para promover prácticas sociales adecuadas.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que las filiales de las EMN son sociedades de conformidad con la legislación de Gabón. El acuerdo de implantación firmado por la filial y el Gobierno tiene en cuenta los intereses «claramente comprendidos» de ambas partes.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* afirma que las EMN tienen en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo de Ghana, porque la OIT les insta a actuar así. Se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN, así como con las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores, siempre que sea apropiado. Se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen para fomentar prácticas sociales adecuadas en relación con la reglamentación y las prácticas en materia social y de derecho laboral del país, así como con las normas internacionales.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* informa de que las EMN normalmente tienen en cuenta los objetivos políticos y las prioridades del desarrollo definidos por el Gobierno en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* indica que, por regla general, las EMN respetan los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo del país. Se consulta a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores sobre las cuestiones planteadas en las memorias comunicadas a la OIT de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT. No se han producido casos de consultas entre los gobiernos de los países de origen de las EMN y el Gobierno de Guatemala para promover prácticas sociales adecuadas.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* considera que las EMN no tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida ni las prioridades del desarrollo, pues no hay coordinación entre las EMN y el Gobierno. Además, estima que en Guatemala las consultas se celebran de manera aislada y según la problemática de cada empresa. En el caso concreto de las empresas maquiladoras se han celebrado consultas con el Gobierno de un país de origen (se cita el nombre), aunque la adecuación de sus políticas a la legislación y la práctica locales ha sido, más bien, un esfuerzo del sindicato que las agrupa localmente.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* observa que las EMN, por lo general, tienen en cuenta los objetivos de la política establecida y las prioridades del desarrollo del país. Se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN y, siempre que sea apropiado, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo, pero no siempre de forma exhaustiva. Antes de que las EMN se establezcan en el país, el Gobierno de Guyana entabla consultas con el Gobierno de origen sobre cuestiones relativas a la legislación, las políticas y la composición de la fuerza de trabajo nacionales.

## Hungría

Según el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría* el Gobierno afirma que las EMN han pasado a ser miembros formales del Consejo Económico, foro consultivo a nivel macroeconómico sobre política económica, establecido en abril de 1999 como parte del sistema institucional de diálogo social. Además, en 1997 se celebró una conferencia tripartita sobre relaciones laborales y condiciones de trabajo en las EMN dentro del marco de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de Francia y Hungría. La Confederación de Industriales Húngaros, uno de los interlocutores tripartitos, afirma que, según la mayoría de las respuestas que recibió de las empresas, las EMN toman sus decisiones con arreglo al desarrollo tecnológico o institucional y sólo tienen en cuenta los objetivos de política y del desarrollo del Gobierno si están en consonancia con el mercado y aportan incentivos adecuados. Las EMN se adaptan con flexibilidad a las cambiantes circunstancias políticas y a las preferencias de desarrollo político y financiero, especialmente si esa adaptación conlleva ayudas o subsidios financieros. Los empleadores observan que las compañías americanas han mostrado interés en la región este de Hungría. Es cierto que se celebran debates entre el Gobierno y las EMN en distintos foros, y que la mayoría de las EMN aplican todas las prácticas de política social del país de acogida, que se investigan exhaustivamente antes de su instalación. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores, interlocutores tripartitos, informan de que la mayoría de las EMN tienen en cuenta los objetivos políticos y del desarrollo; las EMN que son excepción no tienen objetivos a largo plazo en Hungría. Los sindicatos señalan que no tienen conocimiento de que existan consultas entre el Gobierno y las EMN o entre los países de acogida y de origen de las EMN.

## India

El Gobierno de la *India* afirma que las operaciones de las EMN se ajustan, por lo general, a los objetivos de la política nacional y las prioridades del desarrollo del país.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* declara que la Asamblea de Representantes de los Pueblos adopta los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo, incluidas las



referentes a las EMN. El Ministro de Inversiones da el visto bueno a las nuevas EMN basándose en esas directrices.

#### Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* comunica que, en general, las EMN contribuyen a los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo que se llevan a cabo en el marco de una perspectiva de colaboración social. Habida cuenta de que varias EMN están afiliadas a la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC), son, en efecto, parte en los acuerdos tripartitos y dirigen sus relaciones en el lugar de trabajo desde esa perspectiva. El ICTU no tiene conocimiento de que se hayan celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida, aunque señala que las únicas consultas públicas celebradas se han producido por el cierre o reducción de las operaciones de las EMN.

#### Italia

El Gobierno de *Italia* señala que, a fin de definir los objetivos del país, se han celebrado consultas de manera sistemática, tanto a escala sectorial como nacional, en las que se ha invitado a participar a asociaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y autoridades locales. Las EMN son consultadas de manera indirecta si están representadas por asociaciones sectoriales o empresariales.

En la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores de Italia: la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL) se afirma que las normas relativas a las políticas de ingresos se establecen en el marco de consultas celebradas entre el Gobierno y los interlocutores sociales, incluidas las EMN.

#### Jordania

El Gobierno de Jordania señala que, aunque las EMN dan prioridad a sus propios intereses, éstos se ajustan a los objetivos del Gobierno de crear nuevos puestos de trabajo, incrementar la productividad y aumentar los ingresos de los trabajadores. Siempre se recurre a la consulta para solucionar los problemas que surgen y equilibrar las prioridades del Gobierno y de las EMN. Se celebran consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida antes de que ciudadanos no nacionales comiencen a invertir; por ejemplo, se entablaron consultas entre los Gobiernos de Jordania y un miembro de la UE (se cita el nombre) antes de que este último invirtiera en el sector de las comunicaciones.

La *Cámara de Industrias de Ammán* indica que las EMN tienen en cuenta los objetivos de política general establecida y las prioridades del desarrollo, por ejemplo generando empleo y equilibrando el comercio a través de la inversión en la industria, el turismo y los servicios. Se celebran consultas entre los gobiernos y las EMN, y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales, cuando se consideran oportunas, «aunque no las suficientes», señala la Cámara. Se han celebrado consultas entre los países de acogida y de origen para promover prácticas sociales adecuadas.

#### Kenya

El Gobierno de *Kenya* declara que las EMN deberían adherirse a las leyes y los reglamentos nacionales sin excepción, así como identificarse con los objetivos de política general y realizar esfuerzos significativos en relación con las prioridades de desarrollo del país. Se celebran consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo entre el Gobierno y las EMN, y también siempre que sea apropiado, con las

organizaciones de empleadores y de trabajadores. En las reuniones que se celebran entre el Gobierno, la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) y la Organización Central de Sindicatos (COTU), las EMN participan siempre en el proceso de planificación en el que se fijan las prioridades de los objetivos del desarrollo y las metas sociales. Además, las opiniones de las EMN suelen tenerse en cuenta cuando el Gobierno adopta una legislación que les afecta.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* comunican que no se ha celebrado ninguna consulta tripartita en relación con las EMN, pero confirman que, si fuese necesaria, se celebraría.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que los sindicatos no participan en las consultas celebradas entre el Gobierno y el Consejo de Inversionistas Extranjeros sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo.

#### Líbano

El Gobierno del *Líbano* informa de que el Consejo Económico y Social Libanés, creado recientemente, podría celebrar consultas entre las EMN y el Gobierno sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo. El Consejo fomentará el diálogo, la cooperación y la coordinación entre sus miembros, entre los que se encuentran representantes de empleadores, profesiones, sindicatos, asociaciones cooperativas, empresas sociales y confederaciones de mujeres.

#### Lituania

El Gobierno de *Lituania* indica que las EMN se ajustan en su actuación a las prioridades del desarrollo y a los objetivos sociales del país.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* añade que si las actividades de las EMN no fuesen compatibles con la legislación de Lituania tendrían que abandonar el país o habría que modificar las leyes.

La *Central de Sindicatos de Lituania (LTUC)* observa que no todas las EMN adaptan sus prioridades del desarrollo o sus metas sociales para cumplir con la legislación vigente en Lituania. A veces, las autoridades introducen enmiendas en la legislación para favorecer a las EMN (se cita como ejemplo el nombre de una empresa).

La *Unión de Sindicatos de Lituania* subraya que se invita a «inversores importantes» de capital extranjero a asistir a las reuniones con funcionarios gubernamentales clave, pero no participan de manera directa en el Consejo Nacional Tripartito ni en otros organismos tripartitos.

#### Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* indica que no ha habido consultas sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo entre el Gobierno y las EMN o entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las empresas obtienen la aprobación del Gobierno, que se otorga por decreto, tras presentar una solicitud en la «oficina de ventanilla única», que declara que el criterio principal, es decir, exportar al menos el 95 por ciento de la producción, se ha cumplido; únicamente

unas pocas empresas han obtenido esta aprobación, como por ejemplo las que operan en zonas francas y ciertas empresas manufactureras y de servicios. A juzgar por lo que el sindicato sabe, no se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen de las EMN, salvo que se hayan llevado a cabo en el marco de «reuniones de la comisión paritaria» con Francia, encuentros que son poco frecuentes e irregulares; el último se produjo hace 10 años.

#### Malasia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Malasia* declaran que las EMN aspiran a tener plenamente en cuenta los objetivos de la política establecida y las prioridades del desarrollo, mientras que el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) añade que las EMN deberían esforzarse por intensificar sus esfuerzos en lo que a objetivos sociales se refiere. Según el Gobierno y la Federación de Empleadores Malasios, se celebran de manera regular consultas sobre objetivos de política general y prioridades del desarrollo entre las EMN y el Gobierno, y, siempre que sea apropiado, con los interlocutores sociales. Sin embargo, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) informa de que no se producen consultas directas entre las EMN y las organizaciones de trabajadores. Los interlocutores tripartitos declaran que se celebran reuniones entre los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen para discutir la forma de alcanzar los objetivos del desarrollo económico y social. El Congreso de Sindicatos de Malasia observa, sin embargo, que esas discusiones rara vez versan sobre prácticas sociales adecuadas.

#### Malta

La *Unión General de Trabajadores (GWU)* informa de que las EMN no están obligadas a tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida ni las prioridades del desarrollo del país. En general, las únicas consultas celebradas son reuniones informales entre el Gobierno y las EMN. Hasta la fecha, no se han entablado consultas entre los gobiernos de los países de acogida y de los de origen en relación con las EMN.

#### Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* señala que las EMN se guían por sus propias prioridades más bien que por las políticas de desarrollo de los países de acogida. No se han celebrado consultas con las organizaciones de trabajadores sobre políticas generales o prioridades del desarrollo, y la Confederación tampoco cree que se hayan entablado consultas con el Gobierno o los empleadores. Según la información de que dispone la Confederación, no ha habido consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida (y señala que esta cuestión es competencia de los gobiernos).

#### Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que las EMN actúan de conformidad con los objetivos y las prioridades del desarrollo del país dentro del marco de la legislación nacional en materia laboral y social. El Gobierno celebra consultas sobre los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo con las EMN y, cuando es apropiado, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. No se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y los de los países de acogida.

## México

El Gobierno de *México* informa de que las EMN que invierten en el país aceptan ajustarse a la normativa mexicana relativa a la política económica del Gobierno y a sus prioridades de desarrollo. Las autoridades nacionales coordinan la celebración de consultas para armonizar las estrategias de las EMN y la política nacional establecida por el Gobierno mexicano. El Sistema Nacional de Planeación Democrática impulsa la participación de todos los sectores sociales en la definición de las prioridades y estrategias de la vida económica y social del país. El Gobierno informa de que se desarrolló un procedimiento previo de consulta en el que participaron organizaciones de empresarios, obreros y campesinos, instituciones académicas, profesionales y de investigación, el público en general y las EMN para elaborar recomendaciones sobre el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* informa de que los ajustes que se han visto obligados a llevar a cabo los países en vías de desarrollo, incluido México, como consecuencia de las actividades de las EMN, han limitado el acceso a los mínimos de bienestar de una buena parte de la población, y ello ha afectado a los grupos de bajos ingresos. La Confederación destaca que tales cuestiones no deben ser consideradas bajo una perspectiva global, sino que deben ser abordadas en relación con conflictos y problemas específicos.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* afirma que los interlocutores sociales celebran consultas con objeto de estimular la inversión extranjera y nacional, acelerar las reformas de la economía de mercado mediante el desarrollo de industrias manufactureras modernizadas y garantizar una protección social digna a todos los ciudadanos. Esos objetivos se reflejan en los convenios colectivos suscritos a nivel nacional. Los intereses de las EMN están representados por la Confederación Nacional de Empleadores, mientras que los intereses de los trabajadores están representados por la Federación General de Sindicatos.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique – Central Sindical (OTM-CS)* informa de que las EMN participan en el desarrollo de la red de escuelas, la salud, la vivienda, el deporte y la infraestructura de carreteras. Los sindicatos no participan en la elaboración ni en la organización de los objetivos de política general. La OTM-CS no tiene conocimiento de que se hayan celebrado consultas entre el Gobierno y los gobiernos de los países de origen.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* responde que la experiencia de las EMN ha sido «satisfactoria» a la luz de los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que las EMN ejercen una influencia notable en la administración del país, y que, por lo tanto, «no siempre se apartan de los objetivos de la política general y las estrategias del desarrollo». No se celebran consultas con las organizaciones de trabajadores y no se han producido

consultas entre los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen respecto de la legislación social y laboral, hasta donde puede saber la Federación General.

#### Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* declara que las EMN se enmarcan plenamente en los objetivos nacionales de la política económica. La consulta tripartita es parte de la política sociolaboral que impulsa el Gobierno.

#### Noruega

El Gobierno de *Noruega* informa de que, en términos generales, las actividades de las EMN no han sido incompatibles con los objetivos de la política nacional y comunica que celebra consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés, especialmente sobre temas concernientes a las relaciones empleador-empleado. Generalmente no se celebran consultas con empresas individuales; a diferencia de otros países, el porcentaje de empresas y trabajadores miembros de una organización de empleadores o de trabajadores es bastante alto. El Gobierno señala que, a través de la OIT y del Consejo de Europa, trata de establecer excelentes relaciones con otros países y que no ha habido problemas especiales en relación con las EMN que merezcan discusiones con otros gobiernos. Noruega ha ratificado los Convenios núms. 11, 87, 98 y 122, y la garantía de la participación individual y colectiva de los trabajadores en las decisiones de la empresa es un principio fundamental de la legislación noruega. En cuanto a los cambios que puedan producirse en las operaciones, en particular el despido colectivo o los cambios de propiedad, la ley sobre protección de los trabajadores y del entorno del trabajo exige que los empleadores consulten directamente con los representantes de los trabajadores elegidos con objeto de llegar a un acuerdo. Las empresas que tienen al menos 50 empleados deben crear comités de medio ambiente del trabajo con igual representación de empleadores y de trabajadores. Esos comités pueden pedir al empleador que realice cambios concretos para mejorar el entorno laboral, de conformidad con la ley sobre protección de los trabajadores y del entorno del trabajo, cuando sea necesario, con objeto de proteger la vida o la salud de los empleados. La ley exige al empleador que efectúe los cambios necesarios de manera que permita al empleado seguir realizando un trabajo adecuado. Se debe consultar al empleado y al representante de los trabajadores elegido antes de trasladar al empleado a otro trabajo. El Gobierno señala que las leyes que regulan las corporaciones limitadas exigen la participación del empleado en las decisiones laborales; por ejemplo, cuando una empresa limitada contrata a más de 30 personas, dos tercios de los empleados tienen derecho a elegir a un miembro del comité y un observador.

#### Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que las EMN han de cumplir los requisitos reglamentarios en las mismas condiciones que las empresas nacionales y, por tanto, deben tener en cuenta los objetivos de la política general del Gobierno y las pertinentes prioridades del desarrollo. No se exige de manera oficial que se celebren consultas sobre los objetivos políticos y las prioridades del desarrollo, pero las organizaciones interesadas pueden plantear y discutir con el Gobierno cuestiones que constituyan motivo de preocupación, así como presentar propuestas a determinadas comisiones sobre la legislación en proyecto. No se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de acogida y los países de origen.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEF)* indica en sus comentarios sobre el informe del Gobierno, que está de acuerdo con la opinión del Gobierno en cuestiones de política general.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)*, comentando en su informe sobre la respuesta del Gobierno a la encuesta, afirma que no se celebraron consultas tripartitas importantes durante el período de estudio, ya que las políticas del Gobierno anterior no incluían la planificación del desarrollo económico ni las consultas tripartitas sobre políticas y objetivos.

## Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán* señala que las normas y leyes básicas de Omán se elaboran de la forma más conveniente para todos y no están adaptadas para ajustarse a las EMN. Aunque se dispone de incentivos gubernamentales, si las actividades de una EMN no se consideran importantes para las prioridades del desarrollo, no se le concederá la licencia necesaria.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* afirma que la información contenida en las respuestas a encuestas anteriores sigue siendo aplicable.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* observa que las EMN suelen tener en cuenta los objetivos de la política establecida y las prioridades del desarrollo. En efecto, se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN sobre los objetivos y las prioridades del desarrollo del país. El Gobierno del Pakistán y los gobiernos de los países de origen celebran consultas sobre cuestiones bilaterales siempre que sea apropiado.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* informa de que las EMN tienen en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país. No se celebran consultas con las organizaciones de trabajadores sobre los objetivos y las prioridades del país.

Según la *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, las EMN no tienen en cuenta los objetivos y las prioridades del desarrollo del país. Los trabajadores nunca participan en las consultas entre el Gobierno y las EMN sobre objetivos de política general y las prioridades del desarrollo. No ha habido casos de consultas entre los gobiernos de los países de acogida y los de los países de origen.

## Panamá

El Gobierno de *Panamá* señala que las EMN no tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo del país, y que no ha habido consultas con las EMN o entre los países de origen y de acogida.

La organización de trabajadores *Convergencia Sindical* informa de que, si bien las EMN, en principio, están obligadas a cumplir ciertos objetivos y componentes básicos de las políticas generales establecidas como prioridades del desarrollo, no satisfacen esos objetivos por la falta de firmeza y voluntad política del Gobierno, y por la falta de coherencia entre los objetivos empresariales y los del propio Estado. La organización coincide con el Gobierno en las preguntas 4, b) y 4, c).

## Perú

El Gobierno del *Perú* señala que una gran parte de las EMN tienen en cuenta los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo del país, aunque hay

diferencias de tratamiento entre sectores económicos y entre empresas de origen nacional y extranjeras. Sin embargo, no se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN o entre los gobiernos de los países de origen y las autoridades nacionales para promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración EMN.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* declara que no conoce ninguna empresa de esa categoría que haya asumido una postura mínima de diálogo, porque sus operaciones se caracterizan por actuar de manera indistinta a la política nacional de desarrollo. Algunas de esas EMN (se citan los nombres) están saqueando los recursos nacionales con la aprobación del Gobierno.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* informa de que las EMN respetan los principios económicos generales basados en las prioridades del desarrollo nacional, pero no se han producido consultas especiales con las EMN en ese sentido. El Gobierno no tiene conocimiento de que se hayan celebrado consultas entre los países de acogida y los de origen. Sin embargo, funcionarios del Ministerio de Economía se entrevistan regularmente con los representantes de empresas de propiedad extranjera en reuniones, conferencias y seminarios sobre cuestiones relativas a la inversión; en esas reuniones tienen lugar consultas formales e informales.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* afirma que no se han formulado ni prioridades de política general ni prioridades del desarrollo. La OPZZ observa, además, que no se han celebrado consultas con las organizaciones de trabajadores y no tiene noticias de que se hayan entablado consultas entre los gobiernos de los países de acogida y los de origen.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność)* declara que no está al corriente de consultas entre las EMN y los sindicatos sobre políticas generales y prioridades del desarrollo de Polonia. Los sindicatos no influyen en la política del Gobierno relativa a las EMN, aunque los sindicatos deban encargarse de poner en práctica la Declaración EMN.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* afirma que la posibilidad de canalizar la inversión extranjera hacia las regiones menos desarrolladas depende de la solidez de la infraestructura existente y de las ventajas que concedan los contratos de inversión. Los flujos de inversión extranjera que se produjeron en 1996, 1997 y 1998 fueron a parar sobre todo a las zonas costeras menos desarrolladas, generalmente situadas en las cercanías de Lisboa. El Gobierno celebra consultas con el Consejo Económico y Social, entre cuyos miembros se encuentran los interlocutores sociales más representativos, sobre las orientaciones y prioridades que deben incluirse en los planes de desarrollo económico y social.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* informa de que parece ser que la tendencia es que las EMN influyen en las orientaciones del desarrollo general y en las prioridades del desarrollo local y regional. Esto afecta invariablemente a las PYME que se encuentran bajo su esfera, sobre todo a aquellas con las que mantienen una relación de subcontratación. El Gobierno y los interlocutores sociales han señalado las siguientes prioridades nacionales: generar empleo en zonas en las que el desempleo está muy extendido y, de ese modo, garantizar el desarrollo local y económico de las regiones deprimidas. Sin embargo, si bien puede citarse el caso concreto de algunas EMN, en general, se puede afirmar que ese objetivo fundamental no se ha cumplido de manera extensiva. Normalmente se consulta a las organizaciones de trabajadores después de que se hayan producido los hechos, en

situaciones de tensión social, no como medida preventiva, sino más bien en un intento por desviar los daños ocasionados a los intereses de los trabajadores por una decisión desfavorable, generalmente adoptada al principio. La Unión General de Trabajadores informa de que no está al corriente de casos en los que los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida hayan celebrado consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con el párrafo 12 de la Declaración EMN.

#### Rumania

El Gobierno de *Rumania* comunica que ciertas medidas tomadas por las EMN, encaminadas a lo que parecen ser prioridades de desarrollo internas están en realidad encaminadas a consolidar la posición de la empresa en el mercado rumano. Se celebran consultas entre el Gobierno y las EMN y, siempre que sea apropiado, con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

#### Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* indica que, para responder a esta pregunta, se necesitan estudios previos sobre las EMN y, que se sepa, no se ha realizado ninguno.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* indica que no dispone de información sobre la postura de las EMN en relación con los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo de Rwanda. No se han mantenido consultas entre las EMN y el Gobierno u otras organizaciones pertinentes en estas materias ni tampoco entre los gobiernos de los países de origen y los de acogida.

#### San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* ponen de relieve que las EMN no han tenido plenamente en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país. En cierta medida, se han celebrado consultas entre el Gobierno y las EMN, pero no con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tampoco se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y los de acogida.

#### Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que ha ratificado los convenios fundamentales sobre libertad de asociación, negociación colectiva y discriminación. La consulta tripartita es una constante de la política social del Gobierno. La consulta tripartita se celebra regularmente al más alto nivel y está dirigida por el Presidente de la República. El Primer Ministro preside también las reuniones de este tipo tres veces al año. También hay instancias ordinarias para las consultas tripartitas como la Comisión Nacional Consultiva sobre Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Técnica Consultiva, que se ocupan del estudio de cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud. Sin embargo, no existen consultas sobre prácticas sociales adecuadas entre el Gobierno del Senegal y los de los países sede de las EMN.

#### Singapur

El Gobierno de *Singapur* informa de que las EMN implantadas en este país participan activamente en el perfeccionamiento profesional del personal local y en la modernización industrial en el marco del Programa de Formación en Comisión de Servicio y el Programa de Modernización de la Industria Local, respectivamente. Además, los objetivos de la



política general y las prioridades de desarrollo son objeto de consultas entre las autoridades y las EMN y, siempre que sea apropiado, con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* informa de que las EMN, que tienen que obtener la aprobación del Ministerio de Finanzas y de otras autoridades competentes para operar en el país, han actuado hasta ahora de conformidad con los objetivos de la política nacional. No existen consultas institucionalizadas entre el Gobierno y las EMN ni con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores tal como se contemplan en la Declaración EMN. Sin embargo, se pone toda la información necesaria a disposición de cualquier EMN que desee establecer sus operaciones en el país. El Gobierno emprende periódicamente misiones en los países de origen para atraer a nuevas EMN. Antes del establecimiento de una EMN, se firma un Memorándum de Intenciones (MOI) en el que se declaran las obligaciones de las partes interesadas, en dicho Memorándum figuran ciertas políticas gubernamentales.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* se muestra de acuerdo con el Gobierno y señala que las EMN han concluido memorandos de entendimiento con el Gobierno cuando se han hecho cargo de las empresas públicas en virtud del proceso de privatización. Aunque no hay sistema de consulta, las actividades de las EMN son coherentes con los objetivos de la política nacional.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* advierte que no se ha celebrado consulta alguna con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores previa a la concesión por parte del Ministerio de Finanzas y sus órganos de licencias para autorizar las operaciones de las EMN. Se muestra conforme con el informe del Gobierno en relación con el Memorándum de Intenciones, pero añade que dicho Memorándum incorpora ciertas políticas sociales del Gobierno.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJIWU)* opina que, a pesar de la ratificación por su país del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no se han aplicado sus disposiciones. En el sector público, los sindicatos están prohibidos, excepto para determinadas categorías de trabajadores. Estas restricciones han sido incorporadas en la ordenanza sindical. Sin embargo, hace poco se introdujeron enmiendas en la ordenanza sindical y en la ley de conflictos laborales que han mejorado la protección de los trabajadores.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* declara que las EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país, a través de su pertenencia a varias organizaciones empresariales (se citan sus nombres); de su representación en el órgano de discusión sobre negociación oficial tripartito y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Mano de Obra (NEDLAC) — formando parte del equipo de Empresarios de Sudáfrica, y a través del órgano consultivo del grupo empresarial (*Business Trust*), en el que participan altos dirigentes empresariales, políticos y funcionarios del Gobierno. Además de mantener contactos regulares con el Ministerio de Asuntos Exteriores y los países de origen, las EMN están representadas en el Consejo de Inversiones Internacionales, establecido el año 2000 por el Presidente Mbeki para fomentar las inversiones en Sudáfrica.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* declara que, en general, las EMN apoyan los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo de los países en que operan, generando empleo, mejorando la economía del país, atrayendo inversión extranjera directa y contribuyendo al reembolso de la deuda nacional. Algunas EMN, aunque prestan asistencia en estas prioridades, lo hacen al tiempo que no tienen en cuenta los derechos de los trabajadores, bajo «condiciones de trabajo detestables». La mayoría de los países no desean poner objeciones y consideran que los beneficios generales son superiores a los costos individuales. Se pueden celebrar consultas sobre estos objetivos y prioridades con los interlocutores sociales en el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Mano de Obra (NEDLAC) o únicamente entre las EMN y el Gobierno, en este caso ciertas condiciones pueden ser determinadas antes de que las EMN se establezcan en el país. La única manera de asegurarse de que verdaderamente se toman decisiones democráticas es que tales consultas se celebren dentro del NEDLAC o cualquier otro foro adecuado. En las consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida, los gobiernos se comprometen generalmente a promover prácticas sociales adecuadas, siempre que no entren en conflicto con la legislación del país. Por ejemplo, un acuerdo firmado entre el Gobierno de Sudáfrica y la UE ha resuelto las discrepancias existentes entre el uso de la palabra «grappa» y «ouzo»

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* remite a los informes sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 111. Suiza ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el 18 de marzo de 1999; la OIT lo registró el 17 de agosto de 1999. El Gobierno remite también a los comentarios de la Unión de Empleadores de Suiza y de la Unión Sindical Suiza.

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* señala que esta cuestión concierne esencialmente a los países en desarrollo e indica que los Convenios núms. 87, 98 y 111 de la OIT fueron ratificados hace varios años. La libertad de expresión y de asociación está garantizada de hecho y de derecho. Estos principios son plenamente respetados por las empresas suizas y por las EMN implantadas en Suiza.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara que no hay disposiciones nacionales de las que queden exentas las EMN. Hasta donde sabe el sindicato, no hay consultas coordinadas entre los gobiernos o entre el Gobierno y las EMN. El intercambio de información y las consultas con las organizaciones de trabajadores se llevan a cabo, cuando procede, entre las empresas interesadas y los representantes del personal a nivel de fábrica y, si es necesario, con los sindicatos respectivos. El derecho a celebrar consultas en caso de traslados de la empresa o despidos masivos existe en virtud de la ley de consultas (establecida como resultado de una vinculación más estrecha con la Unión Europea) o en base a los correspondientes convenios colectivos.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* informa de que las organizaciones de trabajadores no participan en las consultas relativas a los objetivos de política general y las prioridades del desarrollo que tengan que ver con las EMN.

## Togo

El Gobierno de *Togo* declara que las EMN no quedan exentas del cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales e internacionales y que tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades de desarrollo del país. Se celebran consultas entre el Gobierno, los representantes de los empleadores (incluidas las EMN) y

de los trabajadores con miras a mejorar las prioridades y programas de desarrollo del sector privado.

Respecto a la necesidad de que las EMN tengan en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades de desarrollo del país, el *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* argumenta que, en teoría, las EMN se ajustan a ellos, pero que determinar o dar su punto de vista sobre las prioridades del desarrollo definidas por el Gobierno queda fuera de su ámbito. Declara que podrían haberse celebrado consultas entre las EMN y el Gobierno, pero el CNP no ha participado en ellas.

Las observaciones de la *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* son similares a las del Gobierno, y la CSTT añade que un ejemplo de consulta tripartita es el programa de desarrollo del sector privado. La CSTT informa de que se celebran consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida, y de que los directivos superiores de las EMN visitan sus filiales en los países de acogida, donde son recibidos personalmente por las autoridades del Gobierno.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* responde que la crisis general reinante en el país crea una situación caótica.

#### Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* señala que las EMN tienen en cuenta los objetivos de la política general establecida y las prioridades del desarrollo, sobre todo en relación con el entorno inmediato en el que operan. La ECA señala también que las EMN desempeñan un papel positivo como empresas ciudadanas y participan en el fomento de la cultura local.

#### Turquía

Según el Gobierno de *Turquía*, las EMN deben tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo, puesto que, como las empresas nacionales, operan en el marco de la legislación nacional y se espera de ellas que sigan las mismas políticas generales y prácticas sociales. De ahí que los mecanismos que aseguran el cumplimiento de la ley se apliquen sin distinción a las empresas nacionales y a las extranjeras. Además, de conformidad con el séptimo plan quinquenal de desarrollo, los convenios fundamentales y las normas laborales de la OIT — en particular el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) —, Turquía trata de mantener un diálogo social permanente entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover una política de paz social y consultas tripartitas. De la misma manera, se celebran consultas entre el Gobierno y los interlocutores sociales, cuando se consideran necesarias, sobre cuestiones de política general y prioridades del desarrollo. Se han concluido tratados bilaterales de promoción de la cooperación técnica y las inversiones con varios países con vistas a fomentar las prácticas sociales adecuadas.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* está de acuerdo con el Gobierno acerca de que las EMN estén sujetas a la legislación y supervisión nacionales. Confirma que no hay conflicto entre las actividades de las EMN y las prioridades nacionales y los objetivos sociales. La Confederación piensa que los mecanismos que permiten un diálogo directo y un intercambio de opiniones entre el Gobierno, las EMN y los interlocutores sociales, no han alcanzado el nivel deseado. Existen contactos entre las EMN y sus socios comerciales turcos, pero podría haber más diálogo si fueran miembros directos de las organizaciones de empleadores. En relación con las consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida para promover unas

prácticas sociales adecuadas, la Confederación hace referencia a diversos tratados bilaterales suscritos para atraer inversiones y capital extranjeros y fomentar la cooperación.

## Ucrania

El Gobierno de *Ucrania* declara que no tiene informaciones que induzcan a pensar que las EMN no respetan los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país. Se celebran consultas, cuando se ha considerado necesario, entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con participación de las EMN. Además, se celebran consultas, reuniones y «mesas redondas» periódicas entre el Gobierno, las organizaciones nacionales de empleadores y los sindicatos. En 1993, se constituyó, por decreto presidencial, el Consejo Nacional de Asociación Social, en virtud del cual el Consejo de Ministros, las organizaciones de empleadores y los sindicatos están representados en pie de igualdad para alcanzar un consenso sobre las cuestiones relativas al ámbito social y laboral. Se han establecido consejos parecidos a través de todo el país. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores tomaron parte en las conversaciones que culminaron con la firma de un acuerdo general para 1999-2000 por parte del Consejo de Ministros, la Confederación de Empleadores y las asociaciones sindicales. No se han celebrado consultas, hasta la fecha, entre los gobiernos de los países de origen y de acogida en relación con las EMN.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga de Industriales y Empresarios de Ucrania (ULIE)*, en su respuesta conjunta, ponen de manifiesto unos puntos de vista que concuerdan con los del Gobierno.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* informan de que, en general, las EMN se han mostrado «muy cooperadoras» y han tenido en cuenta los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo del país, incluido el cumplimiento de la reglamentación sobre declaraciones y pagos de impuestos. Sin embargo, algunas EMN no respetan la legislación laboral nacional, especialmente el derecho de los empleados a estar representados por sindicatos y a participar en negociaciones constructivas con objeto de alcanzar acuerdos sobre las condiciones de empleo. Aunque se han celebrado consultas, éstas han tenido escaso efecto, debido a que algunas EMN no aceptan la legislación laboral, especialmente en el ámbito de la sindicación, y a la ausencia de la Junta Consultiva de Trabajo. También se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida en relación con las operaciones de las EMN.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* indica que en general las EMN suelen tener en cuenta los planes nacionales, y que se suelen mantener consultas, tanto formales como informales, con FEDECAMARAS. No tiene conocimiento de casos de consultas entre los gobiernos de los países de origen y de los países de acogida para promover prácticas sociales adecuadas.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* señala que algunas EMN tienden a centrarse más en su propia rentabilidad que en las prioridades de desarrollo del país. Algunas EMN, aunque no todas, celebran consultas con los representantes del Gobierno y de los empleadores. No se han celebrado consultas entre los gobiernos de los países de origen y de acogida. Sin embargo, en 1999, la Confederación General del

Trabajo de Viet Nam (VGCL) y el Sindicato de Corea (TUK) se reunieron con los representantes de los empleadores de Corea para discutir cuestiones relativas a las huelgas en las empresas mixtas.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que las EMN han respetado los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo de Zambia, como se pone de manifiesto en el hecho de que hayan aceptado la legislación laboral existente en sus operaciones. La Federación observa que las EMN han asumido objetivos de la política general, como la creación de empleo, el aumento de la productividad, la utilización de métodos de producción respetuosos con el medio ambiente y las inversiones en áreas especialmente señaladas por el Gobierno, como la agricultura. Se han celebrado consultas entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los objetivos de la política general y las prioridades del desarrollo, comprendidas las cuestiones relacionadas con la inversión extranjera directa. Las reuniones anuales tripartitas de los interlocutores sociales brindan un foro a tales discusiones. Además, la Federación suele someter propuestas por escrito sobre estas cuestiones. Como país en desarrollo, Zambia recibe mucho apoyo de los países de origen de las EMN, así como de otros en relación con las prácticas sociales adecuadas.

## Zimbabwe

Según el Gobierno de *Zimbabwe*, algunas EMN tienen plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida, sobre todo aquéllas con importantes inversiones de capital fijo en el país. No obstante, otras EMN no siguen los objetivos de la política general cuando estos objetivos «comprometen las motivaciones de rentabilidad». Se celebran habitualmente consultas entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, mientras que las EMN no son consultadas excepto a través de la organización de empleadores. No se celebran consultas con los gobiernos de los países de acogida.

## Empleo

### ***Promoción del empleo*** (Párrafos 13-20)

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido<sup>3</sup>.

14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia Mundial Tripartita sobre el Empleo, la Distribución de los Ingresos,

<sup>3</sup> Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo.

el Progreso social y la División Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 1976)<sup>4</sup>.

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permita el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades implicadas en los principios de la presente Declaración.

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

- 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.*
- 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.*

## Alemania

De acuerdo con la *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)*, en un estudio reciente del Instituto de Investigaciones Empresariales (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung — DIW*) se determinó que la participación económica de las empresas EMN extranjeras en Alemania oriental mejoró de manera importante la productividad y la competitividad globales, y que gracias a ello se conservaron y se crearon empleos.

La *Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)* transmitió la respuesta del Sindicato Alemán de Trabajadores de Correos, un sindicato sectorial, que indica que la reorganización de la empresa como EMN del sector de correos y telecomunicaciones, debido a la privatización, provocó en diez años la reducción de aproximadamente una tercera parte del número de asalariados, un aumento del empleo de duración determinada; además, un 10 por ciento de todos los asalariados en los servicios postales fue contratado con contratos de corta duración. Para más detalles sobre los efectos sociales de la privatización del sector véase más adelante la Parte IV.

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que proporciona información procedente de una EMN del sector petroquímico (se cita), según la cual parece «casi cierto» que las EMN del sector petrolífero tienen efectos positivos en el empleo. La EMN informa de que ha aumentado — y tiene previsto seguir aumentando — el número de trabajadores que emplea directamente; también contempla seguir contribuyendo al crecimiento de las oportunidades de empleo por medio del trabajo en régimen de subcontratación. En relación con los vínculos de concatenación progresiva y regresiva, esta EMN declara que utiliza los servicios de las empresas nacionales.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que no se han producido todavía en ese país efectos ni positivos ni negativos sobre el empleo, y que es difícil obtener información sobre las empresas a causa de la guerra, que las ha destruido y ha obligado a los trabajadores a dejar su trabajo para ir a luchar. La Confederación no tiene información acerca de las actividades de las EMN en el país. Observa que las pautas de empleo en el país apenas han cambiado desde los días de la colonia, y que el desempleo ha llegado hasta un 75 por ciento. Advierte además que el sector no estructurado domina la situación económica y social, con hombres y mujeres que venden en las calles y que se buscan el sustento como comerciantes itinerantes, pequeños detallistas, trabajadores en las pesquerías y en las granjas, leñadores, empleados domésticos, cargadores y conductores de *rickshaw*.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* informa de que las EMN que operan en el sector de las telecomunicaciones suministran una tecnología avanzada que tiene unas repercusiones cualitativas positivas en el desarrollo tecnológico del sector (se da el nombre de una empresa concreta, que se cita como ejemplo). En general, el sector industrial del

país es pequeño y está muy localizado. Aunque la presencia de las EMN en el país es todavía limitada, brindan oportunidades de empleo de alta tecnología con unas condiciones de trabajo y unos salarios relativamente buenos.

La *Federación de Empleadores de Antigua* respalda los puntos de vista expresados por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* declara que las EMN han sido tradicionalmente generadoras de nuevos puestos de trabajo, pero que esta situación en la actualidad se da en un grado menor de lo deseado, en virtud de la utilización de los cambios tecnológicos, las reestructuraciones de empleo y las reducciones de personal. Ello no obstante, muchas EMN recurren a los proveedores nacionales, lo que las convierte en importantes instrumentos de recuperación económica y de fortalecimiento del mercado de trabajo. Aunque las normas laborales son de aplicación común, tanto para las EMN como para las empresas nacionales, los esfuerzos que recientemente se han realizado al objeto de fomentar el empleo en la pequeña y mediana empresa (PYME) se reflejan ya en la legislación laboral, que permite una mayor flexibilidad.

## Australia

Aunque no se han llevado a cabo estudios específicos, en las respuestas del Gobierno de *Australia*, que incluyen comentarios del Gobierno del Estado federado de Nueva Gales del Sur, se dice que los efectos de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo han tenido como resultado una mejora de la productividad, el aumento de los niveles de capacitación y mejores oportunidades de empleo. El Departamento de Asuntos Aborígenes de Nueva Gales del Sur dice no tener conocimiento ni informaciones sobre las cuestiones relativas a las operaciones de las EMN con las empresas indígenas. El Gobierno de Australia adjunta además un comentario del gobierno del Estado federado de Victoria, que declara que la División de Empleo del Departamento de Empleo, Educación y Formación (DEET) ha emprendido investigaciones y brinda informaciones y asesoramiento político sobre las cuestiones de empleo, las tendencias microeconómicas y macroeconómicas, la migración especializada, los grupos desfavorecidos del mercado de trabajo, las tendencias de ocupación, las necesidades de capacitación de la industria y las características regionales del mercado de trabajo.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* informa de que la presencia de las EMN en Australia ha tenido efectos positivos en términos de transferencia de tecnologías, crecimiento del empleo y progreso económico. Las EMN se proveen de la mayor parte de sus materias primas en Australia, y venden en el mercado nacional y para la exportación.

## Austria

El Gobierno de *Austria*, citando estadísticas oficiales, informa de que en 1997 (fecha más reciente de los datos disponibles) 378.400 personas estaban trabajando en las empresas que cuentan con participación extranjera. En las EMN, las proporciones mayores de empleados corresponden a la ingeniería eléctrica, productos químicos, caucho, materiales sintéticos e ingeniería mecánica (se adjuntan datos). Los datos a nivel de establecimientos (se adjuntan las fuentes correspondientes) ponen de manifiesto que en Austria las EMN registran un nivel de productividad más elevado que las empresas nacionales. Los datos sobre los vínculos entre las operaciones de las EMN y las empresas nacionales resultan insuficientes para proceder a una estimación de la amplitud de esta relación. Sin embargo, hay ejemplos que apuntan en la dirección de efectos positivos (se cita como ejemplo la fabricación de coches). El Gobierno informa de que, como la



inversión directa que se genera conduce a un progreso técnico que ahorra empleo, el potencial de creación de nuevos empleos «ha sido algo sobreestimado». En algunos sectores (como el manufacturero) el empleo en las EMN que operan en Austria está sujeto a mayores fluctuaciones.

La *Confederación de Sindicatos de Austria* (ÖGB) ha transmitido la respuesta de los sindicatos del metal, minas y energía (GMBE), construcción y madera (GBH) y agricultura, productos alimenticios e industrias afines (ANG), que son sindicatos sectoriales que han presentado sus respuestas en relación con su sector respectivo. El GMBE indica que, con la cooperación de las inversiones del Gobierno en ciencia e investigación se han formado «conglomerados tecnológicos», sobre todo en el sector del automóvil. El GBH informa de que en el sector de la construcción las nuevas tecnologías han eliminado puestos de trabajo, pero que las oportunidades de empleo se han incrementado en ciertas regiones a causa de las EMN, y que los niveles de empleo son más elevados. Los vínculos de concatenación progresiva y regresiva son perceptibles, especialmente en el comercio al por mayor. El ANG informa de que las modernas tecnologías en los productos alimenticios e industrias afines requieren formación o subcontratación de empresas exteriores. Las actividades de las EMN han tenido efectos positivos en las oportunidades de empleo de este sector, pero se han producido cierres de unidades de producción que han coincidido con la adhesión a la Unión Europea (se adjuntan los nombres de las empresas). Ninguno de los sindicatos representados en el informe tiene noticias de que haya habido estudios sobre los efectos de las EMN en el empleo.

## Bahamas

El Gobierno de *Bahamas* indica, en relación con los efectos cualitativos, que las EMN han introducido nuevas tecnologías y creado oportunidades para los trabajadores de formación y readaptación de sus capacitaciones. Cuantitativamente, ello ha tenido como resultado un aumento de los empleos de alto nivel en varios sectores industriales y de servicios. No se han llevado a cabo estudios sobre los efectos de las EMN en el empleo en diferentes sectores. Las EMN han establecido vínculos con las empresas nacionales en las llamadas «industrias ligeras», al tiempo que los productos agrícolas se utilizan ampliamente en el sector hotelero. Las oportunidades de empleo de las EMN se han incrementado «enormemente» en los últimos siete años y las normas de productividad y de servicios se han puesto al ritmo de las normas internacionalmente aceptadas. En general, las EMN han tenido efectos en el sector de servicios y en la industria de la construcción. En particular, se ha introducido la utilización de la alta tecnología en la banca y en los sectores relacionados con el comercio electrónico.

## Bahrein

El Gobierno de *Bahrein* declara que no se han emprendido estudios en relación con los efectos de las EMN en el empleo. Como la función de las EMN en la economía del país es bastante limitada, los vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales, son también limitados. No obstante, las EMN pueden exportar sus productos estableciendo una filial extranjera en Bahrein; las importaciones, sin embargo, sólo se permiten a las empresas nacionales que poseen licencia para la importación comercial. En general, la apertura de filiales de las EMN en el país contribuye a generar nuevas oportunidades de empleo, tanto cuantitativas como cualitativas. Un decreto promulgado en 1996 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (núm. 7, de 1996) exige a todas las empresas del sector privado que acrecienten en un 5 por ciento anual el empleo de nacionales de Bahrein, y a las nuevas empresas se les exige que empleen nacionales de Bahrein en una proporción del 20 por ciento de su fuerza de trabajo, independientemente de la tecnología que utilicen.

## Bangladesh

El Gobierno de *Bangladesh* presenta sus opiniones, de acuerdo con las proporcionadas por la Asociación de Empleadores de Bangladesh.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* declara que las tecnologías utilizadas por las EMN son relativamente modernas y tienen efectos favorables en el empleo y la productividad. No se ha llevado a cabo ningún estudio sobre los efectos de las EMN en el empleo, pero éstas y otras empresas creen que convendría realizarlos. La BEF considera que las actividades de las EMN tienen unos vínculos «óptimos» con las empresas nacionales en todos los aspectos. Las actividades de las EMN generan más oportunidades de empleo que las de las empresas nacionales. Asimismo, las EMN disponen de mejores locales y medio ambiente de trabajo.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* señala que las tecnologías utilizadas por las EMN han tenido como consecuencia la reducción de los costos, la mejora de la calidad de los productos y el aumento de la producción y la productividad. Sin embargo, la tasa de despidos también ha ido en aumento «a un ritmo alarmante» y las EMN están reduciendo las oportunidades de empleo en nombre de la eficacia comercial, la reestructuración empresarial y, en algunas ocasiones, la competencia y la rentabilidad. Se proporcionan estadísticas sobre los despidos en una empresa (se cita el nombre) de la industria farmacéutica que, según la organización de trabajadores, se enfrenta desde 1982 a «enormes obstáculos en el ámbito de la reglamentación» que suponen la prohibición de la mayoría de sus productos. En el sector farmacéutico, señala la organización, algunas EMN (se proporcionan los nombres de cuatro de ellas) han cerrado y transferido sus operaciones a empresas nacionales, que funcionan al amparo de políticas y normas más favorables. Por ejemplo, en una de las EMN (se cita el nombre) el número de trabajadores ha disminuido desde 1.350 en 1982 a sólo 850 en 2000, y los puestos permanentes han desaparecido en favor del empleo y la contratación temporal. En ciertos casos, las EMN han transferido sus empresas (se citan los nombres) a los empresarios locales, que las gestionan bajo otro nombre. La organización de trabajadores dice que estos efectos son aun más alarmantes en otras empresas y que las EMN son necesarias porque compran materias primas a las empresas autóctonas a través de los proveedores y distribuidores locales.

## Barbados

Según el Gobierno de *Barbados*, las EMN utilizan las tecnologías disponibles para aumentar su eficiencia. En el proceso, a veces transforman las operaciones que requieren un empleo abundante de mano de obra en operaciones con elevado coeficiente de capital, y sustituyen ciertos tipos de puestos de trabajo por nuevas oportunidades de empleo. El Gobierno desconoce si se han hecho estudios sobre los efectos de las actividades de las EMN en el empleo. Los vínculos de concatenación regresiva con las empresas nacionales son esporádicos. Normalmente, la adquisición de la mayor parte de las materias primas con destino a los procesos de fabricación, así como de productos acabados para otras operaciones, se lleva a cabo en el exterior. Para las EMN, la elección de los productos o servicios que se adquieren depende del costo más que de sus orígenes. Las EMN han creado oportunidades de empleo para los ciudadanos del país, y se ha podido comprobar un incremento significativo del nivel general de empleo. La asociación para las inversiones y el desarrollo (*Barbados Investment and Development Corporation – BIDC*) no ha emprendido ningún estudio general sobre los efectos de las EMN en el empleo, pero suministra un panorama general de la contribución al empleo de las EMN en los sectores de la electrónica y de los servicios de información; en ese sentido, informa de que el sector de la electrónica (en el que la mayor parte de las empresas son EMN) registró grandes beneficios por sus actividades a principios de 1980 a causa de la baja de los costos relacionados con la fabricación. En términos cuantitativos, este sector empleaba a más de

2.000 trabajadores, pero a causa de la automatización progresiva de la industria, esta cifra bajó a 1.000 trabajadores en el decenio de 1990. La mayor parte de los trabajadores despedidos eran mujeres, porque la industria era predominantemente femenina. Esta situación trajo consigo ciertos trastornos. Desde entonces, las EMN han cambiado sus métodos, que han pasado de tener un elevado coeficiente de mano de obra a una combinación de automatización y mano de obra. Los efectos sobre el empleo han quedado neutralizados, puesto que las pérdidas de empleo en un sector tienden a ser compensadas por la creación de empleos en otro o en las empresas recientemente instaladas. La BIDC informa de que las EMN totalizan cerca de un 55 por ciento del sector de los servicios de información. A principios del decenio de 1980, el sector empleaba a menos de 200 trabajadores. Desde entonces, este sector ha experimentado un crecimiento espectacular que alcanzó su cima en 1998, con casi 3.000 trabajadores. Sin embargo, el carácter de estos empleos ha evolucionado en los últimos años, pasando de un proceso de datos bastante sencillo a puestos que requieren un tratamiento más complicado y la elaboración de programas. Los cambios tecnológicos han tenido efectos negativos en el empleo, porque estos cambios han conducido a una disminución del empleo del orden de unos 1.000 trabajadores desde diciembre de 1997 a diciembre de 1999, pero el panorama general del empleo es más positivo porque los empleos más nuevos y más sofisticados tienden también a tener remuneraciones más elevadas. En los dos principales sectores antes mencionados (especialmente en el de la electrónica), las EMN se dirigen a la empresa matriz o a otras fuentes exteriores para proveerse de materias primas y equipos más amplios, pero suelen adquirir los productos básicos de oficina a nivel local.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* indica que algunas EMN han transferido o están en curso de transferir sus procesos de producción de Barbados a los países vecinos, debido a los elevados costos de las operaciones locales (se proporcionan nombres de EMN). Por consiguiente, se han producido despidos y los trabajadores que quedan actúan más en la distribución que en la fabricación. La BEC cita un estudio de la OIT («*Employment, working conditions and labour relations in offshore data service enterprise: Case Studies of Barbados and Jamaica*» elaborado por Faith Dunn y Hopelton Dunn y publicado como documento de trabajo núm. 86) sobre las repercusiones en el empleo de las EMN, para afirmar que el desarrollo económico del Caribe depende de los servicios de información. Los progresos en las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones, junto con la proximidad de los Estados Unidos y los costos laborales más bajos, tienen repercusiones importantes en la industria caribeña de la informática. Como la mayoría de los empleos que requieren escasas capacitaciones son ocupados por mujeres y la mayoría de los empleos que requieren elevadas capacitaciones por hombres, las cuestiones de género están adquiriendo gran importancia. Los vínculos con las empresas nacionales son muy escasos porque una de las principales industrias del país es la informática. En general, las EMN respetan las leyes y normas de Barbados, del mismo modo que las empresas locales.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* informa de que la tecnología empleada por algunas EMN ha conducido a una pérdida de empleos. Sin embargo, en la industria azucarera se ha utilizado la tecnología para superar la escasez de mano de obra. No hay vínculos de concatenación entre las EMN y las empresas nacionales.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* informa de que los efectos cuantitativos y cualitativos de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo han sido negativos; en Bélgica la tecnología ya tiene un nivel avanzado, pero es de lamentar el cierre anunciado del Centro de Investigación y Desarrollo de una EMN (cuyo nombre se cita) y se espera que éste no sea el caso de otras EMN que disponen de laboratorios y centros de investigación y producción de elevado valor añadido. Es indiscutible que las EMN desarrollan vínculos de

concatenación con toda una serie de empresas que les suministran bienes y servicios. En caso de cierre, los efectos del mismo pueden dejarse sentir también en las empresas locales, como fue el caso de una EMN del sector automovilístico (cuyo nombre se cita). En cambio, han sido muy apreciadas las transparentes negociaciones sobre la reestructuración que se celebraron en otra EMN puesto que facilitaron la recuperación local. En un tercer ejemplo, la absorción de una empresa local por una EMN evitó que una zona bastante amplia del país experimentara los «catastróficos» efectos de un cierre (se citan los nombres de las empresas y de la zona). Aunque los efectos de las EMN en el empleo resultan fundamentales, ello no ha sido objeto de un estudio estadístico. Sin embargo, una encuesta de la Oficina Federal de Planificación en relación con 369 casos de despido colectivo entre 1990 y 1996 llegó a la conclusión de que las empresas locales y multinacionales utilizan esos procedimientos por razones muy diversas. Las empresas locales proceden a despidos traumáticos cuando surgen problemas financieros o de gestión. En cambio, las EMN, aunque sean empresas saneadas y bien dirigidas proceden a reubicaciones que exigen despidos por razones estratégicas, como la obtención de mayores beneficios en otra parte.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* informa de que no puede dar respuesta en relación con los efectos cuantitativos y cualitativos de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo (comprendido el empleo en los diversos sectores industriales) porque los datos existentes no informan sobre la nacionalidad de las empresas. Hasta ahora no se han realizado estudios sobre el impacto específico de las EMN. Algunas actividades llevadas a cabo por la Oficina del Coordinador General de Empleo (CGE), en particular en relación con el Programa de Generación de Empleo e Ingresos (PROGER), tienden a centrarse en las cadenas de producción, puesto que las empresas insertas en cadenas de producción importantes suelen ser más sólidas y duraderas. Como el PROGER ofrece préstamos a las microempresas y a las PYME, el impacto en las cadenas de producción en las que participan EMN es probablemente escaso.

La *Confederación Nacional de Industria (CNI)* coincide con el Gobierno en que en los datos disponibles no se tiene en cuenta la nacionalidad de las empresas, pero se remite a un estudio publicado por el Banco Nacional del Desarrollo sobre la influencia de las empresas con participación extranjera en el período 1995-1997, en el cual la muestra analizada ponía de manifiesto una asociación positiva entre la productividad de los trabajadores y la presencia de empresas extranjeras en la mayoría de los sectores industriales y muy especialmente en los sectores con alto coeficiente de capital.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* declara que las tecnologías utilizadas por las EMN han reducido el número de empleos. No tiene información de ningún estudio sobre los efectos de las EMN en el empleo y no conoce los vínculos de concatenación entre las EMN y las empresas nacionales.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* informa de que los efectos de las tecnologías utilizadas por las EMN varían de uno a otro sector. Por ejemplo, en la industria cervecera, la introducción de nuevas tecnologías no ha tenido efectos, ni cuantitativos ni cualitativos, en el empleo, al tiempo que en el sector servicios las EMN contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad del trabajo. Se dedican tiempo y recursos a la formación y a la mejora de la gestión. En los sectores industriales, las EMN que actúan en la producción privatizada suelen heredar unas tecnologías obsoletas y unos sistemas de gestión del personal anticuados. El proceso de reestructuración implica la introducción de tecnologías modernas y un estudio destinado a optimizar el número de trabajadores, lo cual puede requerir medidas impopulares (reduccionistas). En general, estas EMN tratan de

conseguir un equilibrio entre los efectos cuantitativos y cualitativos de las tecnologías en el empleo, con algunas excepciones. Las industrias químicas y petrolíferas se caracterizan por una tendencia negativa a nivel cuantitativo (en el sentido opuesto al nivel cualitativo) aunque no se han introducido innovaciones tecnológicas. En la industria del cemento, la disminución del empleo proviene del cierre de las unidades de producción que no responden a las exigencias medioambientales; las innovaciones tecnológicas que se han planificado pueden tener en el futuro efectos negativos en el empleo. Se detecta una disminución similar en la industria de productos alimenticios y en el sector servicios (ahora en manos de las EMN) ante la modernización de los equipos y de los métodos de trabajo. Las empresas que inician actividades en el país pueden generar unas estructuras «perfectas» con un máximo de flexibilidad, con vistas a responder a la dinámica del cambio, puesto que la fuerza de trabajo del país está muy calificada y dispone de las cualidades que se necesitan para el desarrollo. El Gobierno señala que el proceso de privatización y los flujos de inversión que recibe el país son todavía incipientes, lo cual hace imposible una mejora de las tendencias a nivel cualitativo. Los estudios sobre los efectos de las actividades de las EMN en el empleo en los distintos sectores industriales suelen ser difíciles, por falta de datos estadísticos sobre cada una de las empresas privatizadas. En relación con los vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales, las EMN no encuentran fácilmente socios, proveedores o distribuidores en el ámbito local cuyas actividades respondan a las normas internacionales. Por ello tratan de forjar alianzas estratégicas con las empresas nacionales o invertir en ellas y transmitirles los conocimientos técnicos necesarios y la experiencia con respecto a las exigencias modernas y las normas laborales. Por lo tanto, es necesario que las multinacionales tengan vínculos de concatenación progresiva y regresiva con estos socios, y cada EMN dispone de un sistema de vínculos bien desarrollado, en particular las que actúan en los sectores del cemento y del petróleo. En general, las EMN tienen efectos positivos en las oportunidades y niveles de empleo. Aunque la reducción de empleos resulta a veces necesaria en determinados sectores industriales al objeto de introducir mejoras estructurales, los sectores del comercio y de los servicios presentan unas perspectivas de creación de empleos muy importantes. La mayor parte de las EMN son muy exigentes en cuestiones de disciplina laboral y financiera, y el personal está muy motivado para mejorar sus capacitaciones. En principio, los efectos de las EMN en el empleo tienen una doble vertiente: negativa, porque sus estructuras de organización y gestión conducen a una considerable reducción del empleo; y positiva, porque las empresas existentes pueden ser salvadas, con lo que el aumento de producción permite la contratación de más personal. La vida laboral se rige por la legislación sobre la protección en caso de desempleo y de promoción del empleo, por la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y por las normas internacionales del trabajo consagradas por los convenios de la OIT ratificados por el país. Se ha establecido un Consejo Nacional en virtud del apartado 2) del párrafo 4 de la ley sobre el desempleo, y el Gobierno prosigue una política encaminada a ofrecer seguridad a los desempleados, promover su empleo y proteger el mercado de trabajo nacional. Ello incluye un examen de los cambios y enmiendas que han de introducirse en la legislación laboral con el fin de regular los nuevos tipos de relaciones laborales. En general, las EMN siguen las prácticas empresariales impuestas por la UE. La legislación laboral se aplica estrictamente y actualmente se están examinando enmiendas importantes a la legislación antes mencionada con vistas a establecer nuevas relaciones industriales que serán presentadas al Parlamento para su adopción. Además, las normas del trabajo aplicadas por las EMN son normas de nivel internacional y las empresas crean unas oportunidades de empleo capacitado de conformidad con las exigencias de calidad y competitividad de la Unión Europea.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que básicamente la política tecnológica de las EMN consiste en producir la calidad y cantidad

que se requieren para obtener los máximos beneficios. Esta política (especialmente en el sector industrial) ha permitido a las EMN ampliarse considerablemente y, a consecuencia de ello, generar muchos puestos de trabajo. A ese respecto, el sector más floreciente es el de la industria agrícola y de productos alimenticios (cervecerías,almazaras, fábricas de jabón, fábricas de galletas, panaderías, pastelerías, etc.). No se han reunido datos sobre los empleos que ofrecen las EMN en Burkina Faso, o por lo menos no se han reunido en el sector industrial. Las EMN tienen vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales/autóctonas en muchos terrenos. Muchas empresas nacionales suministran bienes y servicios a las EMN. Algunas empresas nacionales operan como filiales de las EMN en la distribución de sus productos, especialmente en la industria cervecera y en otros sectores de productos alimenticios. Como socios del sector de la construcción y de las obras públicas, las EMN subcontratan algunas actividades accesorias a empresas nacionales. En relación con los efectos de las actividades de las EMN en las posibilidades de empleo, esto se puede ver desde dos puntos de vista. En general, las EMN, desgraciadamente escasas en número, ofrecen un empleo estable que ha ido a lo largo de los años de conformidad con el crecimiento de sus actividades. La estabilidad en el empleo de las EMN se debe a su solidez, buena gestión y experiencia. Sin embargo, las compañías mineras han experimentado dificultades vinculadas a la caída de los precios del oro, y muchas han cerrado, dejando a cientos de trabajadores sin empleo. Las EMN que actúan en las boyantes industrias agroalimentarias y cerveceras han experimentado cierta prosperidad. Burkina Faso y las EMN han sufrido la crisis económica mundial que afecta a todos los países y que está teniendo efectos negativos sobre el crecimiento del empleo en las EMN.

## Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* informa de que los efectos de las tecnologías, en particular en los sectores industriales, han resultado positivos en términos de incremento de las exportaciones y de nuevos productos. El Gobierno informa de que los trabajadores aprenden rápidamente y muestran una gran capacidad para asimilar conocimientos y adquirir destrezas en las iniciativas de formación que normalmente se emprenden antes de la expansión de las compañías. Todavía no se han hecho estudios sobre los efectos de las EMN en la creación de empleos. Sin embargo, el Gobierno señala que el sector industrial absorbe una gran proporción de la fuerza de trabajo del país. Por ejemplo, una EMN (se cita el nombre) de Mindelo da trabajo a 270 trabajadores, otra (se cita el nombre) emplea a 106 trabajadores y otra (se cita el nombre) emplea a 160 trabajadores. Las EMN producen sobre todo para la exportación; su impacto en las empresas de suministro y distribución es muy escaso, aunque por lo menos una EMN (se cita el nombre) opera para el mercado local y suministra a los distribuidores nacionales. El Gobierno observa que los efectos de «valor añadido» de las EMN, derivados del consumo de bienes y servicios nacionales, han sido importantes. Las EMN, que se crearon a través de la inversión extranjera directa y de conformidad con los objetivos del Gobierno, generan un gran número de empleos y reducen así de manera significativa el desempleo, especialmente en islas como São Vicente.

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* declara que no hay estudios sobre los efectos de las EMN en el empleo. Se han desarrollado vínculos entre las EMN y las empresas nacionales/autóctonas; sin embargo, la Confederación no ha podido recopilar datos útiles que puedan contribuir a responder a esta cuestión. La incidencia que han tenido las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y en las normas del trabajo ha sido «reveladora». Las repercusiones sociales (vida familiar, asistencia a la escuela, etc.) han sido positivas.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* observa que, en lo que respecta a la tecnología, no existe diferencia apreciable asociada a la propiedad de las empresas, es decir, al hecho de que éstas sean o no EMN. Las EMN, al igual que otras empresas, se esfuerzan por conseguir una utilización eficaz tanto de la mano de obra como de la tecnología. La tecnología ha tenido el efecto positivo de elevar el nivel de capacitación de los trabajadores, lo que les da un mayor acceso a empleos buenos y bien pagados. Las EMN han tenido efectos positivos en las oportunidades de empleo. El rápido crecimiento de los sectores de carácter multinacional como la industria de la programación informática, ha creado muchas oportunidades de empleo. Las EMN han creado también importantes redes de proveedores, con amplios vínculos de concatenación progresiva y regresiva. Además, a través de sus unidades de compras y adquisiciones, las EMN proporcionan formación y transmiten conocimientos técnicos a sus proveedores, beneficiando así a estas empresas nacionales y a sus empleados.

## China

Según el Gobierno de *China*, hasta la fecha no se han llevado a cabo análisis sistemáticos en relación con los efectos de las tecnologías utilizadas por las EMN sobre el empleo en varios sectores industriales. Sin embargo, a través de la introducción de nuevas tecnologías, estas empresas han dado un fuerte ímpetu a la generación de empleos en el país, tanto cuantitativa como cualitativamente, como demuestra el hecho de que el número de personas que emplean se ha duplicado entre 1991 y 1998, fecha en la cual alcanzó los 2.930.000 trabajadores. Las EMN han generado oportunidades de empleo porque se han ampliado, con efectos positivos y negativos sobre las normas de empleo. Por una parte, la mayor parte de las EMN están en situación de ofrecer un empleo relativamente estable y de garantizar los beneficios de la seguridad social que brinda la correspondiente legislación, como las prestaciones de desempleo y vejez. Por otra, hay problemas en relación con la seguridad y salud en el trabajo en algunas EMN; no en todas se garantiza una seguridad social adecuada a los trabajadores temporeros.

## Chipre

Según el Gobierno de *Chipre*, las tecnologías utilizadas por las EMN tienen efectos cuantitativos y cualitativos en el empleo, en particular en los sectores del tabaco y el petróleo, de la banca, de los seguros y del turismo. No se han realizado estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Aunque estas empresas generan oportunidades de empleo, no han tenido efectos positivos en el nivel de empleo, e incluso pueden en ciertos casos tener efectos negativos a ese respecto.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* declara que las EMN generan oportunidades de empleo, puesto que sus métodos de tecnología y gestión se adaptan perfectamente a las necesidades y características del país. Las empresas nacionales pueden aprender de la experiencia de las EMN en relación con la productividad, tanto cuantitativa como cualitativamente, lo que conduce a unas perspectivas de empleo muy positivas en los distintos sectores industriales. La Federación enumera varias instituciones nacionales que participan en las actividades de investigación, entre ellas la Autoridad de Formación Industrial, que lleva a cabo estudios y encuestas en relación con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, abarcando todas las empresas al objeto de planificar la orientación y formación profesionales, y determinar la capacidad de empleo de las empresas. Los resultados de esta investigación han sido publicados, y constituyen una guía útil. Otras investigaciones específicas son las que llevan a cabo el Centro de Productividad de Chipre y otras instituciones nacionales. Las EMN se dirigen a producir por sí mismas sus bienes y servicios y utilizan las materias primas disponibles a nivel local, recurriendo a

los proveedores y distribuidores locales; ello no obstante, suelen importar ciertos productos, en función de factores diversos, como el precio y la calidad. No se han observado consecuencias negativas en relación con los vínculos de concatenación regresiva con las empresas nacionales. El efecto de las EMN en las oportunidades de empleo depende de la diversidad de sus actividades y de los sectores en que operan. Además, los factores del tipo de la potencia financiera o la capacidad de gestión que tienen son los que les permiten obtener unos beneficios que conducen a una situación de monopolio, que termina perjudicando a los consumidores. Y a pesar de que las EMN han ido ampliando sus actividades a diversos sectores económicos (acumulando con ello grandes posibilidades de generar nuevos empleos), no se ha creado una gran cantidad de nuevos empleos, puesto que estas empresas tratan de mantener sus costos al nivel más bajo posible; además, las EMN recientemente establecidas en el país pueden generar efectos negativos en el empleo en relación con la pequeña y mediana empresa.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* declara que, aunque sus estudios reflejan en general el estado del mercado laboral, las encuestas no registran de manera particular las tecnologías utilizadas por las EMN, ni cuantifican el empleo generado por éstas. No se realizan estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo en los diferentes sectores. No obstante, se considera que las EMN inciden y contribuyen a la generación de empleo de manera significativa. El Gobierno indica que la relación entre multinacionales y empresas nacionales se da en los niveles de distribuidor, distribuidor exclusivo y utilización del nombre de la multinacional para vender productos. La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia remite la respuesta de la Asociación Colombia de Auxiliares de Vuelo, en la que se afirma que una EMN del sector de la navegación aérea (se cita el nombre) no ha vuelto a contratar personal colombiano en los últimos años, mientras que en otros países de la región (se citan los nombres), si existió contratación a nivel local.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* señala que las EMN hacen una contribución cuantitativa mediante la creación de empleos y cualitativa mediante la formación y la educación de los trabajadores en las tecnologías altamente avanzadas de las EMN. No hay estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo. El Gobierno no ha hecho análisis claros sobre los vínculos de concatenación progresiva y regresiva, pero informa de que las EMN están mejorando su gestión gracias a los vínculos con las empresas nacionales y autóctonas, y el Gobierno fomenta esos vínculos. Las EMN aumentan las oportunidades de empleo, pero no tienen mucha incidencia sobre las normas laborales porque tienen que respetar la ley sobre normas laborales de Corea.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* señala que las EMN contribuyeron al incremento del empleo hasta principios de los años ochenta, cuando la inversión extranjera directa alcanzó su punto máximo. El número más alto de asalariados llegó a ser de aproximadamente 200.000 principalmente en las EMN manufactureras de las zonas francas industriales; esta cifra se desplomó a finales de los años ochenta hasta llegar a 130.000. Si bien no se dispone de cifras sobre el empleo en las EMN, el empleo en el sector de los servicios está aumentando debido al aumento del capital extranjero. No hay vínculos estrechos ni amistosos entre las EMN y las empresas autóctonas por lo que se refiere a la comercialización, las empresas auxiliares o el transporte. La excesiva competitividad de las EMN ha puesto en peligro las actividades de cientos y miles de pequeñas tiendas, ha amenazado la seguridad del empleo y ha producido «condiciones de trabajo que entrañan horarios prolongados y salarios bajos».



## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* indica que las EMN (y específicamente las que se ubican en las zonas francas de exportación) son en su mayoría grandes generadoras de empleo. Según los datos provenientes de los informes que presenta anualmente PROCOMER (Promotora de Comercio de Costa Rica), en 1999 estas empresas generaron cerca de 30.000 empleos directos. Asimismo, estas empresas se dedican a actividades muy diversas en el campo industrial, lo cual genera una amplia demanda de servicios laborales, en todos los niveles. Cabe acotar que las empresas de las zonas francas se dedican principalmente a las actividades industriales. La mayor concentración se da en el sector textil, calzado y cuero, en el cual se ubica cerca del 25 por ciento de las empresas. Asimismo, hay un importante número de empresas dedicadas a los productos electrónicos y a los servicios, cerca del 13 por ciento de las empresas en cada caso. PROCOMER ha realizado algunos esfuerzos por determinar el efecto de las empresas de las zonas francas en el desarrollo del país. Recientemente se elaboró un primer estudio denominado *Las zonas francas de exportación y su impacto sobre el desarrollo económico: El caso de Costa Rica*. Sin embargo, dicho estudio se realizó únicamente para las empresas ubicadas en el Parque Industrial de Cartago, en el que se ubican 31 empresas, cerca del 15 por ciento del total. Según el Gobierno, se han desarrollado diversos programas, con la participación del sector gubernamental, del sector empresarial costarricense y de las EMN para ampliar los vínculos que existen entre estos dos grupos de empresas. Esto ha permitido que varias empresas nacionales, luego de pasar por períodos de preparación, se conviertan en suministradoras de materias primas o de insumos para las EMN. Estos programas continúan en marcha y se espera que se profundice la relación con las empresas nacionales, con los consecuentes beneficios en términos de mejoras en la competitividad y de mayor preparación para enfrentarse a las exigencias de los mercados internacionales. Recientemente se presentó un nuevo proyecto de desarrollo de proveedores, que es un esfuerzo conjunto de CINDE, la Cámara de Industrias de Costa Rica, la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica y FUNCENAT (Centro Nacional de Alta Tecnología) con el apoyo financiero del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), el Gobierno de Costa Rica y el sector privado. Bajo el lema «Costa Rica Provee», este programa promueve la vinculación de productos de la pequeña y mediana empresa (PYME) costarricense con las EMN de alta tecnología (EMAT). Según el Gobierno, el mayor aporte que han brindado las EMN se enmarca en la generación de mayores fuentes de empleo para todos los sectores de la sociedad. Asimismo, dado que los requisitos para ingresar en muchas de estas empresas son superiores a los de las empresas nacionales, especialmente para los puestos de mayor nivel, se ha generado un ascenso en la calificación laboral de los costarricenses, y funciona además como un incentivo para incrementar la etapa de preparación técnica o académica de los empleados. Lo anterior es muy evidente en el incremento de personas bilingües en nuestro país, respondiendo en cierta forma a los requisitos de algunas de las EMN.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* informa de que las EMN desempeñan un papel importante en el fomento de las oportunidades de empleo, puesto que suministran cerca de un 30 por ciento de todos los empleos en los sectores industrial y comercial. Sin embargo, el tanto por ciento de ciudadanos nacionales empleados en las EMN es inferior a la media nacional de las empresas.

## Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* declara que se ha producido una cierta reducción de los empleos menos cualificados, al tiempo que una EMN del sector de las telecomunicaciones contrataba a jóvenes ingenieros. Se ha

establecido una colaboración especial con la Facultad de Ingeniería Eléctrica, para adaptar el plan de estudios a las necesidades de la EMN y atraer a los mejores estudiantes. Según la Confederación, no ha habido ningún estudio sobre los efectos de las EMN en el empleo. Esta EMN concreta no da preferencia automática a los proveedores nacionales; opera de conformidad con los principios del mercado, teniendo en cuenta el precio, la calidad y los plazos de entrega a la hora de elegir a sus proveedores.

## República Democrática del Congo

La *Federación Empresarial del Congo (FEC)* informa de que, por falta de estadísticas fiables, no resulta fácil evaluar cualitativa y cuantitativamente las repercusiones de las EMN en el empleo en la República Democrática del Congo. No se han realizado estudios específicos sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Las EMN, como grandes empresas que son, constituyen centros importantes de actividad económica y han desarrollado vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales/autóctonas, a través de sus actividades con los subcontratistas y proveedores de bienes y servicios; se centran básicamente en su objetivo social y recurren a las empresas nacionales para las actividades de concatenación. Durante los períodos tranquilos, las incidencias de las EMN en el empleo resultan perfectamente claras (conviene tener en cuenta que la República Democrática del Congo ha vivido una situación de conflicto bélico durante dos años). Más de un 90 por ciento del personal de las EMN es de ámbito local; generalmente, sólo la dirección y el personal técnico se recluta fuera del país.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que no puede declarar de forma definitiva la incidencia que ha tenido la tecnología utilizada por las EMN en el empleo, porque no se han emprendido estudios y porque hay una laguna en la investigación y en los datos disponibles, que impide responder de manera adecuada. Respecto a los vínculos con las empresas nacionales, la UNTC observa que, como las EMN disponen de unidades de producción muy grandes, desarrollan inevitablemente actividades que generan vínculos de concatenación progresiva y regresiva con otras empresas que operan en el país. Respecto a las oportunidades de empleo, se han perdido muchos empleos como resultado de los efectos de la guerra y de toda la problemática general y crisis de conflicto armado.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* informan de que no se han realizado estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo. No es posible proceder a una medición de los efectos de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo, aunque no hay diferencia entre la tecnología utilizada por las EMN y la que utilizan las grandes empresas nacionales. Respecto a los vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales, las EMN colaboran con todos los tipos de empresas y han contribuido a crear empleos parecidos a los que se encuentran en otros tipos de empresas y pueden contribuir a una mayor «internacionalización», ofreciendo mejores oportunidades de carrera internacional a determinados empleados.

## República Dominicana

Según la *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* no existen informaciones y/o estudios sobre los efectos cuantitativos y cualitativos de la tecnología de las EMN en el empleo. Sin embargo, la aplicación del modelo modular de producción en las empresas de zonas francas de exportación de la rama textil ha reducido el nivel de empleo; los procesos de automatización de los servicios de la Compañía Dominicana de Teléfonos han reducido sustancialmente su empleomanía en 3.000 puestos de trabajo. La CNTD añade que no hay vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las

empresas nacionales/autóctonas. En cuanto a la incidencia de las EMN en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo en la República Dominicana, la creación de empresas de subcontratación en las zonas francas industriales ha permitido crear empleos, así como hoteles de cadenas internacionales, pero las normas (especialmente la sindicación) han sido de difícil aplicación. En las zonas francas sólo existen 14 sindicatos.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* indica que las tecnologías utilizadas en las EMN, por un lado han modernizado el aparato productivo nacional y por otro también han reducido el empleo de mano de obra. No se conoce de ningún estudio específico realizado en los últimos años sobre las incidencias de las EMN en el empleo. Las EMN tienen vínculos tanto con proveedores como con distribuidores para la comercialización de sus productos, en razón de que son indispensables estos dos actores para el desempeño de cualquier actividad y el buen funcionamiento de las empresas, pero no se conoce en qué medida las EMN utilizan este tipo de dinámica. En el área de calidad total se han introducido procesos para lograr los ISO 9000-9001, lo cual influye en la competencia entre las empresas con una misma producción y en la certificación de otras.

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* cita el ejemplo de una EMN de la industria del automóvil (se cita el nombre de la empresa) que ha contribuido al desarrollo de este sector gracias a su aporte material (que incluye ayuda tecnológica, a nivel cuantitativo y cualitativo) y su potencial de entusiasmo. Esta EMN trata con más de 150 proveedores del ramo. Ello ha conducido a la creación de una base industrial estable para el sector de las piezas de repuesto y accesorios. El Gobierno opina que ello guarda relación con la reinversión de los beneficios en el desarrollo tecnológico y la modernización de la industria de Egipto. Ello podría servir para una base industrial que permita seguir promoviendo la estabilidad y el crecimiento económico del país.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)*, remite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una de ellas, perteneciente al sector alimenticio, informa de que hace falta mano de obra bien capacitada y experimentada para trabajar con la tecnología más reciente; se han adoptado prácticas selectivas de contratación. No se han llevado a cabo estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo, aunque según la EMN mencionada las EMN crean más empleos así como nuevas categorías de empleo que a su vez requieren conocimientos técnicos; además, se presta atención a aspectos tales como la comercialización y la formación. La misma EMN indica también que el 95 por ciento de las oportunidades de empleo en este tipo de empresas se ofrecen a la población local. Otra EMN del sector del petróleo informa de que utiliza tecnologías avanzadas en los procesos de prospección y producción. Su personal tiene la oportunidad de estar en contacto con esta tecnología y de recibir la formación apropiada. Se considera que los proveedores y los distribuidores son interlocutores comerciales y que tienen un papel en garantizar el cumplimiento de las normas más exigentes para beneficio de los consumidores, según informa la EMN del sector alimenticio. Hay vínculos de concatenación progresiva y regresiva en el sector petrolero. Por ejemplo, una EMN de este sector (se cita el nombre) tiene muchas relaciones con contratistas y proveedores locales que brindan una amplia gama de servicios técnicos y administrativos tales como servicios médicos, servicios de oficina y transporte automotor. La misma EMN del sector del petróleo lleva a cabo campañas de contratación para satisfacer sus necesidades comerciales, y ofrece condiciones justas y competitivas al personal nacional. Estas condiciones se examinan regularmente para garantizar que figuran entre el 25 por ciento de las mejores empresas en el mercado local.

## El Salvador

Por lo que se refiere a los efectos cualitativos y cuantitativos de las tecnologías utilizadas por las EMN en el empleo, en particular, en el empleo en los sectores industriales, el Gobierno de *El Salvador* subraya que las EMN gozan de la más amplia libertad de contratación igual que el resto de las empresas de capital salvadoreño, lo cual ha permitido el mejoramiento de sus métodos informáticos, y especialmente la oferta de servicios, en función de la demanda de la población, acrecentando las cifras de empleo en el país. Como resultado lógico, las empresas salvadoreñas también han perfeccionado la metodología de contratación de personal y su oferta de servicios, generando mayor empleo, especialmente en la maquila y sector servicios. Se ha formulado un registro de las empresas activas acogidas a la ley de zonas francas industriales y de comercialización y se tiene proyectado realizar estudios en un futuro cercano sobre dicha incidencia en los diversos sectores industriales del país. Existe una configuración positiva en las cifras de empleo por incidencia de las EMN, especialmente en el sector manufacturero. El Gobierno indica que no tiene registrado en qué medida las actividades de las EMN tienen vínculos de esa clase con las empresas nacionales autóctonas.

## Eslovaquia

En su respuesta común, los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* indican que ha aumentado el empleo en las industrias mecánica y eléctrica (no se facilitan datos específicos). La Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca destaca que, en un primer momento, la aparición de las EMN en el país tuvo un impacto positivo con miras a una absorción del desempleo, pero últimamente ha habido casos en los cuales sus actividades han liquidado a empresas nacionales que no podían competir con ellas. A consecuencia de ello han cerrado algunas de estas últimas, agudizándose, por lo mismo, la pérdida de oportunidades de empleo. Existen algunos vínculos contractuales al amparo del derecho mercantil. No se ha estudiado el impacto en las normas de trabajo de las EMN.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* indica que las tecnologías que utilizan las EMN han redundado en beneficio del empleo. Está aumentando el número de personas que trabajan en EMN (de un 5,3 por ciento en 1994 a un 8,8 por ciento en 1998, como se detalla en la respuesta) y los salarios son más altos. Las EMN propenden más a exportar, lo cual indica, a juicio del Gobierno, que no hay una concatenación progresiva y regresiva con empresas nacionales o autóctonas (se dan ejemplos). Las EMN no han influido en las normas de trabajo en el país, pero sí en las oportunidades de empleo, sobre todo en las zonas menos desarrolladas y en las afectadas por el desempleo.

## España

El Gobierno de *España* manifiesta, en lo que se refiere al empleo, que el impacto de las EMN en las oportunidades de empleo es cuantitativamente mayor que el de otras empresas, porque el número de vacantes que hay que cubrir es mucho mayor en su caso. Ahora bien, en los registros del Instituto Nacional de Empleo (INEM) no se distingue entre los puestos de trabajo vacantes en las EMN y en las demás. Por otra parte, no parece que la legislación y las normas de trabajo no se han visto especialmente modificadas o afectadas por la actividad de las EMN.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* comunica que las innovaciones tecnológicas introducidas en las empresas, multinacionales o no, no han tenido un impacto negativo en el empleo sino todo lo contrario. Considerando la evolución del empleo en los últimos años, se observa que ha habido inevitablemente cambios en la

estructura de producción del país y, por consiguiente, reajustes y trasvases de mano de obra de un sector o subsector a otro. A esos cambios se ha debido la necesidad de readaptar las normas de trabajo, y no a la presencia mayor o menor de las EMN.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* señala que, por el afán de las EMN de crear productos o técnicas de producción nuevos o mejorados, con objeto de aumentar la capacidad competitiva o de engendrar nuevas oportunidades comerciales, las multinacionales han implantado siempre en las operaciones industriales unas tecnologías que ahorran mano de obra. No se puede afirmar que esto tenga una influencia rotundamente negativa en el empleo directo, en contraste con la estrategia de compra de las EMN, que recurren ampliamente a las importaciones, en algunos casos en una proporción superior al 90 por ciento. Esta situación implica que proveedores nacionales son sustituidos por proveedores extranjeros, de lo que se deriva destrucción de empleo indirecto; mención aparte merece el sector de automoción, en el que 1.100.000 trabajadores están empleados altamente dependientes de las EMN. La Unión General de Trabajadores no sabe si el Gobierno ha efectuado estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN, en particular en los diferentes sectores industriales. La UGT indica asimismo que la utilización de proveedores del país en las actividades de las EMN varía mucho según los sectores, y observa que todas las EMN tienen empresas proveedoras, alguna de ellas españolas y otras extranjeras, y que esto depende casi exclusivamente de los contratos con la EMN. En el caso de muchas de esas empresas dependientes, semejante vinculación es decisiva para su supervivencia, ya que tienen a menudo contratos de exclusividad. En cuanto al impacto de las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y las normas de trabajo, la UGT considera que sus actividades han contribuido a la vez a crear y a destruir puestos de trabajo y que han repercutido también indirectamente en la legislación laboral española.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* indican que no hay estudios específicos sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Las EMN suelen recurrir a proveedores locales, pero se recurre a proveedores y distribuidores nacionales cuando es necesario. La tecnología moderna que utilizan las EMN mejora las calificaciones de los trabajadores.

## Filipinas

Por conducto del Instituto de Estudios Laborales (ILS), del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Gobierno de *Filipinas* declara que no hay estudios que midan en profundidad el impacto en el empleo de las tecnologías utilizadas por las EMN, pero que se puede deducir ese impacto examinando los despidos entre 1996 y 1999. Como confirmación, el ILS facilita una serie de datos sobre los puestos de trabajo sobrantes a causa de los programas de reorganización o reducción de plantillas, y de ella se desprende que esto ocurrió sobre todo en el sector industrial de gran densidad de mano de obra, en el cual — en 1996, por ejemplo — aproximadamente el 80 por ciento de los trabajadores desplazados fueron despedidos por 19 EMN, 16 de las cuales eran industriales y tres del comercio al por mayor y menor. En 1999, los trabajadores afectados fueron casi el doble que en 1998 (7.393 en total, 6.988 de ellos despedidos definitivamente), debido a las decisiones adoptadas en 49 EMN, 35 de las cuales pertenecían al sector manufacturero. Cabe señalar que la más intensa competencia provocada por la mundialización, con la implantación consiguiente de nuevas tecnologías con miras a aumentar la producción, ha repercutido a su vez en el nivel del empleo y la seguridad al cambiar la índole de la organización del trabajo; esto puede haber suscitado también un crecimiento del sector no estructurado. El Servicio de Zonas Económicas de Filipinas (PEZA), del Ministerio de Comercio e Industria, manifiesta a propósito de las zonas económicas («ecozonas») que el impacto cualitativo de las tecnologías utilizadas por las EMN ha consistido en una transferencia de tecnología y en un perfeccionamiento especializado del personal nacional en el sector de la

tecnología superior y la electrónica (se citan los nombres de las empresas), por lo que la evolución tecnológica ha tenido una repercusión cuantitativa negativa, en el sentido de una menor densidad de mano de obra. Se ha hablado ya del impacto en el empleo de las EMN en Filipinas en el apartado referente a los «antecedentes y finalidad». Según el PEZA, las EMN han establecido una vinculación «sólida y eficaz» con las empresas nacionales gracias al suministro nacional de material y a la subcontratación, que son hoy más frecuentes a causa del fuerte aumento de las inversiones de las EMN de 1994 a 1998, el cual ha deparado nuevas y numerosas oportunidades de empleo, sobre todo en el campo, donde se están ofreciendo puestos de gestión al personal nacional, que en algunos casos ha entrado en la alta dirección (se cita el nombre de la empresa). En una reunión tripartita celebrada en 1997, la Confederación de Empleadores de Filipinas manifestó que las EMN pueden aportar un dinamismo económico al establecer vínculos de concatenación progresiva y regresiva en el seno de los sectores económicos. No obstante, según el ILS, en ese momento el Congreso Filipino de Sindicatos declaró que las EMN se valían de los contratos con las empresas nacionales para esquivar su responsabilidad directa en virtud de la legislación nacional.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* indican que la expansión de una empresa finlandesa de electrónica hasta convertirse en una EMN importante ha contribuido considerablemente al aumento del empleo, tanto en Finlandia como en el extranjero. Sin embargo, en las industrias silvícola y metalúrgica se está creando un porcentaje cada vez mayor de empleos fuera de Finlandia. Las fusiones de los sectores de la banca y los seguros han conducido a una racionalización y una disminución del número de empleos. Sin embargo, el establecimiento de bancos extranjeros en Finlandia dio como resultado la creación de nuevos empleos. Además, con la adhesión a la Unión Europea, la apertura de los sectores a las empresas extranjeras ha permitido una mayor competencia. Se prevé que esto aumente la productividad del sector de la comunicación. No se han hecho estudios específicos sobre los efectos de las EMN en el empleo, pero un estudio sobre las relaciones entre el comercio y las inversiones entre Finlandia y Estonia indica que la internacionalización de las empresas ha tenido un efecto positivo sobre el empleo. [En el informe del Banco de Finlandia (que se adjunta a las respuestas) aparece el número de empleados de las empresas extranjeras por sector y por país de origen. Las cifras muestran un aumento del número de empresas extranjeras y de los trabajadores empleados por ellas durante el período analizado (no se dan cifras sobre 1999).] El número de filiales extranjeras ha aumentado considerablemente, pasando de 1.558 en 1996 a 2.325 en 1998. En Finlandia, las operaciones de las EMN se han concentrado tradicionalmente en la alta tecnología. Las EMN finlandesas productoras de metales comunes tratan de obtener la materia prima de otros países para transformarla en Finlandia. Lo mismo ocurre en el sector de los hidrocarburos y de los productos químicos. Sin embargo, las operaciones de la industria electrónica se basan en las calificaciones; la producción incluye desde componentes hasta productos acabados o la elaboración de productos a base de componentes comprados en otros lugares. Según los casos, las actividades de producción se llevan a cabo tanto en Finlandia como en otros países, debido a que los costos de transporte son tan bajos en el caso de los productos de alta tecnología que la única limitación son los retrasos. En general, las actividades de las EMN se han adaptado a la legislación de Finlandia y al sistema de convenios colectivos.

## Francia

La *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)* indica que las tecnologías utilizadas por las EMN han tenido efectos cualitativos en el empleo, ya que desempeñan un papel muy importante en la adaptación de las calificaciones y la formación de los trabajadores, en particular a través de los programas de formación profesional

permanente. Sin embargo, resulta más difícil determinar los efectos cuantitativos, ya que cabe preguntarse si la tecnología destruye o crea oportunidades de empleo. Un equipo universitario (se cita el nombre de la universidad) observó que las EMN causaron efectos negativos en el empleo durante la actual crisis de competencia vinculada a la estructura de los precios y los costes. Debido a que las EMN dan prioridad al control de los costos, reestructuran sus actividades, modernizan las herramientas de producción, redimensionan, externalizan, aumentan la productividad y reducen su mano de obra. El esfuerzo no va dirigido a mantener el máximo de empleos, y las organizaciones de trabajadores son invitadas a participar sólo en las medidas de apoyo, no para tomar decisiones relativas a los planes de reestructuración o a las opciones estratégicas de la empresa. Habida cuenta de la ventaja comparativa del país en términos de formación en cuanto a las calificaciones, las EMN tienen efectos positivos sobre las oportunidades de empleo en términos cualitativos, pero negativos en términos cuantitativos, ya que el empleo industrial total disminuye, incluso durante los períodos de elevado crecimiento. Aunque los vínculos de concatenación progresiva y regresiva formaban parte de las actividades industriales, los vínculos se determinan en base a los costos; por lo tanto las EMN van más allá de los suministros producidos en el ámbito local, para reducir al máximo los costos mediante una externalización global.

Por lo que se refiere a los efectos de las actividades de las EMN sobre el empleo, la *Confederación General del Trabajo (CGT)* indica que en muchos casos, las EMN no se han preocupado por los efectos de las políticas en el empleo. Da una amplia visión general de 19 casos (se citan los nombres de las EMN de varios sectores) relacionados con la reubicación de las empresas que entrañaron pérdidas de empleos, y cita el número de despidos y los países en los que se reubicaron las actividades. Por ejemplo, a pesar de los costos laborales más bajos y del acuerdo unánime entre los interlocutores sociales sobre la calidad de la mano de obra en cierta región francesa, y a pesar de haber registrado ingresos por un valor de nueve mil millones de francos franceses y de que se previó un aumento de los beneficios del 11 por ciento, en febrero de 1996 se anunció la aplicación de un plan de despidos en una EMN del sector de la fabricación de aparatos (se cita el nombre), que supuso la pérdida de 147 empleos debido a la reubicación de la empresa en un país vecino. Un segundo ejemplo es el de una EMN del sector electrónico (se cita el nombre), cuyos planes de reducción del personal debido a una reubicación afectaron en gran medida a las mujeres, ya que éstas constituían la mayoría de su mano de obra, que se redujo de 635 empleados a unos 250. Otra EMN anunció el cierre con nueve meses de antelación, fundamentalmente para transferir su producción a un país del norte de África (se cita en nombre). Por otra parte, hay en peligro 2.800 empleos debido a los deseos del grupo financiero al que pertenece una EMN de aumentar los beneficios un 8 por ciento, aumentar la productividad un 40 por ciento por trabajador y acelerar la transferencia de la producción a un país de América Latina. Este plan dio lugar a un movimiento sindical unido caracterizado por la solidaridad. La CGT también informa de que la situación financiera de la empresa es saludable y que la adquisición de la misma por un grupo financiero estuvo motivada por el ánimo de lucro — el anuncio del plan de reestructuración hizo que aumentara un 30 por ciento su cotización en la bolsa — sin tener en cuenta el desarrollo económico de la región; la CGT considera que esta empresa hubiera debido utilizar sus recursos y sus ventajas de otra forma. La CGT pide transparencia en la supervisión de las decisiones de la dirección, y menciona las manifestaciones que tuvieron lugar en el país a finales de 1995. Otro ejemplo es el cierre de una EMN en una región que todavía no se ha recuperado del cierre de otra empresa en 1971 y cuya empresa matriz, radicada en Asia (se cita el nombre del país) decidió reubicar sus actividades; los sindicatos denunciaron el hecho de que la UE concediera 2,5 millones de francos franceses en concepto de ayuda a la reubicación mencionada. La CGT llama la atención sobre los efectos de deterioro en el contexto de la mundialización y pide que se aplique una nueva ética en el campo de la ayuda a la industrialización concedida por la UE. Otro ejemplo es el de un plan de reestructuración del empleo a causa de la reubicación de la producción

debido a que los costos de ésta son más bajos en otro lugar, a pesar de los beneficios sin precedentes obtenidos en parte gracias a 90.000 horas extraordinarias de trabajo.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CEG)* indica que las filiales de las EMN en el país tienen principalmente actividades en el campo de la alta tecnología. Debido a la competencia mundial, ya no son muy intensivas en mano de obra; más bien funcionan con personal altamente calificado. Por lo que se refiere a los vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales/autóctonas, las filiales de las EMN subcontratan actividades que no forman parte de sus operaciones principales. Aparte de la subcontratación, varias filiales, conjuntamente con el Gobierno, contribuyen a la diversificación de la economía local invirtiendo parte de sus beneficios en sectores distintos de aquellos en los que desarrollan sus propias actividades.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que el efecto de las tecnologías de las EMN incluye: la celebración de consultas entre las autoridades competentes y los empleadores y los trabajadores nacionales; se da prioridad al desarrollo del empleo y de la ocupación; la promoción de políticas nacionales y el desarrollo de tecnologías apropiadas en el país de acogida; la transformación de materiales locales; el respeto del Convenio núm. 111; se evitan los procedimientos de despido arbitrarios; y se proporcionan algunos tipos de protección de los ingresos a los trabajadores despedidos. No se han efectuado estudios sobre los efectos de las EMN en el empleo. Las EMN deberían desarrollar tecnologías apropiadas al invertir en los países en desarrollo. Las EMN (se citan nombres) transforman ciertas materias primas en Ghana, tales como el aceite de palmiche en jabón.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* indica que, si bien no se han hecho estudios, su impresión general es que las tecnologías utilizadas por las EMN han tenido efectos positivos sobre el empleo en Grecia. Las EMN en Grecia tienen fuertes vínculos con los proveedores y distribuidores nacionales. La Federación también indica que las EMN han tenido «un efecto considerable» en las oportunidades de empleo en Grecia.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* indica que no se tiene información institucional sobre antecedentes recientes ni estudios que puedan servir de referencia para dar información sobre los efectos cuantitativos y cualitativos de las tecnologías utilizadas en las EMN en el empleo, en particular en los diversos sectores industriales. No conoce ningún estudio sobre la determinación de los vínculos que se establecen entre las EMN y las empresas nacionales, aunque el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales y Financieras (CACIF) impulsa un programa de vinculación empresaria en el programa de pequeña y mediana empresa (PYME). El Gobierno también indica que no se cuenta con datos que permitan medir la incidencia que tienen las EMN en las oportunidades de empleo y en las normas de trabajo, aunque las oportunidades de empleo se pueden medir a través del informe anual del empleador que registra el Departamento de Estadística del Trabajo

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* coincide en que no existen estadísticas fiables que permitan responder adecuadamente a la pregunta 5 a), y en que existen pocos datos disponibles sobre la pregunta 5 b), en su mayoría recogidos parcialmente en análisis efectuados por las



entidades gremiales que agrupan a las empresas en cuestión. El CACIF observa además que los vínculos de concatenación progresiva y regresiva se dan en los casos de EMN de distribución al mayoreo y otras de ventas al menudeo, sin que exista una correlación entre las empresas nacionales y las EMN. El comité considera además que las EMN son generadoras de empleo en condiciones de trabajo que normalmente exceden las normas mínimas exigidas por la ley.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* informa de que la incidencia de las tecnologías utilizadas por las EMN no ha sido «importante por su carácter positivo», ya que los trabajadores locales no pueden utilizar muchas de esas tecnologías; el desempleo y el subempleo siguen siendo problemas nacionales. No se han efectuado estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo. El Gobierno estima que es necesario que los trabajadores locales sean enviados a recibir programas de formación de corto plazo a cargo de los empleadores para que puedan utilizar los distintos equipos que requieren las operaciones de las EMN. No ha habido vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las actividades de las EMN porque la mayoría de los materiales que utilizan esas empresas no son de origen local, es decir que son importados.

## Hungría

El Gobierno de *Hungría* señala que el informe, presentado de conformidad con los interlocutores tripartitos, se basa en las empresas con capital parcialmente extranjero, porque no se dispone de una metodología oficial para recabar datos estadísticos. El Gobierno informa de que las empresas con capital de explotación extranjero tienen un nivel de tecnología, administración y calificaciones en materia de comercialización superior al de la media nacional. Añade que las empresas con capital parcialmente extranjero tienen vínculos más estrechos e intensos con las economías extranjeras y representan más del 70 por ciento de las exportaciones totales y más del 80 por ciento de las exportaciones en algunas industrias tales como la automotriz. El Gobierno informa de que las empresas con capital parcialmente extranjero representan el 53 por ciento del PIB y dan trabajo al 30 por ciento del personal estadístico de todas las empresas con contabilidad por partida doble. El Gobierno indica que las empresas de capital extranjero emplean trabajadores más jóvenes y mejor formados y pagan salarios aproximadamente un 30 por ciento más altos que los de las empresas nacionales. Durante la transición hacia la economía de mercado en Hungría las empresas se deshicieron de la mano de obra menos calificada, lo cual aumentó automáticamente el nivel de las calificaciones. Las empresas con capital parcialmente extranjero aplicaron programas de despidos aún más radicales durante el período de transición, ya que sus operaciones requieren educación y formación. El Gobierno informa de que las empresas de capital extranjero también son más activas en la investigación y en el desarrollo, y que representaron más del 75 por ciento de todas las inversiones en investigaciones y desarrollo en 1997. En conjunto, el Gobierno señala que las empresas de capital extranjero se caracterizan por mejores técnicas de gestión, unos niveles más altos de educación y capacitaciones, y unos conocimientos lingüísticos más amplios. El Gobierno también informa de que varios estudios financiados con fondos públicos (se citan los nombres de las instituciones de investigación) se han centrado en la llegada de capitales extranjeros, en su explotación y sus efectos. Las conclusiones de estos estudios acerca de la incidencia de las empresas de capital extranjero sobre el empleo fueron las siguientes: el intenso flujo de capitales alivió considerablemente las tensiones relacionadas con el empleo; las empresas que funcionan con capital extranjero son más productivas y ofrecen salarios más altos que sus equivalentes nacionales; la distribución regional del capital extranjero se ve influida en gran medida por el nivel de calificaciones y de formación de la población local e incluso en los países con bajos niveles de inversiones extranjeras directas, la sola presencia de las EMN impide la creación de empresas locales o

la entrada de nuevas empresas en el mercado. El Gobierno observa que la filosofía de producción de las EMN y el cambio de las necesidades del mercado han llevado a un cambio de las estructuras tradicionales de producción nacional. La disponibilidad inmediata de tecnologías actualizadas y el potencial de subcontratación permite que las empresas nacionales fabriquen productos más sofisticados desde el punto de vista técnico. El Gobierno señala que los productores nacionales dependían antes de las tecnologías tradicionales para fabricar productos de caucho y de plástico y sus partes. En los dos últimos años, sin embargo, el número de subcontratistas nacionales ha aumentado a medida que las empresas adoptan sistemas de garantía de calidad o actualizan la tecnología. El Gobierno informa de que la proporción de proveedores nacionales es en general de aproximadamente el 20 por ciento, pero en algunas empresas (se citan los nombres de tres EMN) esta proporción se eleva al 50 por ciento. Aun así, los proveedores húngaros no pueden pretender estar «en la cima de la pirámide de proveedores» y no gozan de la comodidad de contar con contratos seguros y de largo plazo. El Gobierno observa que, a pesar de varios decenios de tradición, la industria nacional automotriz y de piezas de repuesto no hubiera podido adaptarse a las fluctuaciones del entorno del mercado internacional con tanta rapidez y flexibilidad si no se hubiera beneficiado de la capacidad de producción continuamente en expansión de las EMN. La aparición de las EMN como fabricantes no sólo ha importado una cultura de la producción, la tecnología y una mejora de la calidad y la organización, ya que el valor de la producción de las EMN también determina el valor de una rama determinada de la industria, y las EMN también representan una fuente potencial de crecimiento para el mercado nacional de la producción de piezas de repuesto. Los proveedores de productos de alta calidad sólo pueden sobrevivir si se asocian con interlocutores extranjeros que tengan relaciones de mercado bien establecidas, sobre todo en la industria del automóvil. El Gobierno indica que tiene la intención de modificar sus actuales programas de apoyo y de empezar a apoyar a los pequeños y medianos proveedores nacionales de las EMN. Los gobiernos locales también controlan los fondos destinados a realzar el atractivo de la región ante los inversores mediante el apoyo a la creación de empleos, incentivos fiscales y exenciones fiscales. El Gobierno también informa de que el capital de explotación extranjero da empleo a una gran parte de la población de Hungría. El Gobierno añade que las inversiones extranjeras directas han tenido un valioso efecto estabilizador sobre la economía, que ha conducido a un aumento de los salarios, a la elevación de la base imponible y a una actitud superior a la media en cuanto al pago de los impuestos. El Gobierno informa de que las inversiones extranjeras directas han contribuido de manera significativa al desarrollo, a la reducción del desempleo en casi todas las regiones, al aumento de las exportaciones y a la eficiencia de las empresas. Según el Gobierno, las inversiones extranjeras directas representaron «la fuente más eficaz de creación de empleos» del último decenio. El desarrollo rural se puede acelerar creando zonas industriales para atraer inversiones extranjeras directas y suprimir los obstáculos que impiden el desarrollo de las empresas nacionales. El Gobierno informa de que las empresas tienen distintas estrategias laborales: algunas, tales como las fábricas de ensamblaje, requieren una amplia fuerza laboral sin calificaciones y fácilmente reemplazable, mientras que otras crean su propio mercado interno del trabajo desarrollando y llevando a cabo una tarea continua para constituir una fuerza de trabajo altamente calificada. Un gran porcentaje de los asalariados de las empresas con capital mayoritariamente extranjero trabajan en la transformación, el comercio y la construcción, y una proporción de ellos, superior a la media nacional, trabaja en el sector de las comidas y los servicios financieros. El Gobierno informa de que las empresas de capital extranjero tienen una gran proporción de asalariados en las ocupaciones siguientes: empleos técnicos, de atención de la salud, culturales, educativos, jurídicos, trabajos de administración de negocios, industria ligera y manipulación de máquinas. En conjunto, las empresas de capital extranjero emplean una mano de obra más joven y mejor formada que las empresas nacionales. Las inspecciones laborales indican que las empresas de capital extranjero dan mucha importancia al pleno cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad

laboral. La disciplina de las EMN en el lugar de trabajo es generalmente mejor, porque los trabajadores desean conservar unos empleos bien pagados y la producción es más intensa que en las empresas nacionales. La Confederación de Industriales Húngaros, uno de los interlocutores sociales, indica que, en general, las tecnologías utilizadas por las EMN han tenido un efecto negativo en el empleo (reducción de plantilla), pero que en términos cualitativos y cuantitativos han tenido unos efectos positivos. Los empleadores señalan que estos efectos varían según la región y la industria, y que pocas EMN se encuentran en la región oriental debido a los altos riesgos económicos que conlleva. Los empleadores indican que algunas EMN que se encuentran en la región oriental han traído equipo manual obsoleto desechado en regiones occidentales, con lo cual han creado un gran número de empleos. Las EMN situadas en la parte occidental de Hungría tienen un alto nivel de automatización, sobre todo las de las industrias automotriz, electrónica y química, razón por la cual cuentan con una mano de obra más reducida pero más calificada. Los empleadores informan de que sólo aproximadamente un 1 por ciento de sus asalariados había estado desempleado anteriormente, y ninguna de las empresas informantes tuvo que cobrar el subsidio ofrecido por contratar a trabajadores desempleados. Respecto a los vínculos de concatenación progresiva y regresiva, los empleadores observan que las preguntas sobre esta cuestión dan lugar a respuestas diferentes en las distintas ramas de la industria. Por ejemplo, en las industrias del transporte, de la electrónica y de la química, aproximadamente el 70-90 por ciento de los proveedores son empresas extranjeras y la mayor parte del 10-30 por ciento restante proporciona materia prima que no forma parte de la producción. Sin embargo, en la industria de la alimentación, la presencia de proveedores nacionales es más importante; se recurre a proveedores locales hasta en el caso de producción de materia prima, y de materiales utilizados directamente en el proceso de transformación. Los empleadores informan de que los requisitos en materia de calidad y de plazos de entrega establecidos por las EMN constituyen un problema para muchos proveedores húngaros. Las EMN recurren a los servicios de distribución nacionales en la industria de la alimentación, mientras que otras industrias recurren a medios internos de distribución. La subcontratación es el arreglo más típico en las industrias textil y del vestido: en algunos casos el valor añadido por las empresas nacionales es mínimo, tales como el acabado del producto completo, pero en otros los subcontratistas participan en la preparación tecnológica y en la fabricación de ciertos componentes. Los empleadores informan de que las pequeñas empresas de artesanía consideran más bien negativos los vínculos con las EMN y aseguran que las EMN no han hecho suficientes esfuerzos para dar participación a un mayor número de proveedores locales. Los empleadores observan dos tendencias principales en el sector agrícola: las EMN importadoras tienen interés en acceder al mercado húngaro, y algunas de ellas tienen una producción local. Los empleadores están de acuerdo con el Gobierno en que la explotación y el crecimiento de las EMN efectivamente tiene una incidencia positiva en las oportunidades de empleo. Los empleadores señalan que este efecto positivo es muy evidente en el caso de las inversiones para crear establecimientos nuevos, pero sostienen que incluso cuando la privatización va acompañada de despidos, las EMN desempeñan un papel positivo al permitir que la empresa siga en actividad, evitando así que desaparezcan más empleos. La introducción de nuevas tecnologías también ha dado como resultado una mejora de la calidad de la mano de obra. Los empleadores indican que las actividades de las EMN han reestructurado algunas ocupaciones mediante contratos con servicios complementarios tales como los de mantenimiento y explotación. Los patrones de empleo de las EMN han revitalizado ciertos empleos de cuello blanco que incluyen al personal administrativo de contratación, que en la actualidad trabaja en actividades de recursos humanos, a los trabajadores de control de la calidad que actualmente se ocupan de garantizar la calidad con vistas a la certificación internacional, y a los trabajadores de publicidad que actualmente trabajan en la comercialización. Como resultado de estos cambios, en las EMN hay trabajadores recién graduados y jóvenes con calificaciones nuevas y pertinentes. Los empleadores también informan de que la organización interna y la estructura de la administración de las

empresas también se ha modificado de manera importante debido a las EMN. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores, que son interlocutores tripartitos, informan de que las EMN de la industria de la maquinaria, sobre todo las industrias automotriz y de la energía, generalmente utilizan la tecnología más avanzada. Los sindicatos informan de que se introdujeron nuevas tecnologías en las industrias del textil y del vestido, pero no en las EMN de la industria minera. Los sindicatos observan que gracias a las tecnologías utilizadas en las EMN, el empleo ha aumentado en la industria de la maquinaria y la industria automotriz, sobre todo debido al aumento del empleo entre los subcontratistas que se ocupan del mantenimiento, el transporte y las comidas. Debido al desarrollo continuo de los productos y de la tecnología y a algunas importantes inversiones, los niveles de dotación de personal han aumentado considerablemente en algunas EMN (se citan nombres) y se han estabilizado en otros casos (se citan nombres de empresas). Sin embargo, en las industrias del textil, del vestido y de la minería ha habido una reducción o un estancamiento del número de trabajadores. Los sindicatos indican que en las industrias de la energía, el hierro y el acero se produjo un redimensionamiento inicial del número de trabajadores después de los altos niveles de empleo que se alcanzaron con la introducción de las nuevas tecnologías, pero la situación de los trabajadores restantes se estabilizó. En la industria de la alimentación hubo muchos despidos, y esa industria se ha caracterizado por múltiples cambios en la composición de su capital y por la adquisición de partes de mercado. Los sindicatos también informan de que la proporción de proveedores nacionales a que recurren las EMN varía en gran medida, del 20 al 70 por ciento. Las EMN que recurren a porcentajes de proveedores locales más bajos lo atribuyen a normas de alta calidad o a la necesidad de contratar a personal altamente especializado. De acuerdo con los sindicatos, la mayoría de las EMN tiene previsto aumentar sus vínculos, pero debido a que los proveedores locales carecen de capital y no tienen la misma capacidad de adaptación, este proceso es más lento de lo que debería ser. Añaden que algunas EMN, sobre todo de la producción de energía y de sustancias químicas, hacen contratos de abastecimiento con las empresas derivadas. Los sindicatos indican que las oportunidades de empleo tienden a estabilizarse en la mayoría de las EMN y que el empleo aumenta cuando las EMN hacen inversiones importantes. También señalan que el número de asalariados aumentó entre tres y cuatro veces en dos EMN concretas y aumentará un 50 por ciento en la tercera EMN de resultados de una inversión de 300 millones de marcos. Los problemas del empleo no se alivian en la industria de la minería porque el objetivo de las EMN de esa industria es obtener el control del mercado, y no mantener una producción nacional. Los sindicatos informan de que las investigaciones sobre el mercado, la comercialización, y el desarrollo técnico y tecnológico sirven para conservar o aumentar la parte de mercado de las EMN y también para facilitar la creación de empleos. Las fluctuaciones del mercado exigen medidas especiales que incluyen las destinadas a retener y buscar nuevos clientes, introducir horarios de trabajo flexibles aumentando o reduciendo los turnos o estableciendo un promedio de horas de trabajo obligatorias en un período determinado de meses, y aumentar o disminuir el personal mediante contratos de trabajo de corta duración. Los sindicatos añaden que la aparición de las inversiones extranjeras directas va acompañada de una disminución de la mano de obra, que en muchos casos alcanza niveles poco razonables.

## India

El Gobierno de la *India* informa de que las EMN tienen actividades en casi todos los sectores de «infraestructura» y de servicios del país, y que las inversiones hechas por las EMN han contribuido a la creación de empleos adicionales. Desde que el proceso de mundialización y liberalización de la economía creó una intensa competencia, las EMN se han visto obligadas a utilizar las tecnologías más apropiadas para garantizar su propia supervivencia y hacer beneficios, y esa mayor competencia ha contribuido en parte a la introducción de ajustes y a la pérdida de empleos en otras unidades, pero no se ha llevado a

cabo ningún estudio específico a este respecto. A pesar de no contarse con ningún estudio sobre los vínculos, se cree que las EMN están alentando a las empresas locales a colaborar en sus actividades. Si bien las EMN se encargan directamente de sus actividades principales, las actividades periféricas se dan en subcontratación a empresas locales, sobre todo a las PYME.

#### Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que la tecnología utilizada por las EMN crea empleo productivo y requiere trabajadores con más calificaciones, que reciben una remuneración más alta. Si bien la tecnología aumenta la «calidad de la productividad», también reduce las oportunidades de empleo, sobre todo para los trabajadores sin calificaciones de los países en desarrollo. El Gobierno declara que aún no se ha hecho ningún estudio particular sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Las EMN crean importantes vínculos de concatenación progresiva y regresiva, incluidas las actividades mixtas con empresas nacionales y los acuerdos de subcontratación. Las EMN crean oportunidades de empleo directas e indirectas a través de sus vínculos con las empresas nacionales.

#### Irlanda

Según informa el *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)*, no se han hecho estudios concretos sobre la incidencia de la tecnología en las EMN. Sin embargo, cuantitativamente, el efecto inicial que tiene la introducción de la nueva tecnología es la reducción del empleo, acompañada de una creciente innovación y de una mayor competitividad que da paso a una estabilidad general del empleo en todos los sectores. Los datos sobre el empleo de todos los sectores de la economía (con excepción de las industrias del calzado y del vestido) en las que se desenvuelven las EMN indican que las pérdidas de empleos fueron compensadas por un aumento general del empleo. Cualitativamente, la contracción del mercado del empleo permite que los asalariados negocien su «flexibilidad» y la progresión profesional se convierte en un aspecto más importante de las condiciones de empleo para muchos trabajadores. Se han adoptado con éxito medidas para mejorar y reforzar el sector autóctono que han servido para mejorar los vínculos con los sectores de las inversiones extranjeras directas. El actual programa de vínculos nacionales se expandió para desarrollar aún más la red de vínculos. Las EMN mejoran de manera importante las oportunidades de empleo en el país — reduciendo el desempleo y creando mercados globales. Las EMN dan empleo a casi el 50 por ciento de los trabajadores del conjunto del sector de las manufacturas. Durante el período comprendido entre 1997 y 1998, debido a la falta de calificaciones y de mano de obra, los asalariados «gozaron» de una negociación más equilibrada para fijar los contratos de trabajo, mejores normas de empleo y una mayor movilidad. Algunas EMN han participado en programas nacionales destinados al desempleo a largo plazo en las zonas desfavorecidas.

#### Israel

La *Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel)* indica que uno de los resultados de los acuerdos de paz con los países vecinos ha sido la pérdida de empleos israelíes debido a que los empleadores de Israel han trasladado su producción textil hacia países vecinos (se citan nombres) para aprovechar los costos laborales más bajos. Ello ha creado una crisis en el sector textil.

#### Italia

El Gobierno de *Italia* informa de que las EMN han participado activamente en el proceso de modernización y en la introducción de nuevas tecnologías informáticas y que

ello ha contribuido a reducir considerablemente los niveles de empleo tanto en las empresas nacionales como en las grandes empresas extranjeras. No se han acopiado estadísticas nacionales concretas sobre las EMN. Las EMN tienen vínculos con las empresas locales, pero no se dispone de informaciones específicas que indiquen en qué medida han creado actividades con las empresas locales. También se considera que tienen efectos positivos sobre la creación de oportunidades de empleo. En la respuesta adjunta de las organizaciones de trabajadores italianas, a saber, la Confederación de Uniones Sindicales (CISL), la Confederación Italiana General del Trabajo (CGIL) y la Unión Sindical Italiana (UIL), se expresan opiniones similares a las del Gobierno. Se añade que la inversión extranjera se considera generalmente positiva para el desarrollo del empleo, «en un marco de reciprocidad». Hay casos de EMN, especialmente en el sur (donde existe especial deseo de una mayor presencia de las EMN), que ofrecen grandes incentivos, realizan inversiones extraordinariamente útiles e innovadoras y después deciden cerrar sus establecimientos y cubrir su cuota de mercado en Italia con importaciones procedentes de otras empresas filiales (se citan ejemplos).

## Japón

El Gobierno del *Japón* informa de que no se dispone de datos para efectuar un análisis estadístico sobre la incidencia general de las EMN en las oportunidades y las normas de empleo, pero el Gobierno lleva a cabo una encuesta sobre las relaciones laborales «en las empresas filiales de capital extranjero» cada cuatro años, y la más reciente se hizo en 1996. La encuesta contiene datos sobre EMN y empresas japonesas, pero desde el punto de vista estadístico es difícil comparar estos datos. La encuesta indica que, si bien los salarios de base para los trabajadores recién egresados de la universidad contratados por las EMN y las empresas japonesas son básicamente los mismos, a los 30 años, los asalariados de las EMN tienen salarios de base más altos que los de las empresas japonesas, mientras que las asalariadas de la misma edad reciben una remuneración menor en las EMN que en las empresas japonesas. La encuesta también señala diferencias en el número de horas de trabajo: los asalariados trabajan en promedio entre 37 y 38 horas semanales en las EMN y en promedio 44 horas semanales en las empresas japonesas. En las EMN, el 96 por ciento de los asalariados tienen 110 o más días de asueto, mientras que en las empresas japonesas el 33,9 por ciento tiene 110 o más de asueto, el 21,4 por ciento tiene entre 100 y 110 días, el 21,6 por ciento tiene entre 90 y 100 días y el 12,5 por ciento tiene entre 80 y 90 días de asueto. La próxima encuesta se llevará a cabo en 2000, y en ese momento se examinarán los efectos que tienen las recientes fluctuaciones comerciales, fusiones y adquisiciones y la mundialización sobre la fuerza de trabajo.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* comunica resultados muy alentadores acerca de la incidencia de las tecnologías utilizadas por las EMN en el desarrollo de las calificaciones y de los conocimientos tecnológicos de los trabajadores. Se han recibido informes de los inspectores del trabajo, pero no estudios completos. Los vínculos entre las EMN y las empresas autóctonas se dan sobre todo en las empresas mixtas cuyos productos se exportan a los mercados tradicionales de las EMN. Las EMN y las empresas nacionales han tenido la misma incidencia en las oportunidades y las normas de empleo.

La *Cámara de Industrias de Ammán (ACI)* indica que la incidencia de la tecnología de las EMN es «grande» porque da calificaciones a los trabajadores para asumir nuevos empleos técnicos y amplía la gama de la oferta de empleo para los jóvenes; se dispone de algunos datos sobre la incidencia de las EMN, pero no existe un estudio concreto. Las actividades de las EMN tienen vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las industrias, los proveedores y los distribuidores nacionales. Las actividades de las EMN, en

general, tienen efectos importantes sobre el aumento de las oportunidades de empleo y la mejora de las normas de trabajo en Jordania.

## Kenya

El Gobierno de *Kenya* pone de relieve el papel fundamental que desempeña la tecnología en el proceso de producción de la economía de Kenya. Pese a que la política gubernamental alienta a las industrias a recurrir a una tecnología de nivel intermedio y apropiada, algunas EMN prefieren aplicar tecnologías importadas que en algunos casos pueden ser «inapropiadas». En el actual entorno competitivo, el tipo de tecnología utilizada determina la calidad de los bienes producidos y la mano de obra requerida para producirlos. La competencia ha obligado a las EMN a introducir medidas rentables que en algunos casos limitan las oportunidades de empleo de los trabajadores. Algunas EMN han adoptado tecnología automatizada y avanzada para aumentar la competitividad tanto en el plano local como en el extranjero. La introducción de nuevas tecnologías, a su vez, ha alentado a los trabajadores a adquirir nuevas calificaciones que les permitan estar activos en el dinámico mercado del trabajo. En algunos casos en los que los trabajadores locales no pueden utilizar la nueva tecnología, se contrata a trabajadores expatriados para formar a los trabajadores locales. Otros trabajadores que no pueden utilizar la nueva tecnología se jubilan anticipadamente o reciben prestaciones que permiten que algunos de ellos trabajen como independientes mientras que otros permanecen desempleados. El Gobierno señala que la tasa de crecimiento de la mano de obra en Kenya ha superado la tasa de crecimiento de las oportunidades de empleo. De ahí que el Gobierno haya alentado la creación de empresas pequeñas y promovido las actividades del sector no estructurado, que actualmente proporcionan ingresos sustanciales y el mayor número de oportunidades de empleo. Las actividades de las EMN tienen vínculos de concatenación progresiva y regresiva. Esto se da en particular en el caso de las EMN que transforman productos agrícolas, ya que proporcionan asesoramiento técnico y ayudan a los agricultores a obtener insumos con objeto de mejorar la productividad. Las pequeñas empresas locales también se benefician de las actividades de investigación que efectúan las EMN, en particular las relacionadas con el desarrollo de nuevos productos, y el diseño y la comercialización de productos. Las EMN también hacen acuerdos con empresas nacionales tales como acuerdos de franquicia y de concesionarios, pero respetan sus obligaciones respecto de la Declaración EMN. Las EMN han contribuido de manera importante a la promoción de las oportunidades de empleo y a la reducción de la pobreza en el país. En reconocimiento de la importancia vital de las inversiones extranjeras directas para el desarrollo económico y social, el Gobierno ha creado varios comités para facilitar las inversiones; éstos incluyen el Consejo de la Promoción de las Inversiones (IPC), el Comité del Organismo de Apoyo a la Industria (ISAC) y el Comité Consultivo para Programas Concretos (SPAC).

## Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* informan de que la transferencia de tecnología moderna hacia Kuwait por parte de las EMN alcanza niveles importantes. Sin embargo, señalan que hacen falta instrumentos legislativos para garantizar la contratación de un porcentaje determinado de súbditos de Kuwait en las EMN. No se ha hecho ningún estudio sobre la influencia de las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo, pero su incidencia es muy limitada. Toda empresa manufacturera debería establecer vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las EMN y con otras empresas. Los interlocutores mencionan el caso de una empresa petroquímica (se cita el nombre) que depende de la producción local para abastecerse en materia prima así como para el envasado.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que las tecnologías importadas por las EMN son mejores que las que existían anteriormente. Sin embargo, las tecnologías nuevas y productivas reducen el empleo. LBAS añade que la reducción del empleo en las EMN debido a las tecnologías alcanza aproximadamente el mismo nivel que en las empresas nacionales. LBAS no ha llevado a cabo ningún estudio especial sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Las EMN recurren en parte a materia prima local en el caso de las industrias de la alimentación y la madera, utilizan servicios locales de distribución en la publicidad y el comercio, y utilizan los servicios de transporte y telecomunicaciones, entre otros. Los indicadores de la calidad y las normas de empleo están mejorando debido a que las nuevas tecnologías exigen una mano de obra más calificada. El índice de desempleo de Letonia es alto, un 9,1 por ciento en enero de 2000, de modo que la demanda de empleos en las tecnologías de la información, por ejemplo, es más grande que la oferta.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* informa de que no se dispone de estudios sobre la incidencia cuantitativa o cualitativa en el empleo de las tecnologías utilizadas por las EMN. Las EMN sí proporcionan a sus asalariados formación sobre las nuevas tecnologías que requieren sus trabajos. Adquieren su materia prima en el Líbano, y sólo la importan cuando lo exigen los criterios internacionales, o cuando la materia prima necesaria no está disponible en el mercado local.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* dice que no se han hecho estudios, pero señala, fundamentalmente con respecto a la experiencia en el contexto de la privatización, que la aplicación de la nueva tecnología a menudo reduce el número de empleos, aunque también aumenta las calificaciones de la mano de obra y estimula los programas de formación profesional. No puede informarse acerca de una influencia perceptible de las actividades de las EMN en las empresas nacionales. Es difícil para el Gobierno determinar el papel de las EMN en la fluctuación de los niveles de empleo.

La *Confederación de Sindicatos Libres de Lituania (LPK)* reconoce que la tecnología aplicada por las EMN ha reducido el empleo, y añade que la legislación de Lituania contiene disposiciones que buscan estimular el empleo, aunque no sean tan eficaces como convendría.

La Central de Uniones Sindicales de Lituania es consciente de la relación entre la introducción de nueva tecnología por las EMN y la reducción de los niveles de empleo en el sector correspondiente.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* también señala los vínculos entre la tecnología y la reducción del empleo, y cita varios casos (se citan los nombres de tres EMN). Sin embargo, el hecho de exigir calificaciones más altas ha mejorado el nivel general de formación de los asalariados. Las EMN tienden a trabajar con proveedores de sus propios países y con empresas auxiliares en Lituania, lo cual afecta de manera negativa a los productores nacionales (se citan ejemplos y nombres de empresas).

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* informa de que, hasta el momento, las EMN han recurrido a las calificaciones profesionales existentes y de que las



competencias sólo se desarrollan en el propio empleo, excepto en la industria de la confección, en la que existe un centro de formación para los responsables (*agents de maîtrise*). No hay estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo, a excepción del realizado en 1996 por el equipo multidisciplinario de la OIT. Hay pocos vínculos entre las actividades de las EMN y las empresas nacionales/autóctonas. Las EMN han creado empleo: aproximadamente 32.000 empleos hasta la fecha, pero la USAM considera que los derechos fundamentales de los trabajadores están lejos de ser respetados.

## Malasia

En cuanto a la incidencia de las tecnologías utilizadas por las EMN sobre el empleo, los interlocutores tripartitos de *Malasia* indican que el Gobierno ha hecho hincapié en la promoción de una mano de obra altamente calificada para responder a las necesidades que crean las tecnologías utilizadas por las EMN. No se han llevado a cabo estudios sobre la incidencia de esas empresas en el empleo. En 1999, el Gobierno inició un programa («Programa de proveedores globales») que se prevé tendrá efectos sobre la base industrial del país y ayudará a las pequeñas y medianas empresas a aumentar su capacidad para proveer piezas de repuesto, componentes y servicios conexos a las EMN. Las EMN han creado muchas oportunidades de empleo y ofrecen, en general, condiciones de trabajo mejores que los empleadores nacionales.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* indica que no ha habido transferencia de tecnología, y que por ello la incidencia de las EMN en los empleos que requieren calificaciones tecnológicas ha sido neutra o nula. No se han hecho estudios sobre la incidencia de las EMN en el empleo y prácticamente no ha habido vínculos de concatenación progresiva ni regresiva con las empresas nacionales. Las EMN tienen una gran influencia en el empleo; las cuatro EMN que tienen actividades en el país (véase más arriba «Antecedentes y finalidad») tomadas en conjunto dan empleo al 3,4 por ciento de la población activa total de Malta.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* informa de que no se conocen estudios relativos a la incidencia de las actividades de las EMN en el empleo en los distintos sectores de la industria. La estructura de la economía de Marruecos está relativamente integrada. Las actividades de las EMN no tienen vínculos estrechos con las empresas nacionales «ni de concatenación regresiva ni progresiva». La Confederación informa de que se están haciendo intentos para mejorar la integración, tales como la concertación de un contrato con una EMN extranjera (se cita el nombre) en la industria automotriz para la producción de un vehículo económico. Las inversiones extranjeras tienen una incidencia limitada sobre las oportunidades de empleo, ya que las inversiones extranjeras directas son limitadas en Marruecos.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que las EMN operan en las zonas francas industriales del país y proceden de sectores diversos tales como el azúcar, la banca, las actividades bancarias extraterritoriales, y las zonas francas, así como los servicios financieros. Mediante la introducción de nuevas tecnologías y la transferencia de conocimientos han contribuido a mejorar las calificaciones y la formación de los trabajadores y a mejorar la productividad y la competitividad en el mercado. En el sector industrial, el Gobierno está fomentando los vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales mediante la creación del Centro de Intercambio de Subcontratación de Mauricio (SUBEX-M), que ayuda a las EMN de los sectores en los que se fomenta la

subcontratación. Las actividades de las EMN no tienen una incidencia importante en las oportunidades de empleo.

## México

El Gobierno de *México* informa de que la influencia de las EMN en las oportunidades de empleo ha sido positiva y la plantilla de trabajadores no se ha modificado en esas empresas como resultado de los esquemas de capacitación aplicados por el Gobierno. En 1999, las EMN dieron empleo a más de 1.200.000 personas en promedio, lo que equivale a más del 10 por ciento del total de ocupados en el sector formal. Uno de los pocos estudios parciales sobre este tema se llevó a cabo entre 1994 y 1997, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y en él se analizó el caso de las EMN de un país asiático (se cita el nombre) para la exportación de bienes en el sector electrónico y se concluyó que las empresas definen las trayectorias tecnológicas, organizacionales y comerciales con base en su propia experiencia y la de su sector. Las EMN de este sector están ubicadas en regiones marcadas por dinámicas económicas y tecnológicas específicas y tienen una incidencia favorable en el empleo de esas regiones. El Gobierno indica que, según el estudio, el reto principal en el mercado de trabajo se debe a la creciente complejidad del proceso de fabricación, y a la necesidad de contar con trabajadores calificados. A medida que aumenta la competitividad, las empresas deben superar obstáculos organizacionales e individuales que restringen la contribución de los trabajadores, lo cual incluye las distinciones tradicionales entre el trabajo manual e intelectual. El Gobierno informa de que la legislación laboral es competencia exclusiva del Gobierno y que las EMN no han influido en su elaboración.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* manifiesta en términos generales su preocupación por la política nacional de desarrollo, de crecimiento económico, de asistencia social y de distribución de los ingresos.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* señala que la tecnología punta utilizada por las EMN ha permitido aumentar la productividad y crear un número insignificante, pero cada vez mayor de nuevos empleos. No hay un estudio concreto sobre la incidencia de las EMN en el empleo. Las EMN utilizan materia prima y mano de obra locales, con lo cual se promueve la concatenación regresiva. Asimismo, sus operaciones están dirigidas en mayor medida al abastecimiento de bienes y servicios para el mercado local, más que para la exportación.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique Central Sindical (OTM-CS)* indica que la tecnología de las EMN ha tenido una incidencia cualitativa positiva en el empleo, pero una incidencia cuantitativa negativa: ha reducido la mano de obra y, por tanto, incrementado el desempleo. Sin embargo, en términos relativos, las EMN absorben el mayor número de desempleados, al igual que personas económicamente activas. Existen vínculos entre las EMN y las empresas nacionales. Las EMN permiten crear nuevas microempresas que proporcionan servicios, con lo cual aumentan las oportunidades de empleo.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* comunica que las tecnologías recién adquiridas crean nuevos empleos y que la mano de obra de las EMN recibe formación en tecnologías avanzadas. Algunas EMN, aunque no todas, funcionan con mucha mano de obra. No se han hecho estudios oficiales, pero las estadísticas indican un aumento del empleo en el

sector privado y en las EMN. En cierto modo, las oportunidades de empleo han aumentado desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Los vínculos de concatenación regresiva y progresiva son limitados.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* indica que, si bien las actividades de las EMN han creado nuevos empleos, la utilización de tecnologías avanzadas ha desplazado la mano de obra. Un estudio (no se citan referencias al respecto) indica que la creación de un empleo le cuesta aproximadamente 1.400 dólares de los Estados Unidos a una EMN, a una empresa nacional le cuesta 750 dólares de los Estados Unidos y a una industria artesanal o de pequeña escala le cuesta sólo 150 dólares de los Estados Unidos; no hay muchos estudios a este respecto. Las EMN tienen «ciertos» vínculos con las empresas nacionales y autóctonas y se da como ejemplo una empresa nacional (se cita el nombre) de la industria de las plantas herbáceas. Las oportunidades de empleo se han ampliado en cierta medida, pero las EMN han influido en el modo de empleo, de manera que la subcontratación de mano de obra se ha vuelto más común. Es cada vez más frecuente encontrar salarios algo más elevados pero no seguridad en el empleo.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que las EMN utilizan tecnología de modo que generan empleos de manera directa e indirecta. El empleo directo se genera cuando los trabajadores son contratados para utilizar la tecnología. El empleo indirecto se genera cuando se utiliza la tecnología para obtener contratos de servicios en distintas ramas de la economía, y los productos acabados de las EMN sirven de materia prima para las empresas pequeñas y medianas. El Gobierno adjunta datos del Ministerio de Trabajo que indican que el número de trabajadores de las EMN que operan en Nicaragua aumentó progresivamente de 2.620 en 1995 a 4.452 en 1999. En el cuadro también se indica que en 1998 el número de trabajadores de las empresas de las zonas francas era de 16.000 y en 1999 era de 23.052. El Gobierno informa de que no se dispone de datos sobre los vínculos entre las EMN y las empresas nacionales.

## Noruega

El Gobierno de *Noruega* manifiesta que no dispone de estadísticas oficiales sobre la influencia de las EMN en las normas de trabajo, y que los interlocutores sociales podrían estar en posición de responder mejor a esta pregunta.

## Nueva Zelanda

No se han hecho estudios sobre la incidencia de las tecnologías utilizadas por las EMN, pero el Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que entre los criterios de aprobación de las inversiones extranjeras están el determinar si se han de introducir o no nuevas tecnologías o si se han de incrementar los procesos de transformación de materia prima y si las inversiones crearán oportunidades de empleo y productividad. En tanto que país desarrollado, Nueva Zelanda espera que las EMN introduzcan las tecnologías idóneas para que las empresas sean competitivas a nivel internacional. Las EMN tienen fuertes vínculos de concatenación regresiva con empresas autóctonas, pues acuden a los proveedores locales para abastecerse de una amplia gama de productos y contratar servicios comerciales. En el contexto de los sectores caracterizados por la diferenciación de los productos, las EMN se sirven de las empresas locales para el trabajo de promoción. Las EMN pueden mejorar la calidad de la mano de obra dándoles acceso a prácticas administrativas, tecnología y medios de formación del extranjero. Algunos sectores, tales como los de las comunicaciones y las telecomunicaciones, han hecho importantes

inversiones en tecnología y obtenido resultados dispares en materia de empleo. El Gobierno adjunta a su respuesta un anexo con información sobre las empresas y los números correspondientes de trabajadores a tiempo completo desglosados por sector industrial y según el porcentaje de capital extranjero.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelandia (NZEF)* está de acuerdo con los comentarios del Gobierno acerca de la contribución de las EMN a las oportunidades de empleo. Añade que las EMN son decisivas tanto para la creación de oportunidades de empleo como para facilitar la aparición de gran número de ellas gracias a sus asociaciones con empresas locales.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* señala que en el sector de las comunicaciones y las telecomunicaciones, las EMN han tenido efectos negativos, incluida la pérdida de un número importante de empleos y la introducción de la externalización y la contratación eventual en las «centrales telefónicas».

## Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* indica que la tecnología de que se valen las EMN surte un efecto positivo en el empleo, sobre todo en la industria. Las EMN tienen que subcontratar con empresas del país. En lo que se refiere a la creación de oportunidades de empleo, las EMN han de dar trabajo «al mismo porcentaje de ciudadanos de Omán» que las nacionales.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* señala que las EMN son una fuente importante de tecnología y crean empleos. Varios estudios sobre las actividades de las EMN han puesto de manifiesto que «influyen poderosamente en la creación de empleos y la elevación del nivel de vida en los países huéspedes». Las EMN han establecido vínculos de concatenación progresiva y regresiva con empresas públicas en el caso de las materias primas, los componentes y el suministro de productos acabados. El Gobierno aplica una política industrial y de inversiones que ofrece igualdad de oportunidades a los inversores nacionales y extranjeros y engendra un ambiente comercial armonioso, ya que se ha establecido en consulta con los inversores.

La *Federación Nacional del Trabajo del Pakistán (NLF)* comunica que la contribución de las EMN a la creación de empleo es notable y que «generalmente pagan bien».

Según la *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, la utilización de tecnologías por las EMN ha provocado una reducción del empleo. No se ha estudiado el impacto de las EMN en el empleo. En sus actividades, las EMN tienen unos vínculos mínimos de concatenación progresiva y regresiva con empresas nacionales. Han menguado las oportunidades de empleo y, por lo mismo, han empeorado las normas de trabajo.

## Panamá

El Gobierno de *Panamá* señala que la privatización ha traído consigo la modernización tecnológica, lo cual ha significado avances en términos de cantidad y calidad de la mano de obra al alcance de las EMN proveedoras de servicios, habiéndose progresado, en particular, en las telecomunicaciones, la red de carreteras interurbanas y el desarrollo de los puertos. La privatización ha acarreado una reducción pasajera del empleo en los sectores afectados, especialmente en el ámbito de la electrificación, cuya privatización se considera la menos exitosa de las realizadas, debido también al deterioro de la calidad del servicio y al aumento reciente de la tarifa. Sin embargo, gracias a algunas

de esas inversiones ha sido posible el auge de otras actividades conexas en virtud de la creación de empleos y de ingresos (materiales de construcción, servicios de transporte, alquiler de material, venta de combustibles y servicios de alimentación o de venta al detalle). No se han realizado estudios específicos que determinen la incidencia de las EMN en el empleo global ni sectorial. Las actividades de las EMN implican una vinculación directa e indirecta con empresas nacionales; el Gobierno menciona los efectos en cadena del desarrollo de la infraestructura social (que ha contribuido, si bien temporalmente, a un aumento del empleo), de las instalaciones portuarias y de los ferrocarriles. A juicio del Gobierno, la incidencia de esas actividades en las formas de trabajo y en los niveles de empleo en el país ha sido positiva, pues la flexibilización de las normas de trabajo atrajo inversiones en general y por ende empleo.

## Perú

El Gobierno del *Perú* indica que no se han tomado medidas, ni se han llevado a cabo estudios, sobre la influencia cuantitativa y cualitativa de las EMN en el empleo. No ha habido necesariamente una mejora o estrechamiento de los vínculos de las EMN con proveedores y distribuidores del propio país, pero sí la creación de nuevas zonas de desarrollo para la explotación de los recursos mineros, mediante actividades extractivas, comerciales y de transporte. Las actividades de las EMN han tenido incidencia en las oportunidades de empleo cuando se han generado puestos de trabajo, pero no ha habido una gran incidencia en lo que se refiere a las normas de trabajo.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* comunica que no dispone de información sobre la influencia de las actividades efectuadas por las EMN en el establecimiento o el fin de la cooperación con empresas nacionales.

La *Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ)* observa que las tecnologías que utilizan las EMN han surtido indiscutiblemente un efecto positivo en la calidad de la producción, en la seguridad y salud en el trabajo y en la gestión. Pero en muchos casos han tenido un impacto negativo en lo que atañe a la seguridad del empleo y a la creación de puestos de trabajo; cuando una EMN elige una tecnología, no siempre se interesa por la utilización de trabajadores y de personal competente del propio país. La OPZZ no sabe si ha habido investigaciones sobre el particular, pero sus organizaciones afiliadas le indican que la introducción de nuevas tecnologías suele acarrear una reducción del empleo. En cuanto a los vínculos, aunque a las EMN que se instalan en Polonia se les obliga a menudo a recurrir a cierta proporción de empresas nacionales como subcontratistas para la fabricación en Polonia de sus productos acabados, en la práctica suelen dar la prioridad a subcontratistas, más caros, de su país de origen. Al mismo tiempo, procuran aprovechar las redes nacionales de distribución para vender productos fabricados en el extranjero, eliminando con ello los fabricados por empresas nacionales, o bien crean redes comerciales propias para vender productos elaborados en otros países. En casi todos los casos, los regímenes tecnológicos y de organización han elevado las normas de trabajo, fundamentalmente en relación con los salarios y las condiciones de trabajo en la industria y los servicios. Han empeorado, en cambio, las normas de trabajo en el comercio, y la OPZZ se preocupa por este problema propugnando una mayor vigilancia del cumplimiento de las leyes vigentes.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* declara que no tiene conocimiento de la existencia de estudios complejos relativos a la influencia en el empleo de las EMN, pero la opinión de que las actividades de las mismas son un «remedio» contra el desempleo es discutible. Aunque se ha creado cierto número de empleos gracias a la creación de pequeñas empresas, no se han efectuado estudios sobre la pérdida de puestos de trabajo en aquellos sectores en los cuales se expulsa a empresas

polacas a causa de la competencia de las EMN que utilizan suministros «de colaboradores» procedentes de otros países. Hay ejemplos positivos de cooperación de las EMN con proveedores y distribuidores polacos. No obstante, las EMN se valen a menudo de factores de producción de otros países, con lo que se llevan sus beneficios fuera de Polonia, lo cual no contribuye ciertamente al desarrollo de la economía nacional. Ha habido una influencia negativa en las oportunidades de empleo y las normas de trabajo en Polonia, en particular en las regiones en las cuales se considera que las EMN son la panacea contra el desempleo. Según el NSZZ Solidarność, la influencia positiva debe mencionarse en lo que respecta al cumplimiento de las normas y al apoyo al mercado de trabajo.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* declara que las EMN han contribuido a crear empleos, aunque en muchos casos sean precarios y con contrato temporal. No se dispone de estudios sobre las repercusiones de las EMN en el empleo de cada sector. Las EMN recurren a menudo a proveedores y distribuidores del propio país. No se dispone de información en relación con la incidencia de las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y en las normas de trabajo.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* dice que las EMN suelen aportar una tecnología avanzada, nuevas formas de organización del trabajo y nuevos métodos de gestión del personal. En la industria del automóvil, instalada en una zona particularmente afectada por el desempleo en masa y a pesar de que utilizan mucha tecnología, las EMN tienen efectos positivos en el desempleo, porque contratan a los trabajadores de los sectores en transformación. Ello no obstante, el éxodo de empresas del sector del automóvil (se citan dos de ellas) ha traído consigo un desempleo estructural que ha afectado a un gran número de trabajadores. Respecto a la industria de la alimentación, en la que las potentes EMN tienden a subcontratar, ello no influye demasiado en el volumen del empleo sino en su calidad. Como cada una de las empresas subcontratadas se vale de trabajadores temporeros, muchas veces por conducto de agencias de trabajo temporal no autorizadas, gran número de trabajadores pasan largos años de inestabilidad en el empleo. Se está estudiando el impacto de las EMN desde el punto de vista del mimetismo tecnológico. Dicho de otro modo, es muy corriente que, cuando una EMN se instala en un lugar, las empresas vecinas se sientan obligadas a modernizarse y acaben siendo subcontratistas, una colaboración que puede acortar o, cuando menos, alterar su ciclo de vida. Respecto a las repercusiones que tienen las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y las normas de trabajo, la Unión General de Trabajadores afirma que cuando una EMN penetra en el mercado nacional, o se transfiere una empresa o establecimiento a una EMN, el volumen del empleo aumenta, o se mantiene en el mismo nivel, pero empeoran la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, lo cual tiene como consecuencia el abuso de los trabajadores y de sus representantes. Este es el caso, en particular, de los trabajadores jóvenes, que sufren un elevado índice de rotación personal. Las EMN solían crear empleos, pero actualmente están en la raíz de un fuerte desempleo.

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* señala que su experiencia en el trámite de solicitudes de asistencia regional selectiva (véase más adelante la descripción de programas de asistencia regional selectiva en el apartado «condiciones de trabajo y de vida») de inversores extranjeros indica que existen diversos tipos de relación entre los inversores extranjeros y las empresas del Reino Unido, siendo la más evidente la compra de insumos de empresas del Reino Unido. Si bien algunas empresas mantienen una relación a distancia con sus proveedores, otras colaboran muy estrechamente con ellos para mejorar su calidad y eficacia mediante transferencias de conocimientos/tecnología, que a su vez beneficia al

inversor extranjero al adquirir sus componentes a un coste inferior. Los vínculos de concatenación progresiva con los inversores extranjeros y las EMN varían también en cuanto a la calidad. Algunos trabajan muy estrechamente con sus clientes para fomentar relaciones y poder así desarrollar y concebir nuevos productos según sus necesidades. Otros vínculos existentes entre las EMN y los inversores extranjeros se establecen con universidades, instituciones de investigación y foros industriales (por ejemplo, trabajar con proveedores y competidores que tienen objetivos e intereses comunes, tales como la capacitación/formación).

#### Rumania

El Gobierno de *Rumania* comunica que, desde un punto de vista cualitativo, las tecnologías que utilizan las EMN han contribuido a un mejor aprovechamiento de los recursos materiales, financieros y humanos y a una pronta implantación de la tecnología en relación con la producción y la creación de puestos de trabajo. No se han efectuado estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN. En gran parte, las inversiones obedecen al propósito de vender productos en el mercado nacional y de emplear materias primas del país. En un macronivel, carece de importancia el impacto de las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y las normas de trabajo.

#### Rwanda

La *Central de Sindicatos de los Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* declara que no se han realizado estudios hasta la fecha sobre la incidencia de la tecnología utilizada por las EMN, o las actividades de éstas en general, en el empleo, y que no dispone de información sobre los vínculos entre las EMN y las empresas locales.

#### San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores sociales de *San Vicente y las Granadinas* comunican que no hay un traspaso apreciable de calificaciones, de las EMN a otras empresas, si bien se transfiere un volumen estimable de información, lo cual puede redundar en beneficio de los trabajadores a la larga, al seguir diversificándose la economía gracias a la mundialización. No se han llevado a cabo estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN. El grado de vinculación creado en la economía a consecuencia de las actividades de las EMN es «insignificante». En las EMN trabaja menos del 5 por ciento de la población activa. Otras empresas emplean como patrón de referencia las operaciones de las EMN, que se rigen por normas internacionales.

#### Senegal

El Gobierno del *Senegal* comunica que las EMN canadienses y francesas han contribuido a la modernización de ciertas empresas del país en los importantes sectores de la electricidad, el agua y las telecomunicaciones. Sus actividades han desembocado en una reestructuración, con la pérdida de ciertos puestos de trabajo, a consecuencia de ceses negociados. En particular gracias a sus medios informáticos, algunas EMN han contribuido a crear puestos de trabajo. Salvo en el caso de ciertas empresas que actúan en régimen de concesión en el país, el empleo indirecto por conducto de las empresas nacionales corresponde principalmente a servicios como los de seguridad y limpieza. El empleo indirecto afecta también al sector de la distribución, debido a la actuación de viajeros de comercio o de representantes médicos de laboratorios farmacéuticos.

#### Singapur

El Gobierno de *Singapur* informa de que, en general, las EMN han contribuido a crear empleo, no sólo en sus aspectos cuantitativos sino también cualitativos. La

utilización de tecnologías por las EMN ha transformado la índole de los puestos de trabajo. Mientras que, por una parte, se ha registrado una disminución de la demanda de mano de obra para empleos de poco valor añadido, como el trabajo en cadenas de producción, se ha producido por otra parte un aumento de la demanda de personal para ocupar puestos de gran valor añadido, en ámbitos como la investigación científica, la ingeniería, las tecnologías de la información y las profesiones liberales. Por ejemplo, el número de científicos e ingenieros en Singapur aumentó de 4.329 en 1990 a 12.655 en 1998. Por otra parte, ha disminuido el número de puestos de trabajo por empresa, debido al mayor uso de sistemas automatizados y a la aplicación de mejores métodos de gestión. Los cambios estructurales han sido especialmente considerables en el sector de la fabricación de discos duros para computadoras. La intensidad de la competencia en el sector ha obligado a muchas compañías de Singapur a desplazar al extranjero parte de sus operaciones, conservando en el país sólo las de mayor valor añadido. Por ejemplo, una gran EMN automatizó en forma considerable su proceso de fabricación del U4 (unidad de disco de bajo costo), lo que se tradujo en una reducción radical del número de operadores por cadena de montaje, que pasó de 16 a 3. El volumen total de empleo en el sector de los discos duros pasó de 30.000 personas en 1997 a 20.000 en 1999. Al tiempo que avanza el proceso de transferencia al exterior de las operaciones de poco valor añadido, la Comisión de Desarrollo Económico está aplicando el plan general *Industry 21* con el objetivo de atraer cada año nuevas industrias del conocimiento, lo que se ha traducido en un aumento neto del empleo. Por otra parte, de las universidades e institutos politécnicos están egresando trabajadores más capacitados para complementar la transformación de la estructura industrial de Singapur. Asimismo, el Programa de Readaptación de las Calificaciones Profesionales ayuda a los trabajadores de más edad y menos calificados a adquirir nuevas competencias profesionales. El Gobierno indica también que el Programa de Modernización de la Industria Nacional (LIUP) es un ejemplo de la forma en que las EMN podrían establecer vínculos de concatenación progresiva y regresiva con las empresas nacionales. El LIUP es un proyecto de cooperación entre grandes empresas, sus proveedores nacionales y el Gobierno, encaminado a elevar el nivel técnico, operacional y de gestión de los pequeños y medianos proveedores locales. Al 1.º de noviembre de 1999, participaban en el LIUP 30 EMN y 11 grandes empresas nacionales, además de empresas paraestatales y organismos públicos, que prestaban asesoramiento a unos 670 vendedores de PYME locales. La puesta en práctica del programa LIUP ha sido muy oportuna, habida cuenta de la tendencia actual de las EMN de subcontratar parte de sus procesos de producción con el fin de reducir los gastos generales.

## Sri Lanka

Según el Gobierno de *Sri Lanka*, la mayoría de las EMN se valen de tecnologías de gran densidad de mano de obra, si bien algunas han introducido otras nuevas y reestructurado sus industrias, con la supresión consiguiente de puestos de trabajo. No se han llevado a cabo estudios específicos para determinar el impacto en el empleo de las EMN. Ciertas actividades de las EMN surten efectos de vinculación porque subcontratan el suministro de materias primas y otros materiales con empresas nacionales autóctonas. Por ejemplo, las empresas de base agropecuaria tienen vínculos con agricultores y proveedores de materias primas. Las EMN se valen asimismo de servicios de distribución. El impacto de las actividades de las EMN en las oportunidades de empleo y las normas de trabajo es positivo.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* estima que las actividades de las EMN han entrañado una mejora cualitativa de la situación de los trabajadores, si bien han engendrado también despidos. Los vínculos de las EMN con empresas nacionales se refieren a la distribución y a la subcontratación, especialmente en el caso de empresas industriales que recurren a agricultores y proveedores del país para satisfacer sus necesidades materiales.



El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* expresa opiniones similares a las de la Federación de Empleadores y añade que, en el caso de ciertas EMN, la vinculación entraña situaciones de trabajo contractual.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU)* afirma que, en la mayoría de las EMN de las zonas francas de comercio, las condiciones de empleo y de trabajo no favorecen a los trabajadores. Se dan más detalles al hablar de las zonas económicas especiales y de las zonas francas de exportación. Este sindicato declara que las preguntas 5-9 quedan fuera de su ámbito y, por tanto, no puede responderlas.

## Sudáfrica

*Empleadores de Sudáfrica (BSA)* señala que, si bien el uso de tecnologías informáticas ha podido generar pérdida de empleo, las EMN han creado muchas oportunidades laborales, tanto directa como indirectamente, y también han transferido sus calificaciones a los trabajadores y las industrias proveedoras del país. No se han llevado a cabo estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN. Algunas de ellas han establecido estrechos vínculos de concatenación regresiva con los proveedores públicos de electricidad, agua y otros servicios. Además, las EMN han contribuido activamente a la formulación de unas normas de trabajo «aceptables» a lo largo de muchos años.

En cuanto a las repercusiones sobre el empleo de las tecnologías que utilizan las EMN, el *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* señala que el refino de crudos de petróleo, de gran densidad de capital y que exige el uso de una tecnología con fines productivos, ha aumentado ligeramente el empleo en el plano mundial, como lo confirman las estadísticas de la OIT sobre el empleo en la industria mundial del refino (1998) que sitúan, pese a lo cual las cifras relativas a Sudáfrica ponen de manifiesto que ha disminuido mucho el empleo en dicho sector: de 17.000 trabajadores en 1994 a 14.000 en 1997 (*Statistics South Africa*: se adjuntan cuadros y gráficos). Todas las refinerías parecen estar en una fase de reducción de plantillas y supresión de puestos de trabajo sobrantes, obligando a los sindicatos a tomar serias medidas para proteger la seguridad laboral de sus miembros y defender las normas de trabajo establecidas. El núcleo de trabajadores de las refinerías ha salido ganando con unas normas de trabajo más satisfactorias, mientras que otras EMN, a pesar de obtener grandes beneficios, recortan ciertas funciones y, por ello, tienden a la creación de «un mercado de trabajo desdoblado», caracterizado por la existencia de unos trabajadores de segunda categoría, en situación precaria a causa de la subcontratación y del trabajo ocasional, o que buscan trabajo por su cuenta. En el sector textil hay EMN asiáticas que persisten en pagar mal a los trabajadores y exigirles excesivas horas de trabajo, además de amenazar con el cierre de la fábrica cada vez que se anuncian inspecciones laborales o campañas de sindicación.

Respecto a los efectos sobre el empleo de las tecnologías que utilizan las EMN, la *Federación de Sindicatos Sudafricanos (FEDUSA)* indica que las EMN suelen contratar a trabajadores de su país de origen si surge la necesidad de disponer de personal especializado, pero estima que el empleador debería formar a trabajadores sudafricanos. Cuando se van del país las EMN, esos trabajadores tecnológicamente calificados corren el peligro de caer en el desempleo si no hay un número estimable de puestos técnicos en el país, con la secuela consiguiente de un éxodo de especialistas, al buscar trabajo fuera del país esos profesionales. Las organizaciones de trabajadores no han efectuado estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN, y a la FEDUSA no le consta que haya habido otros estudios sobre el particular. Las EMN deberían utilizar las materias primas que existen en Sudáfrica y recurrir a detallistas del país y a empresas autóctonas, en función de sus necesidades en materia de producción o de exportación. Las EMN han creado muchos empleos, lo cual es importante dado el índice de desempleo que sufre el país. En cuanto a las normas de trabajo, la FEDUSA señala que no todas las EMN actúan del mismo modo,

ya que algunas aplican unas normas de trabajo mejores, mientras que otras propenden a explotar a los trabajadores. En todo caso, los sindicatos sudafricanos defienden decididamente a los trabajadores.

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* consideran que la introducción de nuevas tecnologías para mejorar la eficacia o la productividad trae consigo una disminución del número de puestos de trabajo en el país. Las EMN propenden más que las empresas nacionales a crear empleos. El doble de las EMN suecas, con más de 50 trabajadores, que de empresas extranjeras del mismo tamaño prevén una reducción del empleo en los cinco años próximos. En 1996, las EMN suecas y extranjeras suponían solamente el 7 por ciento del número de empresas industriales, pero aproximadamente el 70 por ciento de los trabajadores del sector. Suecia depende casi totalmente de esas empresas con fines de exportación y de investigación y desarrollo en cualesquiera sectores (se adjuntan datos estadísticos). Los interlocutores tripartitos destacan el alto grado de adquisiciones en comparación con «las inversiones de nuevo cuño», lo cual indica la existencia de sólidos vínculos con empresas nacionales, en el caso tanto de las suecas como de las extranjeras. El Consejo Nacional de Desarrollo Industrial y Técnico (NUTEK) señala que las compañías internacionales contribuyen al crecimiento y tienen un mayor valor añadido por trabajador, lo cual aporta aún más al desarrollo. Según el NUTEK, aproximadamente el 70 por ciento de la mano de obra industrial trabajaba en empresas internacionales en 1997, en comparación con un 50 por ciento a principios del decenio de 1990. Ese año, trabajaban en empresas extranjeras en Suecia 301.000 personas, en comparación con 220.000 en 1990. En 1997, las empresas internacionales suecas llegaron al máximo conocido de trabajadores en el extranjero (627.000), pero tenían más todavía en Suecia (667.000). En conjunto, en las empresas internacionales, suecas y extranjeras, trabajaban 968.000 personas, esto es, aproximadamente el 25 por ciento del empleo total en 1997 (se adjuntan los datos). El grado de empleo en Suecia es muy grande y depende cada vez más de la evolución de las empresas internacionales de la industria y de los servicios.

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* comunica que está en curso una investigación sobre las inversiones directas en el país (se cita el estudio), sin terminar todavía, y es probable que sólo aporte una contribución parcial al análisis de este tema.

La *Confederación de Empleadores Suizos (UPS)* indica que no hay, en general, una tendencia a la disminución del empleo en la industria y que se crean nuevos puestos de trabajo en el sector de los servicios, y esto se aplica también al caso de las EMN. Hay más oportunidades de empleo en el sector de las artes y oficios. La aportación tecnológica realza la posición económica del país y fomenta su competitividad. Las estadísticas sobre las inversiones extranjeras directas del Banco Nacional Suizo (adjuntas) indican el volumen de las inversiones de las EMN en los diferentes sectores. Hay muchos vínculos entre las EMN y las nacionales, tanto progresivos como regresivos, cuya estructura depende del sector en que se encuentren. Estos vínculos constituyen un impulso a la economía suiza. Las EMN son grandes empleadores desde hace varias décadas, en particular de trabajadores calificados.

A la *Unión Sindical Suiza (USS/SBG)* no le consta que se haya estudiado el impacto en el empleo de las EMN, pero destaca la importancia de las mismas en lo que se refiere al empleo. La reglamentación vigente no autoriza a las empresas a contratar personal extranjero, salvo en casos justificados.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* manifiesta que la mayoría de las EMN se caracterizan por utilizar técnicas de gran densidad de capital, y que en ellas trabajan pocas personas. No se ha estudiado su impacto en el empleo. Hay vínculos de concatenación progresiva y regresiva con empresas nacionales, pero la OTTU/TFTU no sabe a ciencia cierta en qué proporciones. El impacto en el empleo de las actividades de las EMN es modesto, puesto que sigue habiendo un fuerte desempleo en el país. El sector estructurado, incluidas las EMN, puede absorber menos del 10 por ciento de las 600.000 personas que se incorporan al mercado de trabajo.

## Togo

El Gobierno de *Togo* señala que las tecnologías que utilizan las EMN les han permitido mejorar la calidad de los productos y servicios, pero han traído también consigo una reducción del número de puestos de trabajo en los diferentes sectores de la economía. En general, la incidencia de las EMN en el empleo no es perceptible debido a la recesión global de la economía nacional. No se ha efectuado ningún estudio sobre el impacto en el empleo de las EMN en los distintos sectores industriales. Hay una concatenación progresiva y regresiva de las actividades de las EMN con empresas nacionales por medio de subcontratos o acuerdos de concesión, un ejemplo de lo cual es la industria de fabricación de cemento y su cadena de distribución.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* señala que las tecnologías que utilizan las EMN en la industria no han provocado despidos o la readaptación profesional de los trabajadores porque no existe en el país ningún sector industrial importante. Las nuevas tecnologías no han influido en la actividad industrial. Las EMN con frecuencia actúan de mayoristas, suministrando productos a empresas nacionales que operan en concepto de distribuidores. (Se cita el nombre de empresas nacionales).

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* coincide en general con el Gobierno, y añade que, como las actividades de las EMN se basan en el desarrollo de la producción y la transformación de materias primas del país, hay una subcontratación y acuerdos de concesión entre las EMN y las empresas nacionales. Señala además que las vacantes raramente se cubren.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* considera que la mayoría de las EMN del país funciona de forma descentralizada, con una estructura importada, abasteciéndose sólo de mano de obra barata a nivel local.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* comunica que en su país las EMN suelen tener una densidad mayor de capital que de trabajo, por lo que su tecnología determina en gran medida la calificación y la cantidad de la mano de obra. En la mayoría de los casos, las condiciones de empleo y de trabajo en las EMN son mejores que en las nacionales, y la vinculación con empresas nacionales o autóctonas suele ser de carácter regresivo, es decir, con distribuidores. Las EMN han tomado medidas para estimular el empleo en Trinidad y Tabago, y se tiende a la firma de contratos para el empleo más que a los contratos de empleo, y al empleo temporal y no al permanente. Se han sometido esos cambios de los contratos de empleo a los tribunales de trabajo, lo cual ha limitado la torcida utilización de contratos para el empleo, así como de los de empleo temporal.

## Turquía

El Gobierno de Turquía opina que las EMN están en condiciones de desempeñar una función capital en la modernización de las empresas y en la adopción de nuevas tecnologías. La utilización de nuevas técnicas de producción en las EMN puede crear oportunidades de empleo a la larga. No ha habido estudios oficiales sobre el impacto en el empleo de las EMN, ni tampoco en los distintos sectores industriales. El Gobierno informa además de que las multinacionales mantienen relaciones profesionales con empresas en diferentes niveles. El Gobierno cita el caso del sector de las telecomunicaciones, en el cual las EMN son propietarias o asociadas de empresas nacionales. Las EMN que tienen esas relaciones profesionales son más eficaces que las que sólo actúan con carácter representativo. Las EMN ejercen un impacto positivo en la gestión de los recursos humanos y las relaciones profesionales, debido al mayor grado de capitalización de las industrias y servicios que permite la implantación de nuevas tecnologías, benéficas para las empresas, los trabajadores y la economía. Por ejemplo, una empresa de telecomunicaciones (se cita el nombre) necesita unos servicios eficaces y un mayor apoyo técnico ininterrumpidamente, por lo cual procede establecer una cooperación duradera al respecto. El Gobierno considera, sin embargo, que la tendencia reciente a optimizar las multinacionales en todo el mundo incrementando la tecnología e inyectando grandes sumas de capital ha resultado negativa para el empleo en el país.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* manifiesta que las EMN influyen positivamente en la creación de empleos, especialmente en los que exigen la utilización de una tecnología superior. Las EMN contribuyen eficazmente a modernizar las empresas e implantan nuevas tecnologías y sistemas de producción en ellas, lo cual estimula el entorno laboral y engendra una estructura más flexible. Aunque no se dispone de estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN, a juicio de la Confederación su proporción de creación de puestos de trabajo es baja en comparación con la de las empresas públicas o privadas. Las EMN que actúan en el país están «en relación constante» con las empresas nacionales y locales, en todos los niveles y mediante acuerdos para la producción de piezas y de material, y para el aprovechamiento de las materias primas del país. Al crear nuevos mercados las EMN, surgen nuevas oportunidades laborales para un gran número de desempleados. El aumento de las actividades de las EMN tiene un impacto positivo en las empresas pequeñas y medianas. Las EMN contribuyen eficazmente a la obtención de una información y unos datos más fácilmente accesibles, siguen muy de cerca la evolución de la situación y ofrecen las posibilidades de formación correspondientes. Todo ello contribuye a suscitar una estructura más flexible para la vida laboral, con menos obstáculos burocráticos y la creación de oportunidades de trabajo a plazo largo y mediano.

La *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İS)* señala que las EMN que utilizan alta tecnología pueden tener un impacto cualitativo positivo en el empleo, salvo en las empresas privatizadas en las que mengua el empleo.

## Ucrania

Según el Gobierno de Ucrania, las tecnologías que utilizan las EMN han contribuido a mejorar cualitativamente el empleo en varios sectores, si bien no se han efectuado estudios concretos sobre las EMN. En general, les suministran materias primas unas empresas nacionales, que son también las principales consumidoras de los productos de las EMN, las cuales crean asimismo oportunidades de empleo, elevan la calificación de sus trabajadores y ayudan a las empresas nacionales a alcanzar un nivel internacional en materia de producción y de gestión. De hecho, las EMN han facilitado la incorporación del país a la comunidad comercial internacional y han promovido la mundialización.

En su respuesta común, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* hacen observaciones similares a las del Gobierno.

#### Uganda

En su respuesta común, los interlocutores tripartitos de *Uganda* declaran que, cualitativamente, el impacto en el empleo de las tecnologías que utilizan las EMN ha sido positivo: ha contribuido a la promoción de las innovaciones, a la transferencia de tecnologías y al perfeccionamiento de las calificaciones, lo cual ha traído consigo el desarrollo de la competencia científica y tecnológica del país. Cuantitativamente, las EMN han creado más oportunidades de empleo, a pesar de que sus tecnologías tienen una gran densidad de capital. Las EMN tienen pocos vínculos con las nacionales, ya que operan en su campo privativo. Se citan como ejemplos dos EMN del sector del petróleo (se dan los nombres). En general, las EMN han promovido las oportunidades de empleo y las normas de trabajo en el país, y las condiciones de trabajo en ellas son mejores que en las empresas nacionales, como lo pone de manifiesto el caso de las compañías petroleras.

#### Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* declara que las tecnologías que utilizan las EMN suelen tener un impacto positivo en el empleo, pero no le consta que haya estudios al respecto. Los vínculos de concatenación progresiva y regresiva han servido de estímulo para que las empresas nacionales actualicen sus programas de contratación y de formación. En general, se considera que las actividades de las EMN tienen una incidencia positiva en las normas de trabajo y las oportunidades de empleo en el país.

#### Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* comunica que las tecnologías que utilizan las EMN tienen un impacto positivo en la creación de puestos de trabajo, en diferentes sectores, porque el modesto grado de automatización del país sigue exigiendo una utilización muy intensiva de mano de obra. Según datos de 1998, actúan en el país 1.500 EMN, y el 57 por ciento de ellas son empresas mixtas, un 40 por ciento de inversores de capital extranjeros y un 3 por ciento se derivan de contratos de cooperación entre empresas. A esas EMN le corresponden en total 275.000 empleos directos, así como cientos de trabajadores indirectos de los sectores de la construcción, la elaboración y los servicios que respaldan las operaciones de las EMN. La influencia de los vínculos en las operaciones de las empresas nacionales varía en función de su sector de actuación. Por ejemplo, en las industrias del automóvil, de la electrónica y en otras que dependen de materiales del propio país, el grado de vinculación y de cooperación es bastante grande, mientras que en el sector de los productos de consumo y en otros que recurren a una tecnología superior y a mercados extranjeros, esa vinculación es menor o está menguando, ya que las EMN procuran disminuir la aportación nacional para reducir la proporción de los beneficios que le corresponde. En general, la actuación de las EMN tiene un impacto positivo en el empleo y en las normas de empleo del mercado de trabajo del país, en particular al elevar el nivel de la sanidad, la educación, la formación profesional y la utilización del inglés. Para poder competir con las EMN, las nacionales tienen que comprar máquinas modernas y formar a su personal; este tipo de impacto es manifiesto en las industrias de las prendas de vestir, de la elaboración de alimentos y de los bienes de consumo.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* explica que la utilización de una tecnología anticuada es uno de los principales fallos de la industria en Zambia, y que se han logrado ingentes progresos al respecto gracias a las EMN, por cuanto su tecnología incita al personal a emplear métodos de producción más eficaces y le ayuda a aprender a aplicarlos. Es, en cambio, negativo, a juicio de la Federación, que a causa de esas tecnologías deje de tener sentido la mayoría de los puestos de trabajo existentes. No le consta a la Federación que se hayan efectuado estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN. El Gobierno de Zambia se ha propuesto siempre fomentar los vínculos de concatenación progresiva y regresiva entre las industrias nacionales y las EMN. Desgraciadamente, muy pocas de éstas se han mostrado realmente interesadas por establecer vínculos con aquéllas. La Federación señala que muchas industrias nacionales «han estado a la altura» y mejorado la calidad de sus productos para adaptarlos a las necesidades de las EMN. Análogamente algunas de éstas han proporcionado un apoyo técnico con objeto de ayudar a las industrias nacionales a mejorar la calidad de sus productos. Han progresado las oportunidades de empleo, así como la calificación de los trabajadores, pero, debido a los métodos de producción de las EMN, de gran densidad de capital, el aumento del empleo ha sido inferior al previsto.

## Zimbabwe

El *Gobierno de Zimbabwe* indica que, si bien no hay estudios sobre el impacto en el empleo de las EMN, éstas tienen una densidad de capital cada vez mayor y el empleo «ha menguado radicalmente», incluso en los sectores que podrían tener una gran densidad de mano de obra. Las EMN tienen vínculos de concatenación progresiva y regresiva, por cuanto disponen de fuentes propias de materias primas, que transforman en productos consumibles y venden a los distribuidores. Hay igualmente contratos de exclusividad para el suministro de materias primas.

### ***Igualdad de oportunidades y de trato*** (Párrafos 21-23)

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>5</sup>.

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente

<sup>5</sup> Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

- 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?*

## Alemania

El Gobierno de *Alemania* indica que, en cumplimiento del fallo del Tribunal Europeo C-180/95 de 22 abril de 1997, la ley de enmienda del Código Civil y el derecho laboral, que entró en vigor en julio de 1998, revisó las disposiciones de la segunda ley sobre la igualdad entre los sexos con respecto a la responsabilidad de los empleadores en los casos de discriminación basada en el sexo. En dicho fallo se establece que algunas disposiciones de la legislación alemana relativas a las sanciones y la igualdad de trato en el empleo eran incompatibles con el derecho europeo. De conformidad con el artículo 611a del Código Civil, la discriminación en la contratación basada en el sexo da lugar a una indemnización financiera de la víctima; las enmiendas incluyeron la supresión de una exigencia con respecto a la conducta culpable, y se incluyeron nuevos métodos para calcular la indemnización, según se trate del candidato «mejor calificado» o no. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes participan en el proceso legislativo, según indica el Gobierno. Además, el Gobierno federal ha iniciado un programa titulado *Frau und Beruf* destinado a asegurar la igualdad de oportunidades para la mujer, tanto en el trabajo como «fuera de él». Aunque la ley de promoción del empleo en Alemania prohíbe la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial desde 1985, la Directiva del Consejo Europeo 97/81/EC, de 15 de diciembre de 1997, amplía las disposiciones relativas a los trabajadores a tiempo parcial, extiende la aceptación del trabajo a tiempo parcial y ofrece modalidades de trabajo más flexibles. La legislación nacional se está armonizando con las normas europeas a este respecto.

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que recoge la información facilitada por una EMN que actúa en el sector petroquímico (se cita el nombre), especificando que cumple en la mayor medida posible la consigna de la «angolanización» (no se facilitan detalles).

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* manifiesta que no hay una política eficaz de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato. Según los trabajadores, no tiene sentido responder a la pregunta sobre las políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato porque el Gobierno no respeta los derechos humanos.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* indica que hay disposiciones reglamentarias, formuladas con carácter tripartito, que apuntan a la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo.

La *Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda* hace suyas las observaciones del Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* manifiesta, a propósito de la igualdad de oportunidades y de la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo, que ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111 y que existen normas constitucionales y leyes antidiscriminatorias, y remite a sus memorias sobre la aplicación de esos Convenios.

## Australia

La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades del Gobierno de *Australia* vela por el cumplimiento de la ley sobre los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, de 1986, y ha efectuado una encuesta nacional sobre el embarazo y el trabajo, para determinar las discriminaciones existentes en relación con el embarazo, real o potencial, y el modo de tratarlo en los lugares de trabajo. En un informe titulado «Embarazada y productiva: no es un privilegio, sino un derecho, el trabajo durante el embarazo» (presentado en el Parlamento el 25 de agosto de 1999) se hacen muy diversas recomendaciones sobre el modo en que el Gobierno y otros elementos pueden abordar este asunto. Se pidió a la Comisión que examinara el acceso al comercio electrónico y el suministro de información y servicios mediante una tecnología digital en la banca, los servicios financieros y empresariales en general y la información y los servicios en el caso de los australianos de edad y los minusválidos. En diciembre de 1998 se creó además un Comité Nacional sobre la Enseñanza de los Derechos Humanos, con funciones de coordinación sobre el particular. Su composición es tripartita y congrega a especialistas de los sectores empresarial y social y del Gobierno. La Comisión ha publicado desde 1996 varios informes relativos a la discriminación teniendo presentes los convenios de la OIT y después de amplias consultas, y ha creado un sitio *Web* en 1998, que informa sobre los derechos correspondientes en virtud de la ley sobre las discriminaciones basadas en el sexo y otras facetas de los derechos humanos. En el sitio hay también una página destinada a los empleadores, para contestar las preguntas de empresas y empresarios y ayudar a los empleadores a comprender sus derechos y deberes en virtud de la legislación sobre los derechos humanos y la discriminación en Australia. En 1998 se difundió un bloque didáctico e informativo para los empleadores, sobre el racismo en los lugares de trabajo, bajo el título de *Race for Business*. El proyecto se inspiró en consultas a empresas de toda Australia. Al amparo de la ley sobre las discriminaciones basadas en el sexo, de 1984, de la ley sobre las discriminaciones basadas en la discapacidad, de 1992, y de la ley sobre las discriminaciones basadas en la raza, de 1975, la Comisión lleva a cabo diferentes actividades de información y educación del público. Por ejemplo, la *Good Business Practice Guide*, que recapitula las normas legislativas y las prácticas óptimas para los empleadores, es una iniciativa del Comisionado para las discriminaciones basadas en la minusvalidez. Fue concebida en consulta con el sector empresarial, y del grupo de trabajo formaban parte representantes de cada uno de los tres grupos tripartitos y de las personas minusválidas. Según el Gobierno del Estado de Nueva Gales del Sur, la ley sobre las relaciones de trabajo en Nueva Gales del Sur, de 1996, contiene cláusulas específicas sobre la igualdad en el empleo, destinadas a prevenir y eliminar toda discriminación en el lugar de trabajo y, en particular, a garantizar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de un valor idéntico o equivalente. En el período examinado, el Consejo contra la Discriminación de Nueva Gales del Sur siguió dispensando enseñanza sobre la discriminación en el empleo, a la vez a los empleadores y a los trabajadores. El Consejo cuenta asimismo con un contestador telefónico público y con un servicio telefónico de asesoramiento de los empleadores sobre la ley de Nueva Gales del Sur relativa a la discriminación. En su sitio Internet, el Consejo facilita amplia información sobre el empleo y la discriminación. En 1996 el Gobierno de Nueva Gales del Sur formuló un Plan de Acción para la Mujer, en consulta con organismos oficiales y con el asesoramiento especializado del Consejo para la Mujer de la Presidencia del Gobierno. Uno de los principales objetivos del Plan es fomentar unos lugares de trabajo que sean



equitativos y seguros y que tengan presentes todos los aspectos de la vida de las mujeres (se citan pasajes del Plan). El Gobierno del estado de Victoria manifiesta que las medidas contra la discriminación se rigen por la ley sobre la igualdad de oportunidades, de 1985, que prohíbe la discriminación en todas las formas de empleo y no distingue entre las EMN y las demás.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* señala que hay una legislación eficaz en general contra la discriminación y en relación con la cual se consulta a representantes de los trabajadores y a organizaciones de empleadores.

## Austria

En el período examinado, el Gobierno de *Austria* adoptó diversas medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el empleo. En mayo de 1998 entró en vigor la cuarta modificación de la ley sobre la igualdad de oportunidades (BGBl. I, núm. 44/1998), que facilita el cumplimiento de la ley sobre la igualdad de trato por conducto del Consejo sobre la igualdad de trato y la Comisión sobre la igualdad de trato, y establece la regionalización de la institución jurídica sobre la igualdad de trato, con la creación de oficinas regionales del Consejo para la Mujer. El primer consejo regional empezó a funcionar el 1.º de noviembre de 1998 para facilitar la aplicación práctica de los medios jurídicos existentes de presentación de quejas en las regiones. La ley modificada versa ahora también sobre el acoso sexual por obra de «terceros» (colegas o clientes) y lo define como una forma de discriminación, incluso cuando el empleador ha tomado medidas de rehabilitación. Se detallan los trámites oportunos para el reembolso de los gastos de viaje y alojamiento del personal de información encargado de atender las quejas al amparo de la ley sobre la igualdad de trato. Las asociaciones de empleadores y de trabajadores intervinieron en la redacción de la ley modificada sobre la igualdad de trato. La ley sobre las instalaciones fabriles (BGBl. I, núm. 69/1998) se modificó en 1998 para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras (ascensos y conciliación de la vida laboral con la familiar). El Ministerio Federal para los Asuntos de la Mujer y la Protección de los Consumidores organizó en octubre de 1997 un coloquio sobre los contratos de obras públicas como instrumento para el adelanto de la mujer, con objeto de detallar las disposiciones generales de la legislación que dan la preferencia en la concesión de contratos públicos a las empresas que toman medidas activas de promoción de las mujeres que trabajan en ellas. Desde marzo de 1999, varios ministerios federales se han regido por esas normas al conceder los contratos. El 15 de abril de 1998, el Gobierno adoptó un plan nacional de acción en favor del empleo, uno de cuyos elementos fundamentales es la igualdad de oportunidades, que debe tenerse presente en todo momento y que es ahora parte integrante del plan nacional de acción para el empleo en 1999, adoptado por el Gobierno en mayo de 1999.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* transmite las respuestas de los sindicatos del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales, cada uno de los cuales contestó en relación con su sector. Los tres sindicatos manifiestan que la igualdad de oportunidades es fundamental para una política laboral referida a los servicios de empleo, lo cual implica la colaboración de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## Bahamas

El Gobierno de *Bahamas* indica que, para eliminar todas las formas de discriminación en el empleo, ha adoptado una política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Los trabajadores de ambos sexos tienen acceso a las unidades de formación profesional y ni el «trabajo» ni la remuneración dependen del sexo del interesado. El

Gobierno consulta principalmente a los representantes de los trabajadores a propósito de la igualdad de oportunidades.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* manifiesta, en lo que atañe a la igualdad de oportunidades y de trato, que se han promulgado unas leyes que imponen el cumplimiento de los principios de la Constitución, entre ellos el de la no discriminación. El Código del Trabajo por el que se rige el sector privado, promulgado en 1976, garantiza la protección y la no discriminación a todos los trabajadores, sin distinción de sexo, raza, lengua, religión o nacionalidad. Por otra parte, la ratificación por Bahrein de diversos convenios del trabajo, internacionales y árabes, ha contribuido a la consolidación del principio de la no discriminación y la igualdad entre los trabajadores. El Gobierno se esfuerza en proporcionar a sus ciudadanos empleos dignos, y consulta a la Cámara de Comercio e Industria y a la comisión general de los trabajadores de Bahrein sobre todos los asuntos que afectan a empleadores y a trabajadores.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus opiniones de acuerdo con las expresadas por la Asociación de Empleadores de Bangladesh, expuestas a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* declara que el Gobierno intenta implantar una política y una legislación y unas prácticas que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo, en cuestiones como el sueldo, las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad. Existe una comisión tripartita consultiva para recabar la opinión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de adoptar leyes de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* manifiesta no tener conocimiento de ningún mecanismo gubernamental para promover la igualdad de oportunidades.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* indica que aplica una política de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* añade que se han ratificado los convenios de la OIT pertinentes y que se vela por el cumplimiento de las leyes. Todas las medidas tienen una vertiente de consulta previa.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* manifiesta que no hay una nueva política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

## Belarús

El Gobierno d *Belarús* informa de que, de conformidad con el artículo 4 de la ley del empleo, uno de los principios fundamentales de la política estatal en el ámbito del empleo es la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para todos los ciudadanos de Belarús que son capaces de trabajar, independientemente de la raza, sexo, religión, convicciones políticas, nacionalidad o posición social.

## Bélgica

En relación con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el Gobierno de *Bélgica* declara que todas las leyes se aplican a todo tipo de empresas, multinacionales o nacionales, hace una descripción muy completa de las nuevas leyes y medidas políticas adoptadas durante el período examinado, y remite a su memoria relativa al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada con arreglo al artículo 23 de la Constitución y anexa a sus respuestas. Menciona la ley de 7 de mayo de 1999 sobre la igualdad de oportunidades en relación con las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y la progresión profesional, así como con el trabajo por cuenta propia y los regímenes complementarios de seguridad social. Dicha ley supuso varios cambios. Representó la aplicación de dos directivas europeas: la Directiva del Consejo 96/98/CE de 20 de diciembre de 1996, que modificó otra anterior (86/378/ECE) sobre la aplicación del principio de la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, y la Directiva del Consejo 97/80/CE de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. La ley también sanciona el acoso sexual, da una definición clara de la «igualdad de trato» y de la discriminación «directa» e «indirecta» y propone una clasificación de las ocupaciones para reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres. En segundo lugar, la ley de 1997 sobre el trabajo nocturno mantiene la prohibición general del trabajo nocturno, y las excepciones que consiente rigen para los hombres y las mujeres por igual. El Gobierno añade que se han tomado medidas destinadas específicamente al sector privado y que se aplican a la vez a las EMN y a las nacionales, en colaboración con los interlocutores sociales. Se centran en la igualdad de remuneración, la igualdad en la empresa y las redes de igualdad de oportunidades. Las medidas no iban destinadas específicamente a las EMN, pero éstas han participado en las acciones que se mencionan. En el caso de la igualdad de remuneración, con arreglo al acuerdo interprofesional para 1998-2000, los interlocutores sociales revisaron los sistemas sectoriales, y se añadió un párrafo sobre la evaluación de las tareas en la nueva ley de 1999 sobre la igualdad de trato, para tener la seguridad de que se acata la clasificación de las ocupaciones en consonancia con el principio de la igualdad de trato. Si los interlocutores sociales no respetaran el compromiso adquirido, puede promulgarse un decreto real en el que se enumeren las diversas exigencias de calidad a las que han de responder los sistemas de evaluación de las tareas. Además, se facilita información y formación sobre la igualdad de remuneración, entre otras cosas mediante un módulo didáctico oficial, referente a «la nivelación de los puestos de trabajo y la igualdad de remuneración», que ha resultado de gran utilidad para muchas empresas. Un proyecto de la Unión Europea, titulado «De la clasificación a la remuneración» e iniciado en 1996, apunta a promover y corregir la política relativa a la igualdad de remuneración en toda la Unión Europea, del cual es reflejo la nueva legislación. En segundo lugar, la igualdad en la empresa entraña una segunda serie de medidas. Durante el período examinado, en virtud del Acuerdo Interprofesional de 1989-1990 y de sus dos convenios subsiguientes, se han llevado a cabo varios planes de acción, con ayuda del Gobierno. Por otra parte, desde la promulgación de un real decreto en 1993, con disposiciones referentes a un plan de acción en favor de las mujeres en los casos de cierre de una empresa, el Ministerio Federal de Empleo y Trabajo ha de asesorar a las empresas que tropiecen con dificultades o emprendan una reestructuración. Hay unos servicios consultivos sobre la igualdad de oportunidades, en la Fundación europea para la gestión de la calidad, a disposición de las empresas privadas, que pasan luego normalmente a elaborar sus programas ellas mismas. Esos servicios resultan sobre todo indicados en el caso de grandes empresas como los bancos, que fueron sus primeros usuarios en 1998. Por otra parte, el Gobierno estableció en 1997 un premio a la igualdad, destinado a las organizaciones que adoptan el principio de la igualdad no sólo por razones éticas, sino también como concepto económico, indispensable para el éxito y la rentabilidad. Se dispensa formación sobre temas relacionados con la igualdad, como el acoso sexual en el lugar de trabajo o una buena concepción social de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres. Por último, la Red sobre la

igualdad de oportunidades, creada en 1993, facilita el intercambio de información y de experiencia sobre los planes de acción positiva que se han llevado a cabo en las empresas y los sectores. Se han creado también redes regionales de igualdad de oportunidades para establecer una asociación entre las empresas privadas y públicas con arreglo al proyecto europeo «Optima - Fair Play». A partir de 2000 se esperaban tres nuevas categorías: las PYME (menos de 250 trabajadores), las grandes empresas y las organizaciones no comerciales. Se han establecido redes regionales en torno a un tema relativo a la situación específica del empleo en cada región y en función de las necesidades de la misma (empleo, formación profesional, igualdad de oportunidades, etc.).

En lo que atañe a la igualdad de trato, el *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* comunica que, en octubre de 1995, el Consejo Europeo adoptó una resolución para combatir el racismo y la xenofobia en el empleo y el ámbito social. El Convenio colectivo núm. 38, del 6 de diciembre de 1983, modificado por los núms. 38a del 29 de octubre de 1991, 38b del 17 de julio de 1998 y 38c del 14 de julio de 1999, prohíbe la discriminación por obra de los empleadores, en particular la basada en el origen nacional, con ocasión de los trámites de recomendación y de selección. El Consejo añade que las EMN se prestan más que otras empresas a practicar discriminaciones en la contratación, al exigir diferentes exámenes, por ejemplo médicos, más rigurosos que los estipulados en Bélgica.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* señala que, debido a una queja presentada por el representante de los trabajadores en relación con el incumplimiento del Convenio núm. 111, reconoció oficialmente la existencia de discriminaciones y manifestó solemnemente que estaba dispuesto a hacer cumplir el Convenio que ratificó en 1965. Desde 1995, el Gobierno lleva, pues, a cabo un programa sobre la raza y la igualdad entre los sexos en el Brasil en cumplimiento del Convenio núm. 111, coordinado con la Unidad de Asesoramiento Internacional del Ministerio de Trabajo y Empleo. Las actividades consiguientes tienen por objeto concienciar contra las prácticas discriminatorias en el trabajo, tomar medidas eficaces de fomento de la igualdad y velar por que se reproduzcan más ampliamente tales experiencias. En el propio Ministerio, el citado programa está fomentando la adopción de diferentes medidas concretas destinadas a combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, entre ellas una campaña para sensibilizar a los mediadores sobre la discriminación, la creación de un grupo de trabajo sobre el tema, la realización de análisis estadísticos del mercado laboral en función del género, la formulación de directrices laborales y de proyectos de formación específicos, como un proyecto de cooperación técnica con la OIT y ciertas actividades de control del número de mujeres en las plantillas y de supervisión de la integración de discapacitados en las empresas y movilizar a los actores sociales en unas formas de asociación que apunten a acabar con la discriminación. El Gobierno menciona también, entre sus medidas más recientes, el decreto núm. 3298, de 20 de diciembre de 1999, para la aplicación de la ley núm. 7853/80, que establece la política nacional para la integración de los minusválidos y las normas de protección.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* hace suyas las observaciones del Gobierno.

La *Confederación General de Trabajadores* declara que el Gobierno ha aplicado una política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

## Bulgaria

Para eliminar todas las formas de discriminación en el empleo, el Gobierno de *Bulgaria* aplica una política de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato en una economía de mercado. El artículo 2 de la ley sobre la protección en los casos de desempleo

y la promoción del empleo prohíbe las discriminaciones en el empleo, mientras que otras disposiciones se refieren a las normas enunciadas en la Declaración sobre las EMN en lo que se refiere a la igualdad sin distinción de raza, sexo, religión, etc. La legislación sobre las inversiones extranjeras contiene cláusulas similares contra la discriminación de los trabajadores extranjeros, la no discriminación en el empleo en virtud del Convenio núm. 111 y la igualdad de remuneración estipulada en el Convenio núm. 100. Está en estudio un proyecto de ley sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la creación de un dispositivo nacional encargado de velar por su cumplimiento.

#### Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que, en general, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo no constituye un problema en Burkina Faso. Los servicios del empleo recurren a unos métodos de selección que garantizan la igualdad de oportunidades y de trato a todos los solicitantes. Las empresas privadas aplican las mismas escalas salariales a todos los trabajadores. Los requisitos para el ascenso y el cambio de categoría son los mismos para todos los trabajadores de una misma empresa. La existencia de organizaciones de trabajadores activas e independientes garantiza la igualdad entre los trabajadores.

#### Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* manifiesta que no le consta la existencia de casos confirmados de discriminación y añade que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de empleo.

#### Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* comunica que el Gobierno ha intentado siempre que los cameruneses ocupen cargos de responsabilidad, de ahí que solamente se conceda un contrato de empleo a un extranjero cuando no hay un nacional competente. No obstante, dado el poder económico de las EMN, ha habido muchos abusos a este respecto.

#### Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* observa, en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato, que la legislación canadiense, nacional y provincial, en materia de discriminación no hace distinción entre las EMN y las nacionales. Las EMN han participado en las consultas celebradas por el Gobierno con los empleadores a propósito de dicha legislación.

#### China

El Gobierno de *China* indica, con respecto a las políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para eliminar todas las formas de discriminación en el empleo, que hay en la legislación disposiciones específicas sobre el particular, concretamente en la Constitución, en la ley sobre el trabajo, en la ley sobre la protección de los derechos e intereses de las mujeres, y en la ley sobre la protección de las personas impedidas y en otras normas nacionales relativas a la igualdad de oportunidades y de trato para la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo. Se promulgaron estas leyes después de amplias consultas con los interlocutores sociales, que participan activamente en la formulación y la aplicación de las medidas políticas, dan oportunidad a conocer al Gobierno lo que opinan los trabajadores, siguen de cerca la aplicación de esas medidas por el Gobierno y ayudan a los trabajadores a entenderlas cabalmente.

## Chipre

El Gobierno d *Chipre* aplica una política laboral de promoción del principio de la igualdad d oportunidades en el empleo y de eliminación de todas las formas d discriminación en relación con el acceso al empleo. Entre las medidas recientes cabe citar una aplicación más rigurosa de la legislación sobre la igualdad de remuneración por un trabajo d l mismo valor y la modificación de la legislación de protección de la maternidad, con objeto, entre otras cosas, de conceder una licencia de maternidad de 16 semanas como mínimo, incluso en el caso de las madres adoptivas. Por otra parte, el Gobierno comunica que el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), fue ratificado en 1997 para proteger mejor a los trabajadores de dedicación parcial, por ejemplo las mujeres, los trabajadores de edad, los estudiantes y los escolares. El Gobierno señala que, al armonizar su legislación con la de la Unión Europea, cuenta con una ayuda exterior para preparar una legislación que promueva la igualdad de oportunidades en el empleo, la progresión profesional, la educación y la formación profesional, así co o las condiciones de trabajo. Antes de adoptar toda política socioeconómica se consulta plenamente a los interlocutores sociales y a otros organismos interesados, así como por conducto de una red de órganos tripartitos, en los que están representadas las EMN.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* indica que el Gobierno se propon promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar todas las formas d discriminación en el empleo e incita a las mujeres, por medio de campañas d sensibilización, a incorporarse al mercado de trabajo. Para alcanzar esos objetivos, s consulta a los interlocutores sociales, en el seno de unos órganos tripartitos establecidos d antiguo.

## Colombia

El Gobierno d *Colombia* se remite al artículo 25 de la Constitución colombiana, en el que se establece que «el trabajo es un derecho y una obligación social y ... toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.» señala que el artículo 53 d dicha Constitución determina que la ley correspondiente al Estatuto del Trabajo tendrá en cuenta, entre otros, el principio fundamental de la igualdad de oportunidades para los trabajadores, y que la legislación colombiana en materia laboral se aplica por igual tanto a las EMN como a las empresas nacionales, tanto a trabajadores nacionales como extranjeros. El Gobierno explica que se ha reforzado la misión del Ministerio de Trabajo como autoridad en asuntos laborales, sobre la base del fortalecimiento del sistema de inspección y su modernización, acorde con l desarrollo sociolaboral del país. Ello se ha hecho mediante el señalamiento de directrices y parámetros desde el nivel central, permitiendo a los inspectores de trabajo hacer más eficiente y eficaz su gestión.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que, desde que la República d Corea ratificó el Convenio núm. 111 de la OIT, ha estado tomando medidas y promulgando o revisando las leyes existentes para promover el empleo de los trabajadores de edad y los discapacitados que tien n menos acceso al empleo en las condiciones corrientes del mercado de trabajo. Dado que la República de Corea es parte en el Convenio de la OIT núm. 100, el Gobierno promulgó la ley sobre igualdad en el empleo para prohibir la discriminación contra las mujeres en todo lo relativo a las condiciones d trabajo. El Gobierno comunica que celebra reuniones, consultas y audiencias sobre las políticas de empleo con la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU), la Confederación d Sindicatos de Corea (KCTU), y la Federación de Empleadores de Corea.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* afirma que aunque, en teoría, la igualdad en el empleo viene impuesta por la ley, en la práctica, hay desigualdades

significativas en el empleo. La FKTU reconoce que el Gobierno ha impulsado esfuerzos políticos para apoyar la igualdad en el empleo para los trabajadores de edad, los discapacitados y las mujeres, y señala además que la situación de la mujer, en especial, está mejorando en todos los sectores de la sociedad.

#### Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* declara que se viene aplicando una política de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato, con miras a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo. Sobre esto versa explícitamente la ley núm. 7600, referente a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, publicada en el «Diario Oficial La Gaceta», núm. 102, del 29 de mayo de 1996, que impone al Estado la obligación de tener presentes los principios de la igualdad de oportunidades y de accesibilidad a los servicios que se prestan en los planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones y de organizar actividades y proyectos diferenciados, tomando en consideración el nivel relativamente más bajo de desarrollo de ciertas regiones y comunidades del país. En particular, dicha ley introduce reformas importantes y deroga disposiciones de otras leyes que son claramente discriminatorias. En suma, la ley núm. 7600 contribuye poderosamente al desarrollo de una sociedad que sea más tolerante y respetuosa de las diferencias, en beneficio de todos y no simplemente de las categorías vulnerables. Se han celebrado luego consultas sobre el ulterior desarrollo de la política nacional relacionada con el trato de las personas minusválidas. Además, con arreglo a un programa estatal de promoción del empleo se visita a las empresas para hablar de la promoción de las oportunidades laborales para las personas minusválidas y el servicio de colocación de la Dirección Nacional de Empleo incluyen ofertas de candidatos discapacitados entre las presentadas a las empresas para cubrir sus vacantes.

#### Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* indica que, al ratificar el Convenio núm. 111, ha demostrado su deseo de dar una expresión tangible a los principios de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Ahora bien, las prácticas de las EMN en materia de contratación ponen de manifiesto que se abusa del criterio de la experiencia, en detrimento de jóvenes calificados del país.

#### Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* señala que la legislación croata prohíbe todas las formas de discriminación en el empleo.

#### República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* indica que la legislación laboral de la República Democrática del Congo garantiza la igualdad de remuneración, sin discriminación. Pero lo cierto es que la mano de obra es barata en los países en desarrollo, mientras que, en general, el personal extranjero negocia unas condiciones de trabajo más favorables que las de sus homólogos nacionales.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* manifiesta que su legislación laboral prohíbe toda discriminación, al igual que los convenios colectivos vigentes en las EMN. No obstante, en la práctica hay grandes discrepancias en lo tocante a las condiciones salariales, las prestaciones sociales y las condiciones de trabajo entre los nacionales y sus colegas extranjeros. Las partes han de aplicar la legislación laboral nacional, y no hay consultas.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* manifiestan, a propósito de la discriminación en el empleo, que el Parlamento (Folketing) adoptó en 1996 la ley sobre la prohibición de las discriminaciones en el empleo, para velar por el cumplimiento del Convenio núm. 111 de la OIT y de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. La ley cubre los motivos de discriminación especificados en esos dos instrumentos, y prohíbe además las discriminaciones basadas en la orientación sexual. La prohibición se refiere tanto a la discriminación directa como a la indirecta y se aplica en lo referente a la contratación y el despido y durante las relaciones de trabajo. La ley es preceptiva asimismo para toda persona que se dedica a actividades de orientación profesional y de educación o de colocación, así como para los que fijan normas y deciden del ingreso en ciertas profesiones. Quedan excluidos de la aplicación de la ley los empleadores cuyas actividades «promueven creencias políticas o religiosas concretas».

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* comunica que el Gobierno no ha tomado medidas políticas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato con objeto de eliminar todas las formas de discriminación en el empleo.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* declara que su país ha ratificado los Convenios núms. 111 y 122 de la OIT, así como los convenios sobre la protección de la maternidad y sobre la edad mínima. En la política del país se tiene siempre presente el imperativo de la igualdad entre los sexos, lo cual ha culminado en la creación del Consejo Nacional para la Mujer (CONAMU), que colabora con varios ministerios y organizaciones no gubernamentales del país en actividades de bases de datos, fomento de un interés activo por los derechos humanos, promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres, etc. El Ecuador aspira igualmente a impulsar la ratificación del convenio de la OIT que condena las peores formas de trabajo infantil.

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* manifiesta que, como la Constitución sanciona el principio de la igualdad de oportunidades y la legislación laboral prohíbe toda discriminación por razones de sexo, religión o color de la piel, no se aplica una política concreta de promoción de la igualdad de oportunidades con objeto de eliminar todas las formas de discriminación en el empleo.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de dos EMN que operan en el país. Una de ellas, perteneciente al sector petrolero, afirma que existen medidas en vigor destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades: por ejemplo, entre los trabajadores nacionales debe haber un 5 por ciento de personas discapacitadas. Esta EMN promueve en su seno unos términos y condiciones de empleo acordes con el principio de igualdad de oportunidades y de trato. Otra EMN, perteneciente al sector alimenticio, afirma que la legislación laboral se ha formulado tras consultar a los sindicatos nacionales.

## El Salvador

Según el Gobierno de *El Salvador*, se han tomado diferentes medidas para promover la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades y de trato con objeto de eliminar todas las formas de discriminación en el empleo. El 21 de abril de 1994 la Asamblea Legislativa emitió el decreto núm. 859, que introduce más de 30 reformas en el



Código de Trabajo, entre otras la del artículo 12, que reza ahora como sigue: «El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional». Además, en el ordinal 12 del artículo 30 de dicho Código se prohíbe a los patronos que establezcan cualquier distinción, exclusión o preferencia en función de la raza, el color, el sexo, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley para proteger la persona del trabajador, y en el artículo 123 se establece el principio de la igualdad de salarios entre los hombres y las mujeres, sin distinción de raza, color, nacionalidad, opiniones políticas o creencias religiosas. El incumplimiento de este último principio autoriza a los trabajadores a exigir la nivelación de salarios. El Gobierno remite en general, a su ratificación del Convenio núm. 111, que obliga a los Estados Miembros a formular y aplicar una política nacional destinada a adoptar métodos adaptados a las condiciones nacionales para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, con miras a eliminar todas las formas de discriminación al respecto.

### Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores sociales de *Eslovaquia* señalan que se han introducido enmiendas en el Código de Trabajo por las cuales se suprime la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres. Además, se considera ahora ilegal anunciar puestos vacantes que tengan condiciones de empleo discriminatorias. No obstante, en la práctica sigue habiendo algunos casos de discriminación (por ejemplo, en relación con la edad).

### Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* indica que las EMN y las empresas nacionales se rigen por los mismos textos legislativos — la ley de relaciones laborales y el Convenio Colectivo General — cuyas disposiciones estipulan la igualdad de oportunidades. El Gobierno destaca que se está elaborando una nueva legislación en materia de relaciones de trabajo, así como otros textos legislativos, que reflejarán en mayor medida la Constitución y asegurarán la aplicación de los Convenios núms. 111 y 159, y el cumplimiento de otras obligaciones internacionales de Eslovenia, tales como las dimanantes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El Programa de Medidas para poner en práctica Políticas Activas de Empleo en la República de Eslovenia, elaborado en 1999, aborda, entre otras cosas, la nivelación de las oportunidades de empleo mediante la promoción del empleo de personas con necesidades especiales, fomenta «las empresas creadas y dirigidas por mujeres» (Programa para fomentar la creación y gestión de empresas por parte de mujeres) y procura integrar los grupos que tienen dificultades para conseguir empleo (Programa para la integración de la población gitana (*Rom*) y otros grupos con dificultades para encontrar empleo). El Gobierno señala que la Oficina gubernamental de Política para la Mujer ha participado activamente en la elaboración de una legislación apropiada, el seguimiento de los casos de discriminación contra la mujer en materia de oportunidades de empleo e igualdad de trato, y el estudio de medidas posibles, tales como campañas para reducir y eliminar la discriminación contra la mujer.

### España

El Gobierno de *España* hace referencia a las medidas tomadas en general, y no específicamente destinadas a las EMN para fomentar la contratación de mujeres desempleadas, de las cuales cita en particular las siguientes: incentivos para las empresas, de acuerdo con lo establecido en la Orden Ministerial de 16 de septiembre de 1998 (Boletín Oficial de 29 de septiembre de 1998) regidos además por la ley núm. 50/1998 (30 de diciembre de 1998) de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 1998); contratos de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento con bonificación de cuotas a

la Seguridad Social (este tipo de contratos se rige por el real decreto ley núm. 11/98, d 4 de septiembre de 1998 (BOE de 5 de septiembre de 1998), de acuerdo con los términos establecidos en el núm. 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. El Gobierno afirma además que ha aplicado estas políticas en consulta con las organizaciones d empleadores y trabajadores y con las EMN.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* informa de que los interlocutores sociales y el Gobierno promueven políticas que favorecen la igualdad de oportunidades y de trato. Destaca, en particular, los sistemas de incentivos a la contratación estable puestos en marcha en el año 1997 con el objetivo de potenciar la contratación i ndefinida y favorecer la inserción laboral de colectivos con dificultades especiales, entre ellos el de las mujeres.

Respecto de la igualdad de oportunidades y de trato, la *Unión General de Trabajadores (UGT)* informa de que no se han tomado medidas concretas, aunque el principio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato está incluido en la Constitución española y en la legislación social. Recientemente se han introducido además nuevos criterios y se ha adaptado la normativa nacional a la europea. No obstante, el derecho de igualdad de oportunidades y de trato adolece de la falta de instrumentos concretos de inspección y de vigilancia.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* señalan que la Constitución y las leyes sobr los contratos d empleo y sobre los salarios prohíben todas las formas de discriminación por motivos de raza, sexo o religión. El Consejo tripartito que se ocupa de las cuestiones relativas a la OIT en Estonia examinará la posible ratificación por ese país de los Convenios núms. 111 y 122 en el período 2000-2001.

## Filipinas

La Autoridad de la Zona Económica (PEZA) del Gobierno d *Filipinas*, (Departamento de Comercio e Industria) informa de que el Código de Trabajo aborda la no discriminación y la igualdad de trato de manera específica. Organismos del Gobierno y grupos de empleadores nacionales firmaron un pacto de solidaridad y compromiso con el fin de lograr un efecto disuasivo respecto del acoso sexual y la discriminación en el trabajo. PEZA ha organizado actividades de formación para crear conciencia entre los interlocutores sociales respecto de esas cuestiones, entre las que se incluyen el acoso sexual y la igualdad de trato. De acuerdo con el Instituto de Estudios Laborales, se han adoptado leyes para promover la igualdad de oportunidades y de trato a fin de eliminar todas las formas de discriminación en el empleo, la mayoría de las cuales, tal como s refleja en el Código de Trabajo de Filipinas, consagran las disposiciones de importantes convenios y recomendaciones de la OIT relativos a los derechos y el bienestar de los trabajadores. Para preparar esa legislación se consultó a los sectores interesados. Además, de acuerdo con el Instituto de Estudios Laborales, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó, durante las consultas tripartitas celebradas en 1997, de que la afiliación sindical ha sido causa de no contratación y de «prohibiciones no oficiales de empleo».

## Finlandia

Respecto a la política gubernamental para promover la igualdad en el empleo, los interlocutores tripartitos de *Finlandia* destacan varias medidas. Desde el informe anterior, no se han introducido enmiendas en la legislación relativa a la discriminación. El 14 d diciembre de 1999, el Ministerio de Trabajo designó un relator para preparar propuestas con miras a transformar la Oficina del Defensor del Extranjero y ampliar sus tareas a fin d incluir las cuestiones relativas a la discriminación. La nueva ley constitucional d

Finlandia (núm. 731/1999) entró en vigor el 1.º de marzo de 2000. El artículo 6 d e dicha ley incluye una disposición sobre la igualdad de todos los seres humanos. Dicha disposición está basada en el hecho de que todos los seres humanos son iguales ante la ley. A menos que haya motivos justificados, no se dará a nadie un trato diferente en razón del sexo, la edad, el origen, el idioma, la religión, las convicciones, las opiniones, el estado d salud, cualquier incapacidad o cualquier otra razón relacionada con su persona. La citada ley prevé también que los niños sean tratados igualment como individuos. En virtud de la ley constitucional, se promoverá la igualdad de género en las actividades sociales y en la vida laboral, particularmente en la determinación de los salarios y los sueldos y otras condiciones de empleo; esto se especificará de manera más precisa en una ley de Parlamento. La ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres (núm. 609/1986), incluye disposiciones sobre la igualdad entre los sexos y la promoción de la misma. Está en curso una evaluación de la ley sobre la igualdad, que entró en vigor el 1.º de enero de 1987, la cual se espera completar en el correr del año 2001. El informe del Defensor de la Igualdad sobre la planificación en el ámbito de la desigualdad se completó en 1998. En el acuerdo de políticas de ingresos para 1998-1999, que se celebró en diciembre de 1997, se prestó especial atención a la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de remuneración. S trata de aumentar la tasa salarial para las mujeres cuya remuneración no está en consonancia con las exigencias de su trabajo y su educación. El acuerdo sobre políticas d ingresos también incluye una decisión para iniciar un proyecto con el fin de desarrollar una «comunidad trabajadora igualitaria», cuyo objetivo consiste en alentar a las comunidades de trabajadores a promover la igualdad y a participar en otras actividades de desarrollo. El informe final del proyecto se publicó en el otoño de 1999. Hubo también otro proyecto d investigación destinado a elaborar una serie de normas de calidad para promover la igualdad de género en el trabajo, no solamente como norma ética, sino también como concepto económico. Este estudio estadístico se basó en una muestra que abarcó 521 personas procedentes de siete empresas privadas y dos empresas públicas, en representación de las industrias tradicionales de Finlandia y del sector de alta tecnología, que está en rápido crecimiento. Se promulgó por separado una ley sobre la equiparación d los regímenes complementarios de pensiones de carácter voluntario, que garantiza qu las edades de jubilación para determinadas pensiones así como otras prestaciones sean iguales para la mujer y para el hombre. Esta ley entró en vigor el 1.º de diciembre de 1997. La suma que debe pagarse en concepto de compensación como resultado de la discriminación, a la cual se hace referencia en dicha ley, ha sido ajustada en sus niveles mínimos y máximos. Además, en su decisión núm. 63/97 de 14 de abril de 1998, el Tribunal d Trabajo anula ciertas disposiciones, relativas a la determinación de un complemento por experiencia incluido en el convenio colectivo municipal de carácter general, por ser contrarias a las disposiciones de la ley sobre la igualdad.

## Francia

Por lo que atañe a la igualdad de oportunidades y de trato, la *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CF -CGC)* informa de que la legislación prevé la igualdad entre hombres y mujeres en la ocupación, sin discriminación alguna, y añade que los interlocutores sociales y las EMN fueron consultadas al respecto.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que no ha observado discriminación alguna en el empleo y de que el Gobierno fomenta la libertad sindical. Como resultado de ello, los interlocutores sociales practican la negociación colectiva y la consulta en todas las esferas relativas a la política social.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que el Gobierno ha formulado políticas para promover la igualdad de oportunidades y añade que ha ratificado el Convenio núm. 111. Las políticas se formularon en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las EMN.

## Grecia

El Gobierno de *Grecia* informa de que el Pilar IV de su Proyecto Nacional de Acción en pro del Empleo consiste en «fortalecer las políticas encaminadas a consolidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres». El Gobierno señala que en virtud de la directriz 19 del mismo Proyecto, ha acordado adoptar un «enfoque apropiado de la cuestión de la igualdad entre los sexos» y recopilar datos para asegurarse de que se cumple dicha directriz. El Gobierno informa de que, junto con los interlocutores sociales, está tomando las medidas que se indican a continuación para abordar el problema de la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer: la realización de un análisis sistemático de los problemas con que se enfrenta la mujer en general y ciertos grupos vulnerables de mujeres en particular para ingresar y avanzar en el mercado de trabajo; la creación de una base de datos y de un mecanismo para observar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo; el registro de medidas generales referentes al mercado de trabajo y, en particular, de medidas relativas a las mujeres; evaluaciones cuantitativas y cualitativas de las políticas aplicadas; la planificación de una política de empleo a largo plazo para abordar la cuestión de la participación equitativa de las mujeres en el mercado de trabajo; la adopción de propuestas para aplicar medidas especiales con el fin de resolver problemas particulares de la mujer o de ciertos grupos de mujeres; la planificación y aplicación de políticas en los ámbitos del empleo, la educación, la formación y el mercado de trabajo, en colaboración con organizaciones de mujeres. Actualmente, el Gobierno se ocupa de los problemas relativos a la mujer mediante una serie de programas desarrollados por la Secretaría General para la Igualdad, el Ministerio del Interior y la Administración Pública para la Descentralización. Estos programas apoyan a la mujer mediante instituciones especializadas tales como el Centro de Investigaciones para la Igualdad, así como por vía de proyectos especiales introducidos por el Ministerio de Desarrollo y mediante políticas aplicadas por la Organización para el Trabajo y el Empleo. El Gobierno declara que apoya proyectos para asistir a las mujeres que inician empresas o modernizan empresas existentes. El Gobierno señala además que promueve actividades para la mujer mediante «Estructuras para promover actividades laborales para la mujer» en el marco de las iniciativas sociales tituladas «Empleo» y «Axe Now».

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* afirma que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo es un «hecho consumado» en Grecia.

## Guatemala

Por lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato con miras a la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo, el Gobierno de *Guatemala* indica que se han aplicado políticas destinadas a promover dicha igualdad y señala en particular el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y la Situación Agraria. En materia laboral, el Gobierno se ha comprometido a fortalecer la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales estipuladas en la legislación nacional y las derivadas de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala. Para contribuir a su conocimiento y con ello mejorar el clima de armonía que debe caracterizar las relaciones laborales, el Ministerio de Trabajo ha distribuido los textos de los Convenios de la OIT núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 a los interlocutores sociales.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* informa de que no ha sido consultado con respecto a las políticas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y que desconoce si éstas han sido aplicadas.

#### Guyana

El Gobierno de *Guyana* informa de que, durante el período que se examina, el país ha aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para lo cual ha aprobado dos textos legislativos, a saber: la ley sobre la terminación de la relación de empleo y la indemnización por fin de servicios (núm. 19 de 1997) y la ley sobre la prevención de la discriminación (núm. 26 de 1997), tras haber celebrado consultas de carácter tripartito.

#### Hungría

De acuerdo con el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría* el Gobierno informa de que se ha establecido una línea telefónica gratuita (0800) de asistencia a las mujeres en situación de discriminación en su lugar de trabajo y por medio de la cual pueden consultar a abogados especializados en derecho laboral, disponibles diez horas por día. El Gobierno puso en marcha esta línea de asistencia después de un período de prueba de dos meses y con la ayuda de los sindicatos; esta medida sirve no sólo para prestar asistencia directa sino también para promover la participación de los ciudadanos y orientar a la opinión pública. El Ministerio de Asuntos Sociales y Familia creó un «premio al lugar de trabajo compatible con la vida familiar» para alentar a las empresas a que ayuden a sus trabajadores a reconciliar la vida laboral y la vida familiar. La *Confederación de Industriales de Hungría* (uno de los interlocutores tripartitos) informa de que el Gobierno promueve políticas que fomentan la igualdad de oportunidades entre los empleados de uno y otro sexo, prohíben la discriminación en el empleo por motivos de origen étnico y protegen a los trabajadores con responsabilidades familiares. Los programas y los decretos se aplican en consulta constante con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las EMN. La *Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría*, la *Federación Nacional de Sindicatos Autónomos* y la *Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores* (interlocutores tripartitos) comunican sus inquietudes con respecto a la discriminación en el empleo contra la mujer y también contra los miembros de la minoría gitana (*Rom*), pero señalan que esa discriminación no se limita a las EMN.

#### India

El Gobierno de la *India* declara que en su país no se permite la discriminación en el empleo.

#### Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que desde 1998 se han aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato con arreglo a las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), los cuales han sido ratificados por Indonesia. Se ha creado un grupo de trabajo tripartito para organizar seminarios con el fin de informar a los empleadores, a los trabajadores y a los funcionarios del Gobierno acerca de los principios de los convenios fundamentales de la OIT.

#### Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* informa de que el Gobierno, junto con los interlocutores sociales, ha desarrollado una serie de nuevas instituciones que

promueven la igualdad en los lugares de trabajo. La ley sobre la igualdad en el empleo, de 1998, entró en vigor en 1999; dicha ley prohíbe la discriminación por nueve motivos (género, estado civil, situación familiar, orientación sexual, creencias religiosas, edad, discapacidad, raza y pertenencia a la comunidad de gitanos) con respecto a la igualdad de remuneración, el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de empleo, la experiencia de trabajo, la promoción y el despido.

## Italia

El Gobierno de *Italia* informa de que la política laboral italiana se basa en la igualdad de trato y la eliminación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad y religión. En consulta con el Gobierno, los interlocutores sociales y, en particular, los sindicatos han promovido textos legislativos destinados a eliminar la discriminación por motivos de sexo, opinión política o creencias religiosas. El decreto núm. 286/1998, en su versión modificada por el decreto legislativo núm. 113 de 13 de abril 1999, es un instrumento útil en ese sentido. En el artículo 43 del mismo se define la discriminación desde el punto de vista jurídico. Esta disposición se aplica a los ciudadanos italianos, las personas apátridas y los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea. Hay una garantía de igualdad independientemente del tipo de permiso de trabajo que se haya concedido a los que entran en el país para trabajar.

Las observaciones de las organizaciones de trabajadores de Italia (*Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores – CISL; Confederación General Italiana del Trabajo – CGIL, y Unión Italiana del Trabajo – UIL*) son similares a las del Gobierno. Se han tomado medidas concretas para lograr una verdadera igualdad, según dicen, mediante la negociación colectiva.

## Japón

El Gobierno del *Japón* informa de que procura garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en virtud de la ley sobre la garantía de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo (ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo), que fue revisada en 1997 para prever medidas obligatorias para los empleadores en lugar de medidas progresivas. El Gobierno informa de que está promoviendo también medidas para asegurar la salud de las trabajadoras durante el embarazo. Informa asimismo de que el consejo que se ocupa de los problemas de las mujeres y los trabajadores jóvenes, constituido por trabajadores, empleadores y representantes del interés público, participó en la revisión de la ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* informa de que Jordania ha ratificado siete de los ocho convenios fundamentales de la OIT, a saber, los Convenios núms. 29, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, y por lo tanto está obligado a cumplir con sus disposiciones. La ley del trabajo núm. 8 de 1996 y la reglamentación correspondiente aprobada en 1998-1999 aseguran la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas discapacitadas. Todas las medidas y normativas relativas a la igualdad de oportunidades se aplican en consulta con los interlocutores sociales.

La *Cámara de Industrias de Ammán (ACI)* señala que el Gobierno aplica políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en casi todos los aspectos de la vida, teniendo en cuenta en ese sentido a las personas con discapacidades físicas o a los que residen en zonas menos desarrolladas. La Cámara añade que el empleo de personas discapacitadas se efectúa en consulta con las organizaciones de empleadores.

## Kenya

Por lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato, el Gobierno de *Kenya* informa de que ha preparado un documento sobre política nacional de empleo en el que se propugna la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, independientemente del género, la edad, el origen tribal u étnico o la filiación política. Se están formulando además programas para ocuparse de los pobres y de los grupos desfavorecidos de la sociedad. Se abordan también las cuestiones relativas a la equidad y la igualdad de género y se asegura a las mujeres la igualdad de oportunidades para competir con los hombres en todos los aspectos relativos al empleo. Las EMN favorecen y respetan las políticas de igualdad en el empleo de acuerdo con las leyes y prácticas nacionales.

## Kuwait

Los interlocutores sociales de *Kuwait* señalan que en el artículo 41 de su Constitución se reconoce a los ciudadanos no sólo el derecho a trabajar sino también a elegir su trabajo; el Estado por su parte debe asegurar condiciones justas. El artículo 29 de la Constitución garantiza la igualdad de trato y prohíbe la discriminación basada en el sexo, el origen nacional o la religión.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que en ese país la legislación prohíbe la discriminación en el empleo, pero añade que en un mercado laboral en régimen de competencia quienes no tienen una formación profesional, los que están llegando a la edad de la jubilación y las mujeres tienen más probabilidades de perder su empleo y menos posibilidades de que los vuelvan a emplear que los demás trabajadores, ya sea en empresas nacionales o en las EMN. El Subconsejo Tripartito de Formación Profesional y Empleo se encarga de abordar las cuestiones relativas a la discriminación en el empleo y ha elaborado un plan nacional de empleo.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* señala que el Código libanés prohíbe la discriminación en el empleo. El Líbano ha ratificado varios convenios de la OIT, algunos de los cuales contienen disposiciones relativas a la Declaración EMN, como los Convenios núms. 29, 98, 100, 111, 115, 122, 136, 139, 142 y 176. Los convenios ratificados tienen prioridad sobre la legislación nacional en caso de contradicción.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* señala que la Constitución de este país, y en particular la ley sobre acuerdos laborales, de 1991 (enmendada en 1993, 1994, 1996 y 1999), garantiza la igualdad en el empleo independientemente del género, la raza, la nacionalidad, la ciudadanía, la opinión política, la religión u otros motivos, cuando las calificaciones profesionales no influyan en la situación. En diciembre de 1998, la ley sobre la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres fue adoptada por el *Seimas* (Parlamento) de la República.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* informa de que en todos los textos legislativos de Lituania se promueve la igualdad de género. En diciembre de 1998 se adoptó la citada ley sobre la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, que es objeto de control y supervisión por parte del Inspector para la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres. Los sindicatos presentaron propuestas en relación con el proyecto de dicha ley. Los sindicatos promueven también la igualdad mediante convenios colectivos.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* indica que el artículo 64 del Código de Trabajo estipula lo siguiente: «A igualdad de calificaciones profesionales, para realizar el mismo trabajo con el mismo rendimiento, se pagará igual salario a todos los trabajadores independientemente de su origen, sexo, edad o situación, de acuerdo con las condiciones estipuladas en este capítulo.» El capítulo III del Código de Trabajo contiene disposiciones especiales sobre las mujeres y los niños que trabajan.

## Malasia

Los interlocutores sociales de *Malasia* indican que en ese país impera el principio de la igualdad de oportunidades en el empleo, pero debido a la composición multiétnica de la población, se requiere una política de «gestión social» a fin de garantizar una representación equitativa de los diversos grupos étnicos.

## Malta

De acuerdo con la *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* no hay políticas nacionales destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el empleo.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* indica que el proyecto del Código de Trabajo que ha de presentarse al Parlamento prevé claramente la igualdad de oportunidades y la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo. Durante las consultas efectuadas entre el Gobierno y los empleadores, la Confederación Democrática del Trabajo presentó propuestas para eliminar todas las formas de discriminación en el empleo.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* informa de que ha emprendido iniciativas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo. El Consejo Nacional de Salarios, que fija los salarios para el sector privado, está examinando varias disposiciones reglamentarias con miras a fijar los salarios de acuerdo con las tareas que deban realizarse y no en función del género. Además, el Gobierno se propone introducir la ley de igualdad de oportunidades y se está considerando seriamente la posibilidad de que Mauricio ratifique los Convenios de la OIT núms. 100 y 111. Estas iniciativas se aplican en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## México

El Gobierno de *México* informa de que aplica leyes y normas laborales tendentes a eliminar cualquier tipo de discriminación en el trabajo, así como a promover la igualdad de oportunidades de empleo en todas las empresas, ya sean nacionales o multinacionales. El apartado A del artículo 123 de la Constitución, fracción VII, estipula la igualdad de remuneración independientemente del sexo o la nacionalidad para todos los trabajadores: «los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo». Asimismo, la ley federal del trabajo, que se aplica a todas las empresas, contiene disposiciones en las que se estipula la regla de igualdad de salario con modalidades que flexibilizan su aspecto formal, pero sin quebrantar su verdadero sentido, las cuales se aplican a «los trabajadores de los buques» (artículo 200), las «tripulaciones aeronáuticas» (artículo 234), al «trabajo ferrocarrilero» (artículo 253), al «trabajo de autotransporte» (artículo 257), a los «deportistas profesionales» (artículo 297) y a los «trabajadores, actores y músicos» (artículo 307). De acuerdo con el Gobierno, aunque en



estos casos la actividad sea la misma, la forma de realizarla o la calidad del trabajo justifican las variantes en la remuneración. El Gobierno añade que el artículo 3 de la ley federal del trabajo prohíbe establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. El artículo 56 de la misma ley dispone que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. El artículo 164 de la ley federal del trabajo estipula lo siguiente: «las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres». El Gobierno señala también que en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se prevé en el anexo 1, bajo el título de «Principios laborales», núm. 7, la obligación de eliminar «la discriminación en el empleo por causas de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social», pero se estipula también que «las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación».

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* señala que se alienta a las mujeres a participar activamente en la planificación y supervisión de la aplicación de planes de desarrollo que tienden hacia una «sociedad más justa». Añade que se presta especial consideración a las mujeres en ciertos programas nacionales y especiales, aunque los planes socioeconómicos están concebidos para la población en general sin distinciones basadas en el género.

#### República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* ha creado una entidad especial dentro del Ministerio de Trabajo, Protección Social y Familia para formular y poner en práctica políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato. El artículo 43 de la Constitución garantiza la igualdad en el trabajo en todos los aspectos. Basadas en la Constitución, las disposiciones del Código de Trabajo estipulan de manera pormenorizada los principios relativos a las condiciones de trabajo, entre los que se incluyen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sin discriminación alguna. Los textos legislativos otorgan a los interlocutores sociales un papel fundamental en la regulación de los salarios. Se han introducido enmiendas en el Código de Trabajo para otorgar a los padres las mismas prestaciones y posibilidades para el cuidado de los niños que se proporcionan a las madres. Estas enmiendas procuran impedir la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo.

#### Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique (Central Sindical-OTM)* indica que hay mecanismos legales para promover las oportunidades de empleo tanto para los hombres como para las mujeres, pero se han cometido infracciones en su aplicación dado que «algunas EMN prefieren a los trabajadores de sexo masculino».

#### Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* informa de que se alienta a las EMN a contratar personal a través de oficinas de empleo y que la legislación laboral existente promueve la igualdad de oportunidades y de trato.

#### Nepal

Con respecto a la igualdad de oportunidades, la *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* señala que a nivel de las políticas no hay problemas en ese sentido.

Sin embargo, en la práctica, la aplicación de las mismas es sumamente deficiente. La consulta con las EMN, en particular, no se lleva a cabo aún.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que las EMN respetan el cumplimiento de las políticas gubernamentales que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo sin discriminación alguna por motivo de sexo, religión, raza, opinión política u origen social.

## Noruega

Además de la reglamentación nacional relativa a la prevención de la discriminación en el empleo citada en su informe anterior, el Gobierno de *Noruega* señala varias enmiendas introducidas en los últimos años. El 30 de abril 1998, el Parlamento de Noruega enmendó el artículo 55A de la ley núm. 4 de febrero de 1977 relativa a la protección de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo. La finalidad de esta enmienda es garantizar el principio de la no discriminación en el mercado de trabajo y hacer efectivo el derecho al trabajo. La enmienda del artículo 55A es diferente de la propuesta de enmienda a dicho artículo citada por el Gobierno en su última memoria. Los debates en el Parlamento dieron lugar a la introducción de cambios en el texto de la primera propuesta. La nueva cláusula que figura en el artículo 55A prohíbe la discriminación por motivos de raza, color de la piel, origen nacional o étnico, u orientación sexual cuando se contrata a un trabajador. Se define la discriminación como cualquier acto que directa o indirectamente discrimine a los trabajadores por los motivos antes mencionados, a menos que haya razones objetivas para ello, por ejemplo, exigencias pertinentes con respecto al trabajo que debe realizarse. La enmienda prevé una excepción con respecto a la discriminación por motivos de orientación sexual para los casos en que el empleador es una comunidad religiosa y el carácter del empleo «justifica exigencias especiales». El Gobierno informa de que se consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores con respecto a la enmienda del artículo 55A. El Parlamento noruego adoptó un «Libro blanco sobre la inmigración y el multiculturalismo en Noruega». El Gobierno señala que la igualdad de género se considera también muy prioritaria y que la ley sobre la igualdad de género y otras medidas conexas prevén la protección del empleo en ese sentido. Aunque las leyes antidiscriminatorias constituyen medidas importantes para asegurar la igualdad de trato en el mercado de trabajo, el Gobierno reconoce las dificultades que se plantean para lograr ese objetivo y señala que esas metas sólo habrán de alcanzarse cuando haya acuerdos y mecanismos que obliguen a las partes en el mercado de trabajo a aplicar dichas leyes. La falta de progreso en cuanto a la igualdad de género, especialmente en el sector privado, muestra la necesidad de reforzar las disposiciones de la ley sobre la igualdad de género. El Gobierno considera necesario que el sector privado promueva la igualdad de género más activamente mediante medidas tales como informes anuales sobre la igualdad de género preparados por las empresas y propone que se introduzcan mejoras en la ley sobre la igualdad de género para otorgar explícitamente protección contra el acoso sexual. Además, se incrementará el efecto de la disposición relativa a la igualdad de remuneración haciendo posible una comparación de los puestos de trabajo según las tareas a realizar dentro de una misma empresa.

## Nueva Zelandia

El Gobierno de *Nueva Zelandia* hace referencia a las memorias presentadas en virtud del artículo 22 con respecto al Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 (correspondientes al período comprendido entre el 1.º de junio de 1995 y el 30 de junio de 1997, y entre 1.º de julio de 1997 y el 31 de mayo de 1999) y al Convenio núm. 100 (respecto de los períodos comprendidos entre el 1.º de julio de 1993 y el 30 de junio de 1996 y entre el 1.º de julio de 1996 y el 30 de junio de 1998) en relación con las políticas

tendientes a la eliminación de la discriminación entre los trabajadores. Las consultas sobre las políticas oficiales se realizan mediante los «mecanismos habituales» al efecto.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* hace comentarios sobre el informe del Gobierno y expresa su inquietud con respecto a las políticas y procedimientos utilizados por el Gobierno para promover la igualdad de oportunidades, y hace referencia a las memorias presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre los Convenios núms. 111 y 100, que se presentaron adjuntas al informe del Gobierno mencionado.

#### Pakistán

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* indica que, en teoría, la Constitución y otros textos legislativos garantizan la no discriminación pero en la práctica la discriminación en el empleo es «endémica» porque no existen medios para luchar contra ella.

#### Panamá

El Gobierno de *Panamá* indica que, por orden constitucional, mantiene una política nacional orientada a promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo. Se hacen esfuerzos en ese sentido, más aún habiendo Panamá ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y otros convenios y acuerdos internacionales al respecto. Como parte de su estrategia, el Gobierno ha decidido evaluar de manera exhaustiva las normas jurídicas para eliminar cualquier vestigio de discriminación contra la mujer que aún subsista, y recomendar proyectos de cooperación técnica internacional para promover el desarrollo de la mujer en el mundo del trabajo. A este respecto, el Gobierno destaca varias medidas tomadas recientemente, entre ellas las siguientes: la aplicación del Plan Nacional Mujer y Desarrollo (1996-2001) (PNMD); la aprobación de la ley núm. 4, de 29 de enero de 1999, que contiene normas para proteger a las trabajadoras contra la discriminación por razón de sexo, así como para promover su inserción en el mundo laboral, y la ejecución del proyecto PAN/B7 – 301/95/10 titulado «Para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá» (PROIGUALDAD), que es el resultado del consenso alcanzado entre el movimiento de mujeres y el Estado panameño para la ejecución del PNMD y tiene por objeto contribuir a mejorar la situación política, social y económica de las mujeres en el país; dicho proyecto tendrá una duración de cinco años, por lo cual ha de completarse en el año 2002. Con respecto a la Declaración EMN, la organización de los trabajadores *Convergencia Sindical* se refiere a la ley núm. 4 (1999) sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, y a la ley núm. 42 (1999), por la que se establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

#### Perú

El Gobierno del *Perú* informa de que ha aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En especial, la ley núm. 26772 (abril de 1997) establece que las ofertas de empleo y el acceso a medios de formación no pueden contener requisitos que constituyan una discriminación o la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato por motivos de raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, opinión política, estado civil, edad o cualquier otra índole.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* opina que la política aplicada por el Gobierno ha consistido en otorgar todas las facilidades a las EMN «despojando a los trabajadores peruanos de sus principales derechos». Esa discriminación

en el empleo se ha traducido en el debilitamiento de las organizaciones representativas, ya que en virtud de la ley el 10 por ciento del personal se considera como personal de confianza, mientras que el resto de los trabajadores, clasificados como obreros y empleados comunes, son objeto de una seria discriminación y no se los toma en cuenta.

## Polonia

La *Alianza Polaca de Sindicatos (OPZZ)* informa de que la discriminación está formalmente prohibida, pero en la práctica existe discriminación en el empleo a nivel local por motivos de edad, sexo, convicciones políticas e incluso de nacionalidad. Declara, asimismo, que el Gobierno no ha consultado nunca a las organizaciones de trabajadores acerca de esas cuestiones.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* señala que la Constitución y otras leyes, incluida la ley sobre el empleo y el desempleo, reflejan la política pública destinada a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo. Las actividades que llevan a cabo actualmente las autoridades públicas están en consonancia con esa política pública.

## Portugal

Según informa el Gobierno de *Portugal*, se han adoptado los textos legislativos que se indican a continuación para promover la igualdad de oportunidades y de trato: la ley núm. 105/97 de 13 de septiembre de 1997 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo; el decreto-ley núm. 307/97 de 11 de noviembre de 1997 relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes de seguridad social; la ley núm. 208/98 de 12 de mayo de 1998 sobre la mano de obra extranjera en Portugal; el decreto-ley núm. 132/99 de 21 de abril de 1999 sobre la política de empleo, inspirada en el principio según el cual todos deben tener acceso al empleo sin discriminación por razón de edad, sexo, raza, ciudadanía, país de origen, religión, ideas políticas o creencias ideológicas. Estos instrumentos fueron redactados en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, se instituyó un premio denominado «Igualdad es calidad» (PIQ), que otorga la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), para recompensar a las empresas que aplican políticas ejemplares en materia de igualdad de oportunidades en el empleo.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* informa de que, durante los diez últimos años, en parte mediante la Comisión tripartita para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), y en parte como resultado de los objetivos de la UE financiados por varios proyectos comunitarios, el Gobierno ha prestado más atención a una política que prevé la igualdad de oportunidades y el derecho a conciliar la vida de trabajo con la vida familiar, ahora consagrado en la Constitución. Cabe señalar, sin embargo, que a pesar de los notables esfuerzos del Estado para proporcionar incentivos (por ejemplo, el premio denominado «Igualdad es calidad» (PIQ)), el medio empresarial no ha tomado realment conciencia de esta situación. Uno de los principales problemas en relación con la igualdad de oportunidades consiste en las diferencias salariales. Esto se complica en el caso de las EMN, ya que utilizan prácticas y modelos de gestión por objetivos/resultados, acompañados de una gestión neutra del absentismo, es decir, que no tiene en cuenta que el cuidado de la familia, además de ser un imperativo legal y constitucional (deberes y derechos de la maternidad/paternidad), es una responsabilidad que asumen normalmente las mujeres trabajadoras. A esto se une el sistema concomitante de remuneraciones variables y una organización por categorías y subcategorías que no guarda relación con las funciones desempeñadas pero que posibilitan unas promociones por méritos arbitrarias a las que las mujeres acceden difícilmente, teniendo en cuenta lo dicho anteriormente.

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* informa de que, desde el otoño de 1997, el Departamento de Educación y Empleo (DfEE) tiene en marcha una Estrategia oficial para la Igualdad Racial, aprobada por los Ministros y la Junta, según la cual «en todas sus políticas, programas y esferas de influencia el Departamento promoverá activamente la igualdad de todos los grupos étnicos y raciales y se fijará a dicho efecto objetivos concretos que alcanzar cada año». En el informe *Opportunity for all* (Oportunidades para todos) se proporciona una descripción exhaustiva de los problemas que sufre el Reino Unido, de las estrategias del Gobierno para hacerles frente y de toda una serie de objetivos ambiciosos y de indicadores con respecto a los cuales pueden juzgarse los avances. Conforme a la Estrategia, el Servicio de Asesoría Laboral sobre las relaciones interraciales del DfEE (RREAS) proporciona servicios gratuitos de asesoramiento y consultoría a los trabajadores para contribuir al desarrollo y a la aplicación de políticas y prácticas de igualdad de oportunidades que promuevan la igualdad racial en el lugar de trabajo. Asimismo, el Departamento publica una serie de documentos de orientación para promover la igualdad racial en el empleo, como el titulado «Igualdad de Oportunidades – Plan en diez puntos para los empleadores», en el que se ofrece asesoramiento para el control de la cuestión étnica. El DfEE colabora también con asociados importantes, como la Comisión para la Igualdad Racial, con el fin de difundir entre los empleadores la idea de que la diversidad racial en el empleo es esencial para la buena marcha de las empresas. Ultimamente se han estado celebrando breves sesiones informativas promovidas a nivel ministerial para los altos ejecutivos de determinados sectores industriales. Además, el Foro para las relaciones interraciales y el empleo (REEF), creado por el Departamento, se encarga de asesorar a la Junta de Ministros en asuntos relativos al avance de las minorías étnicas en los ámbitos de la enseñanza, el empleo y la formación profesional. El Reino Unido está absolutamente convencido de que es esencial garantizar la igualdad de oportunidades para todos si se quiere eliminar la pobreza y la exclusión social que sufren muchos de sus ciudadanos y comunidades y conseguir el pleno empleo, lo que, según el Gobierno, implica unos niveles elevados y estables de empleo y una distribución justa del mismo. El Gobierno informa de que su programa de «Bienestar en el empleo» es crucial para que todo el mundo se sienta animado a entrar en el mercado de trabajo y pueda hacerlo. El programa comprende toda una serie de medidas para garantizar sueldos aceptables, establecer un sistema de promoción del bienestar en el trabajo, impulsar una formación continua que permita a los trabajadores ir adaptándose al mercado de trabajo actual y ofrecer apoyo a los grupos vulnerables o más propensos a sufrir discriminaciones o desventajas. Se une a esto la creación de la Unidad de la Mujer, a través de la cual el Gobierno adoptará un enfoque global para hacer frente a la discriminación de las mujeres y a la desigualdad de oportunidades, lo que supondrá un análisis de las diferencias salariales durante toda la vida. El Gobierno había previsto (para abril de 2000) la creación de la Comisión para los derechos de los discapacitados, con el fin de garantizar a estas personas los derechos que les confiere la ley sobre la discriminación por discapacidad y ofrecer asesoramiento y apoyo a los empleadores y proveedores de servicios. El Gobierno promueve las capacidades de los jóvenes pertenecientes a minorías étnicas con el *New Deal* (el «nuevo trato»), y ha tomado medidas para introducir objetivos (no cuotas) de contratación, mantenimiento y promoción de las minorías étnicas en el sector público. Con el fin de hacer frente a la discriminación por motivos de edad, el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, está luchando contra las prácticas laborales discriminatorias en este sentido, como se demostró con el *Código de prácticas para la diversidad de edades en el empleo* en junio de 1999. El Gobierno considera que la participación activa de todos los interlocutores sociales es vital para el éxito de estas políticas, por lo cual trata de celebrar amplias consultas cuando se requieren acciones concretas, como en el caso de los códigos de prácticas, las campañas de información y la legislación. El Gobierno trata de conseguir cuanta colaboración sea posible en los programas con el fin de aprovechar al máximo las calificaciones y la experiencia

disponibles, y menciona como ejemplo el programa *New Deal*, para el que se ha logrado la participación de colaboradores tanto en la concepción como en la ejecución a nivel local.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que en el Ministerio de Trabajo y Protección Social se ha creado una estructura administrativa para formular y aplicar políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato. La igualdad de remuneración está garantizada por la Constitución de Rumania en su artículo 38, párrafo 4, así como por la ley núm. 14 de 1991 relativa a los salarios, y por la ley núm. 130 de 1996 sobre los convenios laborales colectivos. El Parlamento ha examinado un proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* comunica que los líderes políticos y las autoridades administrativas, así como los miembros de la Comisión para la Unidad y la Reconciliación Nacional divulgan en todos los niveles (nacional, regional y local) informaciones sobre la política en contra de la discriminación para que el público tenga conocimiento de ella. En un plano más concreto, se han suprimido todos los documentos de identificación étnica o administrativa, en particular las cédulas de identidad.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* coincide con la opinión del Gobierno con respecto al fomento de la igualdad de oportunidades y de trato, y añade que esto se refleja en los principios de las leyes vigentes. No obstante, sigue habiendo discriminación en algunas empresas, por ejemplo, contra la mujer.

## San Vicente y las Granadinas

Por lo que atañe a la igualdad de oportunidades en el empleo, los interlocutores sociales de *San Vicente y las Granadinas* declaran que la legislación y los convenios colectivos establecen el marco jurídico y las políticas necesarias para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que su país ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La política correspondiente se aplica en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* informa de que ha venido promoviendo y practicando el principio de la «meritocracia» en el empleo y la ocupación, y en particular en el desarrollo de la carrera y la progresión profesional. El principio de no discriminación figura en la Constitución de Singapur, concretamente en su artículo 12, 1), que estipula que «todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a una protección jurídica equitativa». El párrafo 2 del mismo artículo prohíbe la discriminación contra los ciudadanos de Singapur por motivos de religión, raza, ascendencia o lugar de nacimiento, tanto por lo que se refiere a la legislación, como a la aplicación de las leyes y en particular al nombramiento o contratación para ocupar un cargo o un puesto de trabajo sometidos a una autoridad pública. Según el Gobierno, la legislación laboral del país no establece distinciones en materia de empleo sobre la base del estado civil, la raza, la religión, el género o el idioma de la persona. A fin de promover la aplicación de criterios objetivos en la contratación d

personal en Singapur, el Gobierno, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, publicó en marzo de 1999 unas directrices tripartitas sobre la no discriminación en las ofertas de empleo, por considerar que había que adoptar un enfoque educativo y promocional más que legislativo con el fin de inducir a los empleadores menos progresistas a adoptar prácticas no discriminatorias en el empleo y la contratación. Otros medios de difusión y de promoción de prácticas no discriminatorias en el empleo y la contratación incluían una serie de seminarios y de reuniones oficiosas, iniciativas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de institutos que se ocupan de materias relativas a los recursos humanos, visitas a empresas y la cobertura de los medios de comunicación. La disminución radical del número de avisos de empleo de carácter discriminatorio en los principales diarios locales es una muestra de la eficacia de estas directrices.

## Sri Lanka

De acuerdo con el Gobierno de *Sri Lanka*, el principio de la igualdad de oportunidades y de trato con miras a la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo está estipulado en la Constitución nacional. Sri Lanka ratificó el Convenio de la OIT núm. 111 tras la celebración de consultas tripartitas.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* informa de que el Gobierno ha aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* responde afirmativamente a la pregunta 8.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* informa de que durante el período que se examina se promulgaron dos leyes en ese ámbito, tras extensas consultas tripartitas en el seno del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC): la ley sobre las condiciones básicas de empleo, y la ley sobre la equidad en el empleo. Ambas leyes están destinadas a eliminar toda forma de discriminación en el mercado de trabajo.

Con respecto a las políticas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, el *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* informa de que el Gobierno ha promulgado una amplia legislación sobre la igualdad en el empleo con la participación de los trabajadores y los empleadores en el marco del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC).

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* señala que tras la caída del régimen del *apartheid*, el Gobierno de Sudáfrica ha tomado medidas para asegurar la igualdad de derechos mediante la acción legislativa. La ley sobre la igualdad en el empleo, la ley sobre las condiciones básicas de empleo y la ley sobre relaciones de trabajo rigen las relaciones empleador-trabajador de toda índole y determinan los criterios que han de aplicarse en la contratación de personal. Existen los llamados «grupos designados», constituidos por personas previamente desfavorecidas en cuya contratación ha de influir la necesidad de «remediar las injusticias del pasado», pero también su idoneidad potencial para el empleo. El Gobierno consulta a los interlocutores sociales en el marco del NEDLAC, y los procedimientos legislativos prevén la consulta pública y el debate de cada proyecto de ley antes de su promulgación por el Parlamento. Todas las organizaciones pueden formular comentarios y muchas representativas de los trabajadores lo hacen, sobre todo cuando se trata de leyes que afectan a las relaciones laborales y a la esfera del trabajo. La ley sobre la igualdad en el empleo, que dispone medidas concretas, se negoció en el NEDLAC antes de que el Parlamento la aprobara.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* informa de que la ley sobre igualdad entre hombres y mujeres entró en vigor en 1996, al objeto de imponer el derecho de igualdad de remuneración y lograr la igualdad de oportunidades de empleo. La ley prohíbe toda discriminación directa o indirecta en razón del sexo en las actividades profesionales. En virtud de un mandato d la Oficina para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, una serie de especialistas en empleo e igualdad han diseñado dos instrumentos para evaluar el trabajo con independencia de las consideraciones de género (se citan referencias). La ley también establece que la Confederación puede otorgar ayudas financieras para los programas encaminados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional. La ayuda se destina prioritariamente a programas innovadores de carácter práctico, cuyos efectos se noten a largo plazo, y a servicios de consulta especializados en cuestiones sobre la igualdad en la vida profesional. Se contó con 9,6 millones de francos suizos para el período 1996 -1999, se presentaron 290 solicitudes y 119 fueron aprobadas. En primavera de 1997, el Parlamento aprobó el decreto de lugares de aprendizaje, que prevé contribuciones para las medidas encaminadas a aumentar el número de aprendizajes disponibles. Uno de los objetivos era garantizar la igualdad de oportunidades para los jóvenes, tanto hombres como mujeres, y eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en la elección de la formación profesional y la enseñanza de oficios. El Parlamento ha decidido renovar esa iniciativa por un período más largo. El Gobierno siempre intenta celebrar consultas con los sindicatos y las organizaciones de empleadores sobre la l gislación en proyecto; no es frecuente que se consulte con las empresas.

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* está de acuerdo con la respuesta del Gobierno.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* está de acuerdo con las opiniones del Gobierno y añade que la ley sobre igualdad entre los sexos se aprobó tras el estrechamiento de las relaciones con la Unión Europea y se produjo como resultado de la ratificación de la convención pertinente de las Naciones Unidas.

## Tailandia

El Gobierno d *Tailandia* observa que la ley de protección laboral BE. 2541 establece que los hombres y las mujeres deben recibir el mismo trato en el empleo, excepto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, y hay un comité tripartito que está estudiando los procedimientos aptos para hacer cumplir esa ley.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* observa que en estos momentos el Gobierno no está aplicando políticas específicas para fomentar la igualdad d oportunidades y de trato, pero la OTTU/TFT está intentando hacerlo mediante la elaboración de programas a tal fin.

## Togo

El Gobierno d *Togo* informa de que ha aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y a eliminar toda forma de discriminación; el nuevo Derecho del Trabajo y todos los convenios colectivos prevén disposiciones a tal efecto. El Gobierno comunica además que el Consejo Nacional de Empleadores y la Confederación Sindical de Trabajadores (CSTT) han participado en la elaboración y aplicación de las políticas y las disposiciones afines.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* coincide con el Gobierno.



La *Confederación Sindical de Trabajadores (CSTT)* está de acuerdo con las opiniones del Consejo Nacional de Empleadores y hace alusión a la ratificación nacional del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* sostiene que, aunque existen disposiciones jurídicas sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, en la práctica, la familia, el clan, el grupo étnico y la región de origen siguen siendo los principales criterios de selección.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* informa de que las políticas del Gobierno se han puesto de manifiesto con la ratificación de los Convenios núms. 87, 88 y 100 y la promulgación de la orden sobre el salario mínimo (1999), la ley sobre la protección de la maternidad (1998) y la ley sobre reducción de efectivos y cese (núm. 32, 1985).

## Turquía

El Gobierno de *Turquía* informa de que las políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo se aplican de manera estricta de conformidad con la legislación nacional, y en particular los artículos 10, 12, 48, 49, 50, 60 y 70 de la Constitución, que se ajustan a las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118). No hay discriminación activa en relación con la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores que quieran acceder a la formación preparatoria, el empleo, los ascensos y la seguridad en el empleo. Asimismo, el Gobierno señala que, de conformidad con la Constitución — inspirada en la Declaración Universal de Derechos Humanos — no se dan casos de discriminación, exclusión o preferencia por la raza, color, sexo, religión, opinión u origen nacional o social. Además, en el séptimo Plan Quinquenal de Desarrollo, que abarca el período 1996-2000, se han tomado medidas en relación con los sistemas de seguridad social, formación profesional, empleo, salud y superación de las dificultades prácticas de la vida laboral. De conformidad con los principios de la Declaración sobre las EMN, en Turquía se han aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en consulta con los interlocutores sociales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* informa de que se celebran consultas entre las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre la aplicación y promoción de políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato, de conformidad con la Declaración EMN.

## Ucrania

El Gobierno de *Ucrania* afirma que está aplicando sistemáticamente políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y a eliminar toda forma de discriminación en la esfera laboral, de conformidad con el Convenio núm. 111 de la OIT, que Ucrania ha ratificado. El Código del Trabajo de Ucrania (artículos 21 y 22) garantiza la igualdad de derechos laborales y en el empleo a todos los ciudadanos independientemente de sus orígenes, su situación social o económica, su raza o nacionalidad, su sexo, idioma, convicciones políticas o religiosas, su lugar de residencia o cualquier otra circunstancia. La igualdad de derechos respecto de la remuneración está garantizada por la ley de remuneración del trabajo (artículo 21). Esos derechos se aplican mediante contratos de empleo y de conformidad con los convenios colectivos pertinentes. Además, en relación con ciertos grupos de población que necesitan protección social, la ley reserva hasta un cinco por ciento de los puestos de trabajo para esas personas. Normalmente, el Gobierno intenta alcanzar un consenso sobre cualquier medida de est

campo mediante consultas con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y, en su caso, con las EMN.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania y la Liga de Industriales y Empresarios de Ucrania (ULIE)* comparten los puntos de vista del Gobierno.

#### Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* comunican que el Gobierno de ese país ha aplicado políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar toda forma de discriminación en el empleo. La Constitución Nacional (1995) y el decreto sobre el empleo núm. 4 de 1975 velan por la protección contra toda forma de discriminación, en particular en el empleo. En virtud de la aplicación de esas políticas, el representante de los trabajadores en el Parlamento presenta las opiniones de los trabajadores, mientras que los puntos de vista de los empleadores se envían a través de la Federación de Empleadores de Uganda al Gobierno. El Gobierno consulta individual y directamente con las EMN.

#### Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* informa de que, en general, no se ha producido un trato discriminatorio en el empleo en el país durante las últimas décadas.

#### Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* informa de que, a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral nacional, los trabajadores tienen derecho a solicitar un puesto de trabajo en cualquier lugar del país, y que el Gobierno intenta fomentar la igualdad de empleo mediante una legislación aplicable a todas las EMN y las empresas locales. La Cámara observa que el Gobierno ha derogado recientemente las disposiciones reglamentarias que exigían que las contrataciones se realizasen a través del Centro de Promoción del Empleo. Todas las políticas y las disposiciones reglamentarias sobre cuestiones laborales se adoptan tras consultar con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y la Confederación General del Trabajo de Viet Nam, representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

#### Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* comunica que el Gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores han realizado grandes esfuerzos en los últimos años para abordar la discriminación en el empleo mediante la ratificación de los convenios de la OIT y la elaboración de legislación y políticas pertinentes. Por ejemplo, está a punto de establecerse una política de género. Las EMN están representadas en la formulación de políticas tripartitas a través de la Federación de Empleadores de Zambia.

#### Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* señala que ha puesto en práctica políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo mediante la ratificación del Convenio núm. 111, la adopción de la Recomendación núm. 111 y la aprobación de la ley de relaciones laborales, de 1993, que prohíbe la discriminación laboral «cualquiera que sea el motivo» e incluso la publicidad con trasfondo discriminatorio. El Gobierno informa de que esas políticas se aplicaron en consulta con los trabajadores y los empleadores.

## Seguridad en el empleo (Párrafos 24-28)

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario<sup>6</sup>.

28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado<sup>7</sup>.

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.*

### Alemania

Según la *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* no hay constancia de que el empleo en las EMN del país sea menos estable y seguro que el empleo en las empresas nacionales.

### Angola

El Gobierno d *Angola* se suma a la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que señala que el empleo seguro y estable está garantizado, ya que la mayoría de los empleados de las EMN tienen contratos de trabajo indefinidos.

<sup>6</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>7</sup> *Ibíd.*

---

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que no se han adoptado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable, y considera que se ha hecho lo contrario.

#### Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* comunica que las EMN se rigen por el Código del Trabajo, que promueve el empleo seguro y estable

La *Federación de Empleadores de Antigua* comparte las opiniones expresadas por el Gobierno.

#### Australia

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* apunta que no tiene conocimiento de ninguna medida adoptada por las EMN para fomentar el empleo seguro y estable.

#### Austria

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* ha remitido las respuestas de los sindicatos de la metalurgia, la minería y la energía (GMBE), la construcción y la madera (GBH) y la agricultura, la alimentación y similares (ANG), que son sindicatos sectoriales que han presentado sus respuestas en relación con sus respectivos sectores. El GMBE afirma que las EMN apenas han adoptado medidas para promover el empleo seguro y estable.

#### Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* señala que las EMN son conscientes de que el éxito de su negocio o inversión depende, en gran medida, de las capacidades de sus empleados y de una situación económica dinámica. Las EMN contribuyen a los programas de formación y de reciclaje de capacidades para satisfacer las demandas del mercado.

#### Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* afirma que en las EMN impera un alto grado de estabilidad laboral, ya que ofrecen salarios «buenos y adecuados».

#### Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* expone su opinión, que coincide con la de la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que aparece a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* declara que las EMN adoptan medidas para promover el empleo seguro y estable en sus empresas por «su propio interés», por ejemplo, proporcionando mejores salarios, incentivos y facilidades para los trabajadores. Esas medidas contribuyen a que los trabajadores con capacidad y experiencia se queden en las EMN.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* sostiene que no se han observado medidas específicas destinadas a promover el empleo seguro y estable; las EMN están reduciendo la mano de obra en diversos sectores administrativos y de servicio.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* señala que, cuando se negocian los convenios colectivos con las EMN, los representantes de los trabajadores intentan velar por que se incluyan cláusulas de seguridad del empleo. Además, las decisiones de las EMN, basadas en la proyección de beneficios y destinadas a desarrollar sus operaciones en un país en particular, podrían contribuir al empleo estable de los nacionales.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* no está al corriente d ninguna política específica llevada a cabo por las EMN para promover el empleo seguro y estable.

En este mismo sentido, la *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* comunica que no se han adoptado medidas especiales para fomentar el empleo seguro y estable.

## Belarús

El Gobierno d *Belarús* contesta que la Constitución de Belarús garantiza el derecho al trabajo, que considera como el mejor medio de autorrealizarse. Esta garantía abar ca el derecho de los trabajadores a elegir ocupación, tipo de actividad y empleo según su vocación personal, capacidades, educación y conocimientos, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y la necesidad de mantener condiciones de trabajo sanas y seguras. El Estado tiene la responsabilidad de crear las condiciones propicias para el pleno empleo. Cuando un individuo se queda sin empleo como consecuencia de factores que no están bajo su control, tiene derecho a la readaptación profesional y/o a una nueva formación conforme a las necesidades sociales y a recibir prestaciones de desempleo establecidas por ley.

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* informa de que la seguridad del empleo está bastante avanzada en las EMN; sin embargo, el riesgo de reubicación s upone un obstáculo para el empleo seguro y estable. Por ejemplo, aunque los servicios de inspección fueron permisivos a fin de proteger los puestos de trabajo existentes en el caso de una EMN (s nombra), la empresa suspendió sus actividades en contravenci ón de las normas sobr despidos colectivos y cierre empresarial.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* comunica que, como parte de su misión, se llevan a cabo programas prioritarios en diversos sectores para generar empleos y aumentar el potencial de ganancias. Entre los programas aplicados para fomentar el empleo cabe citar el Programa de Formación Profesional (PLANFOR), el Programa de Generación de Empleo y Renta (PROGER), el Programa Integrado de Atención al Trabajador, el Programa d Seguro de Desempleo y los P rogramas de Intermediación de Mano de Obra y Calificaciones Profesionales.

La *Confederación Nacional de Industria (CNI)* responde afirmativamente a la pregunta 9 y coincide con el Gobierno.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* responde negativamente a la pregunta 9.

## Bulgaria

Según el Gobierno de *Bulgaria*, en la mayoría de los casos, las EMN garantizan un empleo seguro y estable mediante las condiciones incorporadas a los contratos de privatización. En relación con las medidas específicas adoptadas por las EMN para garantizar el empleo, el Gobierno se remite a un análisis de la mano de obra empleada en determinadas empresas, que pone de manifiesto diferencias basadas en las particularidades del producto, los mercados, el volumen y los objetivos de inversión perseguidos. Aunque la información sobre el empleo es deficiente respecto a los contratos de privatización, las políticas aplicadas por el Gobierno y la legislación nacional limitan actualmente la posibilidad de los inversores de reducir «drásticamente» el personal. Las EMN seleccionan gestores con un alto potencial y les ofrecen perspectivas de carrera. Algunas multinacionales, como sucede en la industria siderúrgica, aplican medidas que protegen la libertad de las restricciones en las relaciones laborales, debido a la firme postura adoptada por los sindicatos, y esas medidas están previstas en convenios colectivos. Sin embargo, las EMN no se proponen activamente mejorar el empleo seguro y estable.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que las especiales circunstancias de las EMN que realizan actividades en África se deben a que están influidas por el concepto de «negocio familiar», muy arraigado, de manera que la reducción de personal en esas EMN es siempre el último recurso. Los directores de las EMN también tienen esto en cuenta al gestionar los recursos humanos, especialmente en lo que atañe a la supresión colectiva de puestos de trabajo por motivos económicos. Así pues, las multinacionales se hacen eco de las prácticas vigentes de estabilidad en el empleo cuando el restrictivo mercado de trabajo justifica esa política.

## Camerún

La *Unión de Sindicatos Libres del Camerún* señala que las medidas adoptadas por las EMN para proporcionar un empleo seguro y estable están de conformidad con las normas nacionales previstas en los reglamentos del Camerún.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* afirma que, como es el caso de las empresas nacionales, las EMN están obligadas, de vez en cuando, a aplicar ajustes en su mano de obra. En esos casos, las EMN cumplen con las leyes y reglamentos del trabajo adecuados que rigen dichos asuntos.

## China

El Gobierno de *China* declara que, a fin de garantizar un empleo seguro y estable, se ha reforzado la legislación con miras a proteger los derechos legítimos de los trabajadores; por ejemplo, los reglamentos provisionales sobre la recaudación y pago de seguros sociales a prima fija (1999) y los reglamentos sobre seguros de desempleo (1999) definen claramente la cobertura de las prestaciones a los ancianos, la asistencia sanitaria y las indemnizaciones por desempleo, y se aplican también a los trabajadores de las EMN. Además, las multinacionales desempeñan una función activa al proporcionar un empleo seguro y estable mediante la aplicación, por regla general, del sistema de contratos de trabajo.

## Chipre

El Gobierno d *Chipre* afirma que las EMN pertenecientes a sectores como el del abastecimiento de petróleo o la banca proporcionan un empleo seguro y estable mediante la planificación activa de la mano de obra, al contrario de lo que ocurre en las EMN del sector turístico, por ejemplo, que son objeto de una importante rotación del personal.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* afirma que las EMN no han adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable.

## Colombia

El Gobierno d *Colombia* declara que, en lo que atañe al empleo seguro y estable, el Estado garantiza el respeto y cumplimiento de las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo se respetan en el sector privado; esto incluye a las EMN.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que concede subvenciones en el ámbito de la educación y la formación a las EMN que cumplen ciertos requisitos en materia de creación de empleo. Se permite a las EMN despedir a trabajadores en caso d «necesidad administrativa urgente», pero se les exige que hagan esfuerzos para evitarlo, realizarlos con imparcialidad y consultar con los trabajadores.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* comunica que las EMN han promovido más la flexibilidad que la seguridad de los puestos de trabajo. Además, las EMN y las empresas nacionales han adoptado medidas para evitar la responsabilidad empresarial por gastos sociales, obligando al Gobierno a soportar una mayor carga financiera para las redes de seguridad social.

## Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* hace constar qu las EMN no han adoptado medidas para proporcionar un empleo seguro y estable porque las empresas «practican una economía de mercado». La cuestión de los despidos se trata d resolver de acuerdo con la ley del trabajo y en consulta con el sindicato.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa de que el empleo seguro está garantizado por las disposiciones legislativas en materia laboral y los reglamentos d aplicación.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* responde negativamente a la pregunta 9, pero cita el conflicto armado en la República Democrática del Congo como la causa principal de la desorganización, e incluso la suspensión de programas de fomento del empleo estable y seguro.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* declaran que las EMN no han adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* afirma que las EMN no han adoptado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* señala que, a través del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la División de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se han creado varias leyes, reglamentos y normas de trabajo para diversas actividades destinadas a fomentar el empleo seguro y estable y además se requieren permisos del Departamento de Seguridad e Higiene Industrial para el funcionamiento de varias empresas. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos cuenta con departamentos especializados en garantizar los derechos de los trabajadores, y las inspecciones del trabajo velan por el respeto de la estabilidad de los trabajadores, tal y como determina el Código del Trabajo.

## Egipto

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de dos EMN que desarrollan actividades en Egipto. Una EMN, del sector de productos alimenticios, proporciona contratos de trabajo que garantizan los intereses de su personal, de conformidad con el derecho laboral. La otra EMN, del sector petrolero, señala que la mayoría de los contratos de trabajo que firma son de duración indefinida, y que el personal que abandona los servicios de la compañía recibe una compensación generosa por terminación de servicio. Añade que la seguridad del empleo depende del nivel de actividades de la empresa.

## El Salvador

El Gobierno del *El Salvador* subraya que la política que se está aplicando en el sector busca el fortalecimiento del mercado laboral mediante la ampliación de las oportunidades de capacitación, de empleo y de acceso a activos para afianzar la armonía social y generar condiciones de equidad en el goce de los beneficios del desarrollo. En este sentido, según los resultados del sistema de encuesta de hogares de propósitos múltiples, la tasa de ocupación ha aumentado, lo que implica que el comportamiento del desempleo abierto tiende a disminuir, mientras que la población económicamente activa ha aumentado sustancialmente. El Gobierno respalda sus conclusiones con la información sobre los resultados relativos a los trabajadores calificados y no calificados en el comercio y en la industria manufacturera.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos del *Eslovaquia* señalan que las EMN en el sector bancario han proporcionado un empleo seguro y estable a sus trabajadores.

## España

El Gobierno del *España* ha aplicado estas políticas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las EMN para promover el empleo seguro y estable. Las organizaciones de trabajadores y de empresarios han desempeñado un papel fundamental en la promoción del empleo estable a través del «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo». En virtud de este Acuerdo se modificaron las normas entonces vigentes en materia laboral, entre ellas el Real Decreto Ley núm. 63/97, de 16 de mayo de 1997, transformado posteriormente en la ley núm. 63/97, de 26 de diciembre



de 1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; se aprueba también el Real Decreto Ley núm. 9/97, de 16 de mayo de 1997, que se convierte en la ley núm. 64/97, de 26 de diciembre de 1997, por la que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* informa de que no se han adoptado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable en el ámbito de las multinacionales con carácter general. Sin embargo, aunque no se puede distinguir entre EMN y españolas, la UGT afirma que los niveles de estabilidad en el empleo son mayores en las grandes empresas que en las pequeñas y medianas, donde la proporción de contratación temporal es muy alta (un 33 por ciento de media). Cuando la EMN pretende reducir la mano de obra a través de un plan, negocia con los sindicatos el mismo. El proceso normal de negociación es, en primer lugar, pactar las actuaciones de carácter industrial generadoras del excedente de personal. En segundo lugar, el número de trabajadores sobrante, y por último, las formas no traumáticas de salida de dicho excedente. Las formas utilizadas son jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas.

### Filipinas

Con respecto a las medidas específicas aplicadas por las EMN para promover el empleo seguro y estable, el Organismo para la Zona Económica de Filipinas (PEZA), del Departamento de Comercio e Industria, informa de que las EMN, junto a los socios tripartitos, han sostenido discusiones acerca de la mundialización y acerca de cómo conciliar la política laboral del Gobierno con la práctica cada vez más frecuente de subcontratación y otros acuerdos flexibles de trabajo. Asimismo, de acuerdo con el Instituto de Estudios Laborales, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó, durante las consultas tripartitas llevadas a cabo en 1997, que el empleo fue menos estable en relación a las nuevas EMN de Asia, donde los trabajadores no eran informados antes de la clausura o transferencia de las empresas, lo que producía despidos arbitrarios en muchos de los casos; además, los contratos de trabajo se elaboraban de acuerdo a bases individuales («subcontratación de mano de obra»); asimismo, se han llevado a cabo prácticas antilaborales, como la fijación de precios de transferencia.

### Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* desconocen si las EMN han adoptado o no alguna medida para proporcionar un empleo seguro y estable. Sin embargo, las fusiones y las absorciones internacionales quizá hayan incrementado la inseguridad del empleo en algunos casos y, en otros casos, tal vez hayan influido en la conservación de los puestos de trabajo.

### Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que, cuando la situación económica y/o la competitividad hacen inevitable una reducción del personal, los empleadores, junto con el/los representante/s de los empleados, diseñan y aplican un plan de supresión de puestos, tras haber informado de ello a las autoridades.

### Ghana

El Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC) señala que las EMN, junto con las empresas nacionales, deberían proporcionar un empleo estable a sus empleados y respetar los compromisos adquiridos en relación a la estabilidad en el trabajo y la seguridad social.

---

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* comunica que las EMN se cuidan de garantizar un empleo seguro y estable, respetando el espíritu de la Declaración EMN.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* informa de que, por lo general, las EMN con estabilidad en la productividad y el conocimiento laboral, es decir, las EMN de carácter formal, promueven el empleo seguro y estable.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* considera que no existen políticas definidas en cuanto a la estabilidad en el trabajo; no obstante, la legislación es garante de ello en algunos casos extremos. Concretamente, no existe la posibilidad de despedir trabajadores sin responsabilidad del empresario, cuando las condiciones económicas lo hacen indispensable para la supervivencia de la empresa.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* indica que las EMN no han adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable, si bien sus operaciones se ajustaban a la legislación nacional.

## Hungría

Los interlocutores tripartitos de *Hungría* hacen las siguientes observaciones. La Confederación de Industriales Húngaros, un interlocutor tripartito, informa de que, según las respuestas de sus miembros, la rotación de personal es reducida y se han hecho esfuerzos generalizados por conservar a los empleados mediante salarios competitivos, prestaciones, capacitación y formación profesional específicas de la empresa, desarrollo de aptitudes, cursos gratuitos de idiomas y desarrollo personal. Los empleadores señalan que el grado de satisfacción de los empleados se evalúa anualmente en varias compañías y se aplican planes de acción a los ámbitos que requieren mejoras. Las empresas ofrecen prestaciones sociales mediante eventos en la compañía y programas familiares que crean una fuerte lealtad hacia la empresa. Las EMN contratan a sus empleados por un período indefinido que proporciona la seguridad de un empleo continuo, aunque los empleadores observan que el nivel de empleo sigue dependiendo de los resultados del negocio. Los empleadores añaden que no se ha progresado sustancialmente en la solución de los problemas de empleo del sector agrícola, en el que la estabilidad laboral no es «en absoluto general». La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos, la Federación Nacional de Consejos de Trabajadores y los interlocutores tripartitos afirman no estar al corriente de medidas adoptadas por las EMN para promover el empleo estable y seguro.

## India

El Gobierno de la *India* observa que los trabajadores contratados directamente por las EMN para sus actividades fundamentales cuentan, por lo general, con un empleo seguro y estable, y que los sindicatos consideran a las EMN especialmente responsables del incremento de puestos de trabajo precarios que hacen vulnerables a los trabajadores.

## Indonesia

El Gobierno d *Indonesia* informa de que para garantizar el empleo seguro y estable se restringe a las EMN el número de despidos y se exige que cumplan ciertos requisitos para poder reducir el número de empleados.

## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* no está al corriente de que las EMN hayan adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable.

## Italia

El Gobierno d *Italia* comunica que las autoridades públicas y los sindicatos velan, mediante sus actividades de negociación, por que las EMN, a sí como las empresas nacionales, cumplan sus compromisos en relación con la «seguridad» y la estabilidad del empleo, de conformidad con las normas nacionales y las de la OIT.

En la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores de Italia, a saber la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL) se expresan opiniones parecidas a las del Gobierno.

## Jordania

El Gobierno d *Jordania* observa que, entre las medidas adoptadas por las EMN para proporcionar un empleo seguro y estable, cabe citar la seguridad social, el seguro de vida, el seguro de enfermedad y los fondos de ahorro.

La *Cámara de Industria de Ammán (ACI)* observa que, además de garantizar el empleo estable, las EMN inscriben a sus trabajadores en la seguridad social y les ofrecen fondos de ahorro y vivienda.

## Kenya

El Gobierno d *Kenya* señala que, en lo que al empleo seguro y estable se refiere, las EMN actúan en virtud de la ley de empresas y, en lo que atañe al empleo, se rigen por la ley de empleo (capítulo 226), que garantiza la seguridad del empleo a los trabajadores. La ley vela por la seguridad de los convenios colectivos exigiendo que todos los acuerdos de negociación colectiva mediados entre los representantes de los empleadores y los trabajadores se registren ante el Tribunal de Trabajo. En cuanto a la rescisión del contrato de los trabajadores debida a la supresión de puestos, la ley exige que las condiciones de la reducción de personal se consideren un conflicto laboral, que debe remitirse al Ministro d Trabajo para que tome una decisión. Sin embargo, en los últimos años las EMN, y la mayoría de las empresas nacionales, han puesto en marcha programas de reestructuración de gran envergadura para lograr una mayor eficacia. El resultado ha sido el cese de los servicios de muchos empleados, mediante programas de jubilación anticipada voluntaria, que prestan ayuda a algunos de ellos para establecer pequeños negocios viables. Normalmente, las EMN cuentan con procedimientos de empleo bien establecidos aun cuando los trabajadores no están sindicados; la seguridad del empleo está garantizada porque negocian acuerdos muy detallados con sus empleados que, en la mayoría de los casos, incluyen generosos planes de pensión. Cuando los trabajadores no están sindicados, la ley de empleo (capítulo 226) y la ley de regulación de salarios y condiciones de empleo (capítulo 229) prevén procedimientos muy detallados en relación con el cierre de negocio de las empresas locales o las EMN, incluida una garantía adecuada de seguridad, a través

de un preaviso de que se pondrá fin a las operaciones o de que se despedirá a los trabajadores o, de lo contrario, de una compensación por omisión del aviso obligatorio.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Kuwait* informan de qu todas las empresas establecidas en territorio kuwaití están sujetas a la ley que garantiza qu haya un porcentaje mínimo de empleados nacionales. Las empresas pueden aumentarlo y añadir otras condiciones favorables.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que las EMN de Letonia no han adoptado medidas especiales para garantizar el empleo seguro y estable. Ha habido casos de empresas extranjeras que han abandonado el país provocando problemas de desempleo; cuando un inversor extranjero (se cita el nombre del país y de la empresa) de la industria textil se marchó de Letonia, 1.700 trabajadores perdieron sus puestos d trabajo. La LBAS observa que muchas EMN operan en Letonia por períodos breves y, por lo tanto, que los cambios efectuados para dar cabida a estas empresas suelen tener repercusiones duraderas, como contratos de trabajo renegociados y empleados inseguros. Los convenios colectivos no garantizan protección a los trabajadores, que tienen que ser flexibles para adaptarse personal y profesionalmente a unas condiciones de trabajo en continuo cambio.

#### Líbano

Respecto de la seguridad del empleo, el Gobierno del *Líbano* observa que los contratos laborales del país pueden ser por tiempo definido o indefinido. El artículo 50 del Código del Trabajo, que se aplica a todas las empresas, incluidas las EMN, estipula el procedimiento exigido para poner fin a un contrato indefinido. También define el procedimiento para las rescisiones colectivas, por motivos de redimensionamiento, renovación de la producción o cierre de empresas. En este último caso, se exige a las empresas que informen de ello al Ministro de Trabajo a fin de lograr un acuerdo sobre su aplicación. Los trabajadores despedidos en esas circunstancias tienen prioridad, en caso d que se reanude el trabajo en el plazo de un año.

#### Lituania

El Gobierno d *Lituania* informa de que las EMN no han adoptado medidas especiales para proporcionar un empleo seguro y estable. Las EMN tienen las mismas obligaciones que las empresas nacionales en lo que respecta a la seguridad social y a otros aspectos.

Las *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* comunica que hasta el momento no s han dado casos de despidos o cierres colectivos de EMN en el país y que, por regla general, es necesario alcanzar un acuerdo con el sindicato para poder despedir a un miembro del sindicato. Además, ni el Gobierno ni las municipalidades exigen que los empleadores cumplan requisitos especiales con respecto a la seguridad del empleo. Los empleadores no dan prioridad a la estabilidad del empleo, sobre todo se interesan por los beneficios y la supervivencia económica de la empresa.

#### Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* informan de que las EMN han invertido en investigación y desarrollo (I y D) y que algunas de ellas han convertido al país en su bas regional de I y D, manifestando así su intención de permanecer por mucho tiempo en

Malasia. El Gobierno y los empleadores consideran que las operaciones de I y D conllevarán la seguridad y la estabilidad de los puestos de trabajo, mientras que el Congreso de Sindicatos de Malasia no está de acuerdo con esta opinión.

#### Malta

Las EMN no han adoptado políticas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable, según informa la *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)*.

#### Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* no ha observado tales medidas.

#### Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* comunica que se espera que las EMN proporcionen un empleo seguro y estable, pero no se han puesto en práctica medidas específicas en este sentido en los últimos tiempos.

#### México

El Gobierno de *México* informa de que el principio de estabilidad laboral está consagrado en las secciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, así como en el artículo 35 de la ley federal del trabajo (LFT), que establece que la disolución de las relaciones de trabajo depende únicamente de la voluntad del trabajador, salvo que tenga lugar un incumplimiento grave del contrato o se produzcan circunstancias ajenas a la voluntad del empleador. En los artículos 36 a 38 de la ley federal del trabajo se definen las circunstancias que determinan si las relaciones de trabajo son por tiempo determinado o indeterminado. En el artículo 39 del mismo ordenamiento jurídico se establece que «si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo», la relación deberá continuar. En los casos en que los trabajadores den por terminada voluntariamente la relación de trabajo, o sean despedidos de su empleo justificada o injustificadamente, la ley federal del trabajo establece la prestación de una «prima de antigüedad», que consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios. De los artículos 48, 49 y 50 de la LFT se desprende que los trabajadores despedidos injustificadamente pueden solicitar que se les reinstale en el trabajo o que se les indemnice con el importe de tres meses de salario; si se prueba que el despido es arbitrario, el trabajador dispone de recursos adicionales. El Gobierno informa de que el principio de estabilidad en el empleo tiene como excepción los casos en los que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, a saber: los trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, situaciones en las que la reinstalación pondría al empleado en contacto directo con el empleador, los trabajadores de confianza, los trabajadores en los servicios domésticos o los trabajadores eventuales. La estabilidad en el empleo representa la fuente y la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia y la jubilación. El Gobierno comunica que todas las empresas, incluidas las EMN, deben respetar el derecho a la estabilidad en el empleo.

En cuanto a la seguridad social, la *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* señala que la legislación pertinente prevé un sistema obligatorio de bienestar que incluye prestaciones como las pensiones por invalidez y vejez, los servicios de guardería y la protección y la licencia por maternidad.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique*, sede de la Unión (OTM-CS), indica que las EMN no han tomado medidas recientes para proporcionar un empleo seguro y estable.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* indica que el Ministerio de Trabajo de este país garantiza que las empresas privadas, incluidas las EMN, tengan unos contratos de empleo apropiados, en los que figuren cláusulas que proporcionen un empleo estable.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que las EMN no han aplicado medidas específicas para promover un empleo seguro y estable. Se observa una tendencia creciente a salarios un poco más elevados, pero no a la seguridad en el empleo.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que entre las medidas específicas aplicadas para promover el empleo seguro y estable se encuentran la adopción del nuevo Código de Trabajo (ley núm. 185), de 1996, y la orden ministerial, así como otros decretos aplicables en las zonas francas mencionados en el apartado «Antecedentes y Finalidad».

## Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que las EMN no han adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* estima que las EMN no han tomado medidas para proporcionar un empleo seguro y estable.

## Pakistán

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (NLF)* informa de que, en general, las EMN han adoptado medidas con el fin de promover el empleo seguro y estable, aunque algunas recurren al trabajo de régimen de subcontratación y a «empleos con remuneración diaria».

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* señala que la legislación del trabajo de este país no garantiza ningún tipo de seguridad ni estabilidad en el empleo, ya que las leyes se manipulan «a voluntad» en contra de los trabajadores.

## Panamá

El Gobierno de *Panamá* afirma que este país ha adoptado medidas en general destinadas a promover el empleo seguro y estable pero de forma explícita como se propugna en la Declaración EMN, ya que considera que una política eficaz para el fomento del empleo seguro y estable es implementar un programa de reformas económicas que genere un ámbito de libre mercado, con una economía orientada hacia el exterior dentro de la cual la iniciativa privada opere con reglas claras y estables que garanticen la seguridad jurídica a las inversiones.

El Gobierno considera que su política laboral se ha orientado hacia la creación de las condiciones necesarias en el mercado laboral para alcanzar un alto nivel de empleo, tener una legislación que sea competitiva para atraer inversiones extranjeras y lograr niveles de productividad elevados.

## Perú

El Gobierno del *Perú* menciona que la situación de los trabajadores no debería verse afectada, incluso en los casos de fusiones y escisiones, los cuales están regulados por la ley general de sociedades, ley núm. 26887 de 9 de diciembre de 1997. En todo caso, la legislación cumple con brindar a los trabajadores los mecanismos necesarios para su protección contra el despido arbitrario, según lo respalda el segundo párrafo del artículo 34 del decreto supremo núm. 003 -97-TR que aprueba el texto único ordenado del decreto legislativo núm. 728, de la ley de productividad y competitividad laboral.

La *Conferencia General de Trabajadores del Perú (CGTP)* indica que las EMN no han tomado medidas que aseguren la promoción del empleo seguro y estable en el país y que se ha eliminado el derecho protectorio.

## Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que los pactos sociales son una forma de proteger el empleo, pero sólo por un período limitado, es decir, de dos a cuatro años. Tales pactos regulan los problemas de las empresas polacas privatizadas o compradas. Sin embargo, la OPZZ señala que dicha protección no existe en el caso de las inversiones en zonas rurales, en las que cada empresa aplica su propia política de empleo, a no ser que los trabajadores puedan negociar un convenio colectivo.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* indica que las EMN no han introducido medidas específicas para asegurar la estabilidad del empleo, y este asunto no ha sido previamente estudiado desde el punto de vista estadístico. La seguridad en el empleo es un principio fundamental del derecho al trabajo del país, y figura explícitamente en la legislación laboral. Además, el Gobierno menciona una resolución parlamentaria de 1999 que propugna medidas destinadas a mitigar, o evitar, los efectos de la reubicación empresarial. Entre las medidas recomendadas caben mencionar la compensación por despido como resultado de una reubicación, con una ampliación del período de subsidio de desempleo; los programas de asistencia pública para lugares y PYME afectados por la reubicación de EMN; y exigir responsabilidad a las EMN por la asistencia pública recibida.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que la política del personal en las EMN se orienta esencialmente a la creación de empleos inestables o precarios. Se hace una distinción entre: *a)* el personal más calificado, que tiene un trato distinto a causa de la antigüedad laboral en la empresa mencionada o en otras empresas donde ha trabajado anteriormente, y *b)* la mano de obra menos especializada (que tiende a incluir a muchas trabajadoras) cuyos contratos suelen ser precarios sea cual fuere su antigüedad laboral como resultado de métodos bastante ingeniosos de esquivar el período máximo legal permitido para celebrar válidamente contratos temporeros. Además, la UGT toma nota de la resolución parlamentaria no vinculante de 1999, estudiada anteriormente. Véase también el apartado «Antecedentes y Finalidad».

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que no cuenta con la información necesaria para responder a la pregunta 9.

---

## Rwanda

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* informa de que las EMN no han aplicado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* señalan que las EMN no han aplicado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que las medidas adoptadas para garantizar un empleo seguro y estable dependen de la política social que elabore y aplique cada EMN.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* señala que las condiciones de empleo en Singapur se rigen por la ley de empleo, en la que se estipula que tanto el empleador como el trabajador pueden poner fin al contrato de trabajo dando aviso con la debida antelación. Esta disposición ofrece a los trabajadores un medio de poner término a la relación de trabajo y también a los empleadores de reestructurar sus organizaciones y asegurar su viabilidad. Como es lógico, ello permite una mayor flexibilidad en el empleo para los trabajadores. En virtud de esta ley, las empresas que reestructuran su organización y se ven obligadas a tomar medidas de traslado de su personal están obligadas a avisar con la debida antelación cuáles son sus intenciones al respecto. Las condiciones de contratación que ofrezca el nuevo empleador no deberían ser menos favorables que las ofrecidas por el empleador anterior. La ley de empleo también permite que los trabajadores despedidos reclamen prestaciones de indemnización a sus empleadores.

## Sri Lanka

De acuerdo con el Gobierno de *Sri Lanka*, no se han aplicado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* informa de que algunas EMN han trabajado para desarrollar sus propias habilidades y su formación, contribuyendo así a la promoción del empleo seguro y estable para los trabajadores.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* señala que las EMN están comprometidas en las actividades del desarrollo de los recursos humanos, y cuentan con secciones especializadas para tratar esta cuestión.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* informa de que en sus esfuerzos para promover el empleo seguro y estable las EMN, además de desempeñar un papel activo en las discusiones preparatorias para la promulgación de la ley sobre condiciones básicas de empleo, han participado en el «Plan Social» del Gobierno destinado a reducir gastos y costos sociales.

Con respecto a la promoción del empleo por parte de las EMN, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU) cita el ejemplo de una EMN del sector textil (se cita el país de origen) que reestructuró sustancialmente su producción, vendió secciones de empresas y cesó la actividad de otros sectores y logró controlar sectores específicos del mercado, un proceso al que los sindicatos llaman «de vaciado».



La *Federación de Sindicatos de Trabajadores Sudafricanos (FEDUSA)* señala que las EMN adoptan medidas específicas conjuntamente con la organización de trabajadores que opera en ese sector, lo que no significa que una vez que la EMN abandona el país de acogida no se produzcan despidos. Las EMN pueden garantizar la seguridad del empleo y los consiguientes niveles de vida mientras operan en el país.

## Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* señala que, con una tasa de desempleo del 2,5 por ciento en diciembre de 1999, este país está prácticamente en situación de pleno empleo. En los dos últimos años, se han creado más de 70.000 empleos. En consecuencia, no se tiene noticia de ningún tipo de problema durante el período que es objeto de examen, en relación con la seguridad y estabilidad laborales. En lo tocante a los despidos colectivos, las EMN están sujetas a las mismas obligaciones que las empresas suizas.

La *Unión Sindical de Suiza (USS/SGB)* señala que, hasta donde tiene conocimiento, las EMN no han aplicado medidas específicas y coordinadas que garanticen la seguridad y estabilidad laboral.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* señala que no es probable que las EMN hayan aplicado medidas específicas con el objetivo de promover el empleo seguro y estable; sin embargo, afirma que algunas empresas siguen reduciendo sus efectivos laborales y emplean a muchos de ellos temporalmente.

## Togo

Respecto al empleo seguro y estable, el Gobierno de *Togo* señala que las medidas generales figuran en el derecho laboral, al tiempo que las disposiciones específicas a las EMN figuran en los convenios colectivos.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* señala que las medidas específicas que deben aplicar las EMN para garantizar un empleo seguro y estable figuran en la legislación nacional, incluidos el derecho laboral y los convenios colectivos.

La *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* añade que sólo algunas EMN han aplicado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable, dentro del marco de acuerdos colectivos y acuerdos de los trabajadores, y añade además que la seguridad del empleo está protegida por la ley internacional y nacional.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* afirma que desconoce si las EMN han adoptado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable.

## Trinidad y Tabago

La Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA) informa que no se han tomado medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable. El país ha estado ofreciendo «contratos con miras a un empleo» en lugar de «contratos de empleo» y empleos temporeros en lugar de empleos permanentes.

## Turquía

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* señala que, debido a su carácter «multinacional», las EMN desempeñan un papel importante en el desarrollo de un empleo estable, menos sensible a las fluctuaciones económicas internas.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* informa de que no cuenta con información sobre si las EMN están aplicando o no medidas específicas para proporcionar un empleo seguro y estable, tal y como se indica en la Declaración EMN. Sin embargo, señala que, de conformidad con la orden núm. 1591 del Consejo de Ministros, de 31 de diciembre de 1996, se han preparado planes de acción anuales relativos a la situación laboral de la población para el período 1997-2000. Estos planes incluyen medidas específicas sobre el mercado de trabajo y otras medidas para crear empleos productivos, para evitar los flujos de desempleo asociados con los ajustes estructurales y para mejorar la protección social de los sectores menos calificados de la población laboral.

Las observaciones que figuran en la respuesta conjunta de la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y de la *Liga de Industriales y Empleadores de Ucrania (ULIE)* son parecidas a las del Gobierno.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* señalan que en la mayoría de las EMN se observa una tendencia a la «precarización de la mano de obra», y que muchos trabajadores están siendo despedidos sin aviso previo.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociación de Comercio y Productores de Venezuela (FEDECAMARAS)* señala que las EMN promueven el empleo seguro y estable de acuerdo con las disposiciones de la ley laboral y los contratos colectivos que generalmente existen en esas empresas.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* informa de que muy pocas EMN que operan en el país ofrecen contratos de empleo permanentes a sus trabajadores, y que las EMN no han aplicado medidas concretas para promover el empleo seguro y estable.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que las EMN debe adoptar las normas relacionadas con la estabilidad laboral, de acuerdo con la ley d relaciones laborales y la ley del empleo.

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* señala que las EMN no han aplicado medidas específicas para promover el empleo seguro y estable.

## Formación (Párrafos 29-32)

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación

profesionales que guarden estrecha relación con el empleo<sup>8</sup>. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporcione una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

- 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?*
- 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?*

## Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* señala que el compromiso de las EMN, como el de las empresas nacionales, en el desarrollo y la formación de los recursos humanos es generalmente grande. Las EMN y las empresas nacionales participan a través de sus asociaciones de empleadores en la elaboración de las políticas de formación sobre una base tripartita.

La *Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)* ha enviado las respuestas del Sindicato Alemán de Trabajadores de Correos, sindicato sectorial que indica que la situación de la formación se ha deteriorado en el sector de correos y telecomunicaciones, a pesar del respaldo del Gobierno federal y de las negociaciones de los sindicatos. Sin

<sup>8</sup> Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos.

embargo, una nota positiva es que se acaba de firmar un convenio colectivo sobre medidas de formación.

## Angola

El Gobierno d *Angola* incluye la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria d Angola, que indica que las políticas de formación se elaboran de acuerdo a los requisitos de cada EMN y los objetivos de la «angolanización». Además, la respuesta de la Cámara de Comercio facilita informaciones sobre las operaciones de dos EMN en el sector petroquímico (se citan los nombres). Una de las EMN señala que las compañías petrolíferas desempeñan una función positiva en el desarrollo y la formación de los recursos humanos debido a sus obligaciones contractuales específicas. La otra EMN considera que está realizando «un esfuerzo enorme» por formar a su personal, tanto en el extranjero como en Angola; asimismo, presta asistencia a las universidades locales y al Instituto Nacional de Formación enviando a sus ingenieros para que impartan clases en diferentes facultades.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que no cuenta con información referente a las actividades de las EMN que operan en el país.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* informa de que la legislación vigente garantiza la contribución de las EMN al desarrollo y la formación de los recursos humanos. Las políticas y los programas de formación no se desarrollan ni se ponen en práctica normalmente sobre una base tripartita.

La *Federación de Empleadores de Antigua* está de acuerdo con los comentarios del Gobierno.

## Argentina

El Gobierno d *Argentina* señala que, generalmente, las EMN han llevado a cabo cursos de formación de los recursos humanos y colaborado en programas de formación profesional a nivel nacional.

## Australia

El Gobierno d *Australia* informa de que no se han producido cambios a este respecto durante el período objeto de examen. El gobierno de Nueva Gales del Sur informa de que el Gobierno, las organizaciones de empleadores y los grupos de trabajadores han cooperado en el establecimiento de «un marco nacional de formación», que proporciona un sistema nacional de aptitud profesional basado en normas de competencia nacionales que apoyan el desarrollo de la industria, proporcionadas por las organizaciones de formación establecidas. Las EMN participan en el desarrollo y la aplicación de estas políticas nacionales de formación. La Oficina Australiana de Encuestas Estadísticas sobre los gastos de los empleadores en formación revela que más de un 80 por ciento de las grandes empresas (con más de 100 empleados: las EMN suelen estar incluidas en esta categoría) proporcionaron algún tipo de formación a sus trabajadores en 1996. Los programas conjuntos llevados a cabo entre las EMN y los institutos de formación tecnológica del gobierno de Nueva Gales del Sur se han desarrollado con el fin de abordar las capacidades generales y profesionales de los empleados. Nueva Gales del Sur informa de que una de las funciones de las empresas en el desarrollo de la formación se lleva a cabo a través de las Juntas Consultivas sobre Formación en las Industrias (ITAB), que son organizaciones que tienen su base en las industrias y que están respaldadas por el Gobierno para promover la formación dentro de la industria y ofrecer asesoramiento sobre los requisitos de formación

en esa industria. Estas Juntas Consultivas cuentan con representantes de las asociaciones de empleadores, de los sindicatos y de las empresas interesadas (se ofrece el ejemplo del jefe de formación de una EMN que es presidente de una ITAB). El Departamento de Educación y Formación de Nueva Gales del Sur, creado en 1997, es responsable de la política de educación y formación en todos los sectores. La finalidad de este Departamento es mejorar la capacidad del Gobierno de consultar con los grupos de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas para coordinar la política, la planificación, la asignación de recursos y los procesos de consulta que mejoren los servicios de educación y formación. La Junta de Educación y Formación Profesional de Nueva Gales del Sur (la Agencia Estatal de Formación encargada en virtud de la legislación relativa a la Autoridad Nacional Australiana de Formación), en colaboración con el Departamento, tiene como objetivo desarrollar una Carta de Cooperación entre las escuelas y las industrias para respaldar las relaciones entre las escuelas, las empresas y la industria. La Junta consulta frecuentemente a empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y proveedores de formación sobre el desarrollo de las iniciativas políticas y la planificación. Asimismo, el Comité de Formación Técnica y Complementaria de Nueva Gales del Sur colabora de manera tripartita en la planificación y prestación de formación. Según el gobierno del estado de Victoria, algunas EMN operan como organizaciones de formación registradas apoyadas por el Gobierno para ofrecer una formación reconocida a nivel nacional de conformidad con la ley de educación y formación profesional de 1990. Estas empresas tienen derecho a solicitar fondos gubernamentales para prestar formación. En Victoria, las entidades consultivas de formación en la industria cuentan con una composición tripartita y son responsables de la formación en sus sectores industriales de conformidad con la ley de educación y formación profesional de 1990.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* indica que las EMN suelen proporcionar en general un nivel de formación y desarrollo de los recursos humanos por encima de la media, lo que refleja cuán importante es para ellos la eficiencia, el servicio al cliente, la calidad y la entrega a tiempo del producto o servicio. Asimismo, las EMN desempeñan una función activa en el fomento de mejores prácticas de formación y desarrollo de recursos humanos. De acuerdo con el ACTU, las políticas de formación se desarrollan de manera tripartita, con la participación de los empleadores a todos los niveles de la organización, tanto nacional como de las EMN.

## Austria

El Gobierno de *Austria* indica que las EMN participan efectivamente en la formación de trabajadores calificados, aunque, no de manera tan activa como las empresas comerciales nacionales. La calidad de la formación es buena, particularmente en las empresas en las que los comités de empresa participan en la formación. La función que desempeñan las EMN en materia de formación se realiza únicamente dentro de las empresas.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* ha enviado las respuestas de los sindicatos de metalurgia, las minas y la energía (GMBE), la construcción y la madera (GBH); la agricultura, la industria alimentaria e industrias afines (AMG), sindicatos sectoriales que presentaron sus respuestas en relación con sus sectores respectivos. El GBH concuerda con las opiniones del Gobierno y añade que las EMN han trabajado poco en el desarrollo de sus sistemas y políticas de formación, creando medidas y lugares de formación adicionales. Ha habido casos en que la determinación de objetivos y la aplicación de programas de formación se han realizado con cierta participación de los interlocutores sociales, pero no se tiene conocimiento de que haya existido una cooperación tripartita. El ANG coincide con las opiniones del Gobierno respecto a la concentración de la formación de los empleados dentro de las empresas.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* informa de que las EMN desempeñan una función continua en el desarrollo y la formación de los recursos humanos, tanto a nivel sectorial como d empresa, colocando a los empleados de aprendices del personal local calificado. Las políticas de formación no se han elaborado de manera tripartita, si no que son el resultado de acuerdos «bilaterales».

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* informa de que las EMN proporcionan a sus trabajadores oportunidades de formación adecuada, pero que sus programas de formación sólo s limita a la empresa y son limitados, dado el papel reducido de las EMN, que optan principalmente en el sector de los servicios en la economía del país. Las iniciativas d formación de la empresa del sector privado están sujetas a la supervisión del Gobierno d conformidad con el Código del Trabajo, que incluye muchas normas relativas a la formación y varios decretos sobre la obligación de las empresas de formar a cierto porcentaje de sus trabajadores.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus opiniones, concordantes con las enviadas por la *Federación de Empleadores de Bangladesh*, que se presentan a continuación. La Federación de Empleadores de Bangladesh reconoce el papel que desempeñan las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y en la formación d calificaciones. La Asociación de Empleadores de Bangladesh, a la cual pertenecen las EMN, dirige a menudo la formación, organiza seminarios y cursos prácticos y mantiene consultas y diálogo con el objetivo de mejorar la capacidad de los trabajadores y pro over una gestión eficiente. Los expertos y el personal con experiencia de las EMN participan en calidad de especialistas, presentan informes y proporcionan sugerencias en el contexto de un programa d desarrollo de los recursos humanos. En la medida de lo posible y cuando es necesario s elaboran políticas de formación, se establecen objetivos y se ponen en marcha programas de acuerdo a una base tripartita.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh* señala que la formación se imparte, en cierta medida, a nivel empresarial, mientras que dichas actividades no son importantes a nivel sectorial y nacional. No existe un proceso institucional por el que se diseñe y realice la formación sobre una base tripartita.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* indica que las EMN proporcionan continuamente programas de formación a todos los niveles de sus organizaciones. Dichos programas tienen un efecto positivo en el desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional; d hecho, los trabajadores que han recibido una formación pueden utilizar sus calificaciones para formar a otros en sus áreas específicas de competencia. Existen dos entidades tripartitas que organizan y llevan a cabo los programas de formación: el Consejo d Formación Técnica y Profesional (TVET) y el Consejo de Formación Profesional d Barbados (BNTB) Las EMN están representadas en estas organizaciones por su afiliación a las organizaciones de empleadores.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* responde que la mayoría d las EMN son miembros de la Conf deración o de la Cámara de Comercio. Ello garantiza su representación en todas las entidades de formación importantes como el TVET, las universidades locales o el instituto politécnico. Algunas EMN contribuyen en la formación

o toman parte directa (se cita el nombre de una empresa) en los programas dirigidos a la informatización del sistema educativo.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* indica que las EMN no desempeñan ningún papel en el desarrollo de los recursos humanos y la formación a nivel nacional. Generalmente proporcionan formación según sus necesidades concretas. La Unión de Trabajadores de Barbados responde negativamente a la pregunta núm. 11.

#### Belarús

El Gobierno de *Belarús* declara que en su país las EMN no influyen de manera significativa en la política de empleo y formación profesional.

#### Bélgica

Según el Gobierno de *Bélgica*, las EMN ofrecen ejemplos estimulantes de oportunidades de formación. El Gobierno pone en tela de juicio si el sistema de jubilación anticipada desalienta las EMN a ofrecer formación a los trabajadores de cierta edad. Al parecer, no hay indicios concretos de que las políticas de formación se elaboren sobre una base tripartita, pero existe esta posibilidad dentro de los comités de empresa europeos.

#### Brasil

El Gobierno del *Brasil* señala que, en relación con la función que desempeñan las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos, particularmente en el fortalecimiento de las políticas de formación en el país de acogida, las empresas cuentan con un sistema de formación profesional constituido en el decenio de 1950: el Servicio Nacional de Aprendizaje («sistema S»), especializado por área de actividad (industria, comercio, transporte, cooperativas, etc.). Este servicio está administrado por los empleadores de los sectores en que se estructuran los servicios, con el fin de responder a la demanda correspondiente de trabajadores calificados. Hay una red de escuelas de formación profesional en todo el país, costeadas con recursos deducidos de la nómina salarial de las empresas. El «sistema S» se encarga de aproximadamente el 85 por ciento de los recursos destinados a la calificación profesional en el país, lo que da una idea de su importancia. El Ministerio de Trabajo y Empleo fomenta y respalda el establecimiento de las comisiones municipales y estatales de empleo y rentas (CMETR) en todo el país. Estas comisiones están formadas por representantes de los trabajadores, empleadores y Gobierno, organizados de manera tripartita. Su función es discutir y decidir qué dirección deben tomar las políticas públicas de empleo e ingresos, recursos procedentes de fuentes públicas y privadas con los fondos administrados de forma separada por los empleadores, tal como se menciona anteriormente.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* coincide con el Gobierno en la naturaleza tripartita de las políticas de formación.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* responde que las EMN promueven las políticas de formación, pero que éstas no se realizan sobre una base tripartita.

#### Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* señala que la legislación del trabajo de este país exige a las EMN que contribuyan económicamente en el fondo de calificación profesional y desempleo establecido de conformidad con los artículos 6 y 9 de la ley por la que se regula la protección en caso de desempleo y la promoción del empleo. Sin embargo, en muchos casos la formación no se lleva a cabo dentro de estructuras estatales si no que las EMN

aportan una formación exclusivamente en la empresa; el Gobierno señala que la participación a nivel nacional y sectorial de estas empresas debería promoverse. Las organizaciones que reúnen en ellas a las EMN, como la Asociación Internacional de Empresas de Bulgaria (BIBA), intercambian información sobre cursos de formación y programas informáticos que las EMN pueden utilizar. La mayoría de las EMN cuentan con un departamento de recursos humanos encargado de mejorar continuamente la capacidad y calificación del personal por medio de cursos regulares, bases de datos sobre los candidatos, servicios de formación dentro de la empresa y cursos seleccionados en escuelas secundarias. Además, las EMN ofrecen oportunidades de formación profesional en el extranjero. La mayoría de las oportunidades de formación se ofrecen dentro de los programas internacionales de formación para el personal, pero en diversos casos, la política de formación se elabora con la participación de los interlocutores sociales, ya que ésta forma parte del convenio de empleo tripartito. Sin embargo, el planteamiento tripartito de la formación todavía no se está aplicando plenamente y tiene que ser promovido. Existen casos de formación profesional que se han realizado de manera bilateral en el sector de los servicios, sobre todo en la industria hotelera. Algunas EMN prestan atención especial a la formación de directrices, que se elabora conjuntamente con los sindicatos.

### Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que, debido a su experiencia en la gestión de los recursos humanos, las EMN cuentan con sus propias estructuras para formar a su personal. Esa política de formación se aplica tanto a nivel nacional como sectorial e incluye establecimientos bancarios y financieros, y empresas de tránsito y de transporte. En el marco de las EMN la elaboración de políticas de formación, la definición de objetivos y la aplicación de programas se llevan a cabo sobre una base bipartita principalmente entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores. De esta manera, las EMN se inspiran en el ejemplo de los comités de empresa, que funcionan en las compañías del Norte sobre una base bipartita sin que intervengan las autoridades.

### Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* informa de que las EMN contribuyen económicamente a las iniciativas de formación en sus propias instalaciones, y en la empresa matriz para transmitir la experiencia técnica y fomentar el desarrollo de una cultura industrial. El Gobierno señala que las compañías se benefician de programas de formación nacional e internacional específicos. Las iniciativas de formación son, a menudo, específicas en sus objetivos y están dirigidas a un grupo particular de empleados. El Gobierno informa de que en algunos casos se realizan consultas en las que intervienen las instituciones públicas nacionales encargadas de la formación.

### Camerún

La *Unión de Sindicatos Libres de Camerún* informa de que algunas EMN cuentan con centros de formación en el país de acogida, mientras que otras forman a su personal en el país de origen. Esta situación repercute en los sistemas de formación de las empresas locales, pero no ha tenido efectos en las políticas nacionales. La Unión no cree que se formulen políticas de formación, se establezcan objetivos y se apliquen programas sobre una base tripartita, si no que más bien están impuestos por las EMN. Se pregunta si el capitalismo que está dirigiendo la mundialización llegará algún día a acomodar al tripartismo.



## Canadá

De acuerdo con el *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)*, las empresas más grandes por lo general ofrecen más formación a su fuerza laboral que las pequeñas empresas. Las EMN contribuyen probablemente en mayor proporción a la formación de sus trabajadores que las empresas nacionales, y desde luego no en menor medida. Asimismo, las EMN ofrecen servicios de formación no sólo a su propia mano de obra; a través de sus amplias redes de abastecimiento, las EMN ofrecen servicios de formación y transfieren su pericia tecnológica a sus abastecedores y a los empleados de éstos contribuyendo así a aumentar la base de competencias de una mayor fuerza de trabajo. Además, estas empresas han sido a menudo líderes en asociaciones y programas industriales que proporcionan formación a sus miembros. La elaboración y aplicación de ciertos programas de formación pueden llevarse a cabo en diversos niveles e implicar la intervención de cierto número de partes. La legislación nacional y provincial del Canadá establece ciertos requisitos respecto a la formación en materia de seguridad que se aplica a todas las empresas que operan en el país.

## China

El Gobierno de *China* informa de que la mayoría de las EMN ofrecen formación profesional sólo para sus empleados. Por el momento, su formación profesional no tiene relación directa con el sistema oficial de formación del país a nivel nacional, sectorial o de empresa. Las políticas de formación y los objetivos de las EMN están elaborados generalmente en función de sus necesidades de producción y desarrollo de la empresa.

## Chipre

El Gobierno de *Chipre* señala que el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), fue ratificado y se aplica cabalmente, y que se aceptan los principios incorporados en la Recomendación correspondiente núm. 150.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* informa de que las EMN, al igual que las empresas nacionales, se esfuerzan por aplicar las políticas de formación y desarrollo de los recursos humanos establecidas por el Gobierno a través de sus institutos especializados en formación profesional. Por ejemplo, todas las empresas, incluidas las EMN, contribuyen hasta un 0,5 por ciento de su nómina salarial (la cantidad de la subvención depende del alcance de los cursos respectivos) al Organismo de Formación Industrial de Chipre, entidad tripartita que trabaja bajo los auspicios del Gobierno y que subvenciona cursos de formación llevados a cabo en los centros de formación de los interlocutores sociales. La Federación responde afirmativamente a la pregunta núm. 11.

## Colombia

Según el Gobierno de *Colombia*, las leyes y reglamentos en materia laboral incluyen disposiciones que garantizan que las EMN y las empresas nacionales mantengan una proporción de trabajadores colombianos y, en ciertos casos, formen a trabajadores locales de manera que puedan asumir funciones ocupadas por trabajadores extranjeros. En especial, el Gobierno se refiere al artículo 75 del Código del Trabajo, elaborado de conformidad con el artículo 54 de la Constitución, y el artículo 7 de la ley núm. 74 de 1958 por la que se aplica la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En lo que respecta a las políticas de formación o a la aplicación de actividades los artículos 469 y 477 del Código de Comercio de Colombia obligan a las EMN a cumplir con las formalidades o requisitos prescritos.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que, según la ley de promoción de la formación profesional y la ley que regula el seguro de empleo, las EMN, así como las empresas locales, abonan un seguro de empleo a un fondo que se utiliza para el desarrollo de la formación de los trabajadores. Los comités tripartitos, el Comité de Deliberación de la Política del Empleo y el Comité de Desarrollo de la Capacidad deciden qué políticas y objetivos deben establecerse en virtud de la ley fundamental de políticas de empleo. El Comité de Deliberación de la Formación Profesional, también tripartito, establece las políticas de formación de conformidad con la ley de formación profesional.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* señala que algunas EMN participan activamente en los programas del Gobierno que buscan promover la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Un ejemplo de esto es el Sistema Nacional de Educación Técnica (SINETEC), programa que está coordinado por un representante del Gobierno en el que participan diversos sectores de la economía, del Gobierno, del sector académico, del sector empresarial nacional y de las EMN.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* informa de que el Estado proporciona la formación inicial, mientras que las EMN prosiguen la labor de formación a través de un 1,56 por ciento del impuesto sobre la nómina salarial. Las políticas y objetivos de formación, así como la aplicación de los programas, se desarrollan de manera tripartita.

## Croacia

Según la *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)*, las EMN organizan seminarios y programas de formación para sus empleados en diferentes campos, incluyendo la informática y las lenguas extranjeras. El programa de formación se desarrolla de manera bipartita entre empleadores y trabajadores.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa de que en lo que respecta a proporcionar formación, las actividades de las EMN se limitan a sus propias empresas. La FEC responde negativamente a la pregunta núm. 11.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que las EMN proporcionan formación sólo dentro de las empresas. La UNTC responde negativamente a la pregunta núm. 11.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* informan de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son consultadas sobre cuestiones concernientes a la política de desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional, sectorial y local y de que desempeñan una función importante en la determinación de los contenidos de los cursos. Las empresas y el sector público comparten responsabilidades de financiación y prestación de servicios y la ley sobre comités de empresa europeos de 1996 (citada en la respuesta a la pregunta 3) hace mención de este punto. No existe una política nacional de formación específica elaborada por las EMN.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* responde negativamente en lo referente al papel que desempeñan las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos. Asimismo, considera que ningún programa o política de formación se elabora de manera tripartita.

El Gobierno de *Ecuador* señala que desconoce cualquier tipo de promoción directa de formación planteada por las EMN para fortalecer las políticas y los sistemas de formación de los recursos humanos en el país y que, en vez de esto, sus procesos se realizan en las mismas EMN. Como sucedió en el caso de la elaboración de políticas de formación, del establecimiento de metas y de la ejecución de los programas, el Gobierno señala que ha promovido la formación del Servicio de Capacitación Profesional (SECAP), el cual está organizado según una base tripartita y facilita el acceso de hombres y mujeres a los planes de capacitación en diversas áreas técnicas diseñadas para reconocer las necesidades, no sólo de las EMN, si no de todo el país.

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* informa de que las EMN contribuyen al desarrollo de los recursos humanos y a la promoción de las políticas de formación en el país, dependiendo, sin embargo, del volumen de la mano de obra y de la cantidad de trabajadores nacionales empleados en las EMN.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* envía las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una EMN de la industria alimentaria (se cita su nombre) indica que las EMN organizan reuniones regularmente, ya sea para beneficio propio o de la sociedad en general. La otra EMN (que opera en el sector petrolífero) informa de que un plan de formación interno administrado principalmente por instituciones locales se desarrolla anualmente y se revisa en función de las deficiencias de competencias del personal a fin de ofrecer formación general, como por ejemplo, en materia de prestación y comunicación, y formación técnica en explotación y producción de petróleo. Esta EMN también ofrece oportunidades de formación al personal de una compañía petrolera nacional (se cita su nombre) de la cual es accionista, enviándolo a sus centros de formación corporativos en Europa o abonando una suma fija como prestación de formación, por las condiciones que la EMN ha firmado con la empresa nacional. Además, la EMN del sector petrolífero patrocina y organiza conferencias y exhibiciones a las que se invita a autoridades gubernamentales.

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* indica que el papel desempeñado por las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y la formación ha proporcionado una oportunidad para elaborar políticas nacionales congruentes en materia de orientación y formación profesionales que guardan estrecha relación con la demanda de empleo. Estas políticas incluyen diversos sistemas de certificación, la acreditación de diferentes niveles de capacidad, el desarrollo de una base de formación no gubernamental, la creación de un marco legal que estimule el aprendizaje y un mecanismo de reestructuración vinculado al establecimiento de formación y capacitación que mejore la calificación de los recursos humanos, ya sea en el sector formal como en el informal. El Gobierno añade que dentro de las EMN se elaboran políticas de formación, se llevan a cabo programas y se establecen metas sobre una base tripartita; cuando corresponde.

---

## Eritrea

El Gobierno d *Eritrea* indica que según su ordenanza laboral núm. 8/91 no exist ningún tipo de distinción en tre las empresas nacionales y las EMN en relación con la formación.

## Eslovaquia

Los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* indican, en su respuesta conjunta, que las EMN desarrollan sus propias estrategias de formación.

## Eslovenia

El Gobierno d *Eslovenia* informa de que las EMN no desempeñan ninguna función en el desarrollo y la formación de los recursos humanos a nivel nacional, pero sí desempeñan una función importante a nivel de empresa.

## España

El Gobierno d *España* señala que, en relación con la formación, las EMN, tanto por sus particularidades a nivel organizativo como por la capacidad de sus propios recursos, son pioneras en el establecimiento de políticas de formación de sus recursos humanos. Por su posición competitiva en el mercado, han desarrollado metodologías de trabajo dirigidas a las distintas categorías profesionales de su personal que, en algunos casos, han trascendido a las esferas de la planificación de la formación, en sus sectores de actividad y, en otros, se han convertido en referentes estratégicos para su mejor posicionamiento en los países de acogida. De esa forma, la integración de los avances tecnológicos y la dimensión cualitativa de sus profesionales han aportado modelos de desarrollo de gestión empresarial en los niveles sectoriales y supranacionales. El Gobierno confirma que los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC) tienen una base tripartita tanto en su definición como en su gestión posterior y que las EMN, que participan en el marco d estos acuerdos, comparten tamb i n esta filosofía tripartita de organización de la formación. Son numerosas las empresas que financian parte de su formación a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), una vez se haya aprobado su plan de formación en la empresa. Las actividades financiadas con cargo a los fondos provenientes de los ANFC en el marco de la orden ministerial de 4 de junio de 1993 ponen de manifiesto qu la cooperación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores ha funcionado «de forma bastante satisfactoria» fundamentalmente en el ámbito de las grandes empresas. La cooperación incluye presentar el plan de formación de la empresa con la documentación necesaria a la representación legal de los trabajadores, d conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, quien deberá emitir un informe de conformidad; en caso de discrepancia ésta puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial. Con periodicidad, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* informa de que las EMN desempeñan una función muy importante en el desarrollo y la formación d los recursos humanos debido a los avances tecnológicos, que presentan necesidades d investigación y desarrollo. Mucha de esa formación se canaliza a través de planes d formación financiados por un sistema de gestión paritaria creado en 1992 por un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales.

Según la *Unión General de Trabajadores (UGT)*, las EMN, a través de las organizaciones empresariales nacionales a las que pertenecen, participan en las negociaciones tripartitas sobre formación y en la elaboración de planes y programas nacionales y sectoriales, así como en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua

(véase las declaraciones del Gobierno en esta sección) y en una fundación para su desarrollo. La UGT indica que no existen grandes diferencias entre la formación ofrecida por las EMN y las empresas nacionales; la diferencia se encuentra más bien en las dimensiones de las mismas, ya que en las grandes empresas es mayor la preocupación por la formación de sus trabajadores y, por lo tanto, el acceso a la formación suele ser más fácil que en las pequeñas y medianas empresas. Es frecuente en determinados sectores, que las grandes empresas organicen su propia formación.

## Estonia

Los socios tripartitos de *Estonia* señalan que la formación en las EMN está bien organizada y mejora la calificación de «toda su mano de obra». Las EMN desempeñan un papel importante en la organización de la formación profesional; sin embargo, la cooperación entre las instituciones especializadas en este aspecto y los empleadores no se encuentra muy bien desarrollada en el país y a los empleadores les preocupa que las calificaciones de los desempleados no «correspondan» con sus demandas. Ya que no existe ningún servicio de readaptación profesional, varias EMN reeducan a sus trabajadores en función de las calificaciones que necesitan.

## Filipinas

El Gobierno de *Filipinas* informa de que, a través de la Autoridad de Desarrollo de las Calificaciones y la Educación Técnica (TESDA), del Departamento de Trabajo y Empleo, las EMN han contribuido al desarrollo y la formación de los recursos humanos y al reforzamiento de las políticas y los sistemas de formación. En calidad de organismo que vela por la educación y la formación técnicas y profesionales, la TESDA está dirigida por un comité tripartito «dominado» por el sector privado. Así, «siempre se invita a las EMN a participar» en consultas sectoriales o de área antes de que se apliquen los programas de formación y la educación y formación técnicas y profesionales. Asimismo, se informa de que las EMN desempeñan una función vital en la planificación de los recursos humanos, ya que determinan las calificaciones que necesita la industria y las calificaciones profesionales que deben abordar las instituciones de formación, y contribuyen a determinar los ámbitos hacia los cuales hay que canalizar los recursos. Además, las EMN desempeñan una función importante en la aplicación de programas de aprendizaje y de formación dual, ya que contratan aprendices y los exponen al entorno laboral. Asimismo, las EMN llevan a cabo sus propios programas de formación, entre ellos la formación en la empresa, con objeto de mejorar y actualizar las calificaciones de los trabajadores en un contexto en el que se requieren nuevas tecnologías y nuevas calificaciones, el patrocinio de concursos y programas de formación, y la donación de material y suministros para programas de formación. La Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA), del Departamento de Comercio e Industria, indica que las EMN han adoptado medidas para mejorar, no sólo equiparar, las prácticas existentes a través de la introducción de innovaciones tales como el sistema de gestión de la calidad total que opera en sus países de origen o el programa de participación en los beneficios, que proporciona un punto de referencia para las empresas extranjeras y locales que operan en el mismo sector industrial. La PEZA informa de que proporciona incentivos para la formación de las empresas que operan en zonas económicas («ecozonas») deduciendo los gastos de formación incurridos en la mano de obra calificada o no calificada o para los programas gerenciales u otros tipos de programas de desarrollo de la gestión. Según la PEZA, las EMN también llevan a cabo iniciativas multidisciplinarias en colaboración con la TESDA del Departamento de Trabajo y Empleo y forman a trabajadores locales en el extranjero. En lo que respecta a la naturaleza tripartita de las políticas y programas de formación, la TESDA responde afirmativamente, como se describe anteriormente, mientras que la PEZA informa de que los programas de formación elaborados en las empresas están determinados por la dirección a nivel de empresa y los órganos gubernamentales no participan necesariamente. Durante las consultas tripartitas

celebradas en 1997, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó, según el Instituto de Trabajo y Empleo que algunas EMN no han previsto el desarrollo de las calificaciones de los trabajadores empleados durante un período de cinco a seis meses, práctica utilizada en el comercio al por menor.

#### Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* señalan que las EMN no desempeñan ningún papel esencial en el desarrollo de políticas y sistemas de formación, por lo menos no en formación sobre el mercado laboral o en formación administrada por el Ministerio de Educación. Las grandes empresas invierten en la formación de su personal mucho más que las empresas pequeñas, especialmente en campos en expansión como la tecnología informática. Básicamente, suelen suponer que es el sector público quien debería proporcionar la formación y readaptación de las calificaciones de los empleados que necesita la empresa. Las políticas de formación no se elaboran específicamente con las EMN; sino más bien a través de su participación en las organizaciones de empleadores del país.

#### Francia

La *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)* indica que las empresas desempeñan un papel importante adoptando las calificaciones y la formación de los trabajadores a través de una formación profesional continua. Asimismo, desempeñan una función, aunque no tan importante, adaptando la formación inicial a nuevas calificaciones.

#### Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPA)* informa de que las filiales de las EMN realizan una eficiente gestión de los recursos humanos y de formación profesional, reconociendo que son aspectos importantes que contribuyen a mejorar la competitividad. Disponen de los medios necesarios para gestionar y desarrollar los recursos humanos, incluidos servicios y formación profesionales. Las filiales de las EMN, ya sean directamente o a través de las organizaciones de empleadores del país, son miembros de las juntas o de los comités consultivos de varios establecimientos técnicos y profesionales. Cada año las filiales contratan estudiantes con propósitos de formación. A nivel nacional, el Gobierno consulta a los interlocutores sociales con respecto a la elaboración de las políticas de formación y a la definición de los objetivos.

#### Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que las EMN deberían asegurarse de que se proporcione la formación pertinente a los empleados de todos los niveles en el país de acogida, y de que se disponga de personal calificado capaz de prestar apoyo en los programas de formación organizados por el Gobierno, en favor del desarrollo nacional. Las políticas y programas de formación se desarrollan sobre una base tripartita, cuando se considera necesario.

#### Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* informa de que las EMN desempeñan un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos y en la formación del personal. Asimismo, añade que estas empresas elaboran políticas de formación, definen objetivos y ejecutan programas sobre una base tripartita.

## Guatemala

El Gobierno d *Guatemala* informa de que en su país el papel desempeñado por las EMN en el campo de la formación de los recursos humanos está limitado generalmente a acoger participantes de los programas de aprendizaje organizados por el Instituto Nacional Tecnológico de Capacitación (INTECAP). Ya que no existe una legislación sobre dichas actividades, actualmente, el número de EMN es relativamente bajo. Algunas EMN forman a sus trabajadores a través de programas de capacitación desarrollados en el extranjero; sin embargo, ese tipo de capacitación casi siempre está circunscrita a áreas muy específicas del campo de producción de la empresa. Las políticas y programas de formación no se elaboran sobre una base tripartita dentro del marco de las EMN.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* responde que las EMN colaboran, como toda empresa establecida en Guatemala, en la formación y capacitación de los trabajadores, pues deben cotizar obligatoriamente al sistema nacional de capacitación vigente. Las EMN, en su mayoría, tienen políticas de formación propias, que dependen de sus necesidades tecnológicas.

## Guyana

El Gobierno d *Guyana* señala que el desarrollo de los recursos humanos y los programas de formación se desarrollan de manera individual en vez de a través de la consulta tripartita. Varias EMN cuentan con sus propios programas de formación diseñados con el fin de reconocer específicamente las necesidades individuales de sus empresas. Sin embargo, en algunos casos, los programas de educación nacional financiados con fondos extranjeros proporcionan becas y subvenciones a título individual.

## Hungría

Los interlocutores tripartitos de *Hungría* presentan los comentarios siguientes. La *Confederación de Empleadores e Industriales de Hungría*, uno de los interlocutores tripartitos, informa de que el desarrollo de los recursos humanos en las EMN es excepcional en calidad y cantidad y que los gastos de formación se sitúan entre un 3 y un 8 por ciento del costo del salario anual. Los empleadores informan de que es una de las metas generales de las EMN: un día de formación por persona al año, a menudo se sobrepasa. Informan además de que las EMN ofrecen un amplio abanico de oportunidades de formación a todos sus empleados, y que entre un 50 y un 80 por ciento de ellos ha recibido formación. Las EMN influyen mucho en el nivel de formación de los empleados húngaros y según la información de que dispone la organización de empleadores, los programas Phare siguen desarrollándose. Sin embargo, a pesar del hecho de que las EMN generalmente cuentan con políticas y programas de formación, éstos a menudo están basados en las necesidades propias de las EMN y no se llevan a cabo sobre una base tripartita. La *Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría*, la *Federación Nacional de Sindicatos Autónomos* y la *Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores*, en cuanto interlocutores tripartitos, informan de que las EMN suelen desempeñar un papel positivo en el desarrollo de los recursos humanos y de que se invierten importantes sumas de dinero para la formación, aunque la importancia de ésta parezca depender del sector. En la industria minera los sindicatos señalan que la formación está limitada a los puestos de trabajo que requieren conocimientos especiales, y en la industria textil y de confección se invierte poco en formación. En cambio, la mayoría de las EMN de la industria de vehículos y maquinaria, imparte cursos de formación e idiomas personalizados, haciendo hincapié en formar al personal directivo. A menudo, las EMN de la industria de vehículos y maquinaria contratan los servicios de consultores de formación externos, y se elabora una política de formación de acuerdo con comités de empresas europeos o con los sindicatos. Estos últimos señalan que las industrias de la energía y el acero utilizan prácticas similares a las de la industria de vehículos y maquinaria. En términos generales, los sindicatos tienen

la impresión de que cerca de un 30 por ciento de las EMN cuenta con una política de formación; pero afirman que el contenido no es revisado por el personal. Los programas de formación satisfacen las necesidades de la empresa, pero también cumplen con las normas de garantía de la calidad: ISO 9002, ISO 14001 y QS 900.

## India

El Gobierno señala que la *India* cuenta con un amplio caudal de mano de obra formada que ha recibido educación y formación académica en escuelas, colegios, universidades, institutos tecnológicos e institutos de formación profesional. Los programas de formación profesional son administrados y dirigidos por entidades nacionales tripartitas en las que participan representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. Las EMN intervienen en las deliberaciones de estos órganos, puesto que están afiliadas a los grupos de empleadores, pero no tienen un papel especial como EMN. Asimismo, muchas EMN cuentan con instalaciones dentro de sus propias empresas para formar a los empleados que requieren calificaciones especializadas.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que las EMN han organizado generalmente la formación basándose en sus necesidades particulares para desarrollar la capacidad de sus empleados, incluyendo el manejo de nuevas tecnologías. Algunas EMN participan en los programas de aprendizaje organizados por el Comité Nacional de Formación y las Comisiones Regionales de Formación. Sobre una base tripartita, el Comité Nacional de Formación elabora la política nacional de formación, y las Comisiones Regionales de Formación formulan las políticas de aplicación de la formación para todas las empresas, incluidas las EMN.

## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* indica que las EMN participan en el desarrollo de las políticas y los sistemas de formación a nivel nacional, en la medida en que participan en la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda. A nivel de empresa, las EMN han invertido enormemente en gran número de programas de carrera y de formación basados en el lugar de trabajo. Las políticas de formación, en su mayoría, se elaboran, los objetivos se establecen y los programas se aplican a nivel nacional (siendo de nuevo el modelo tripartito la base para este desarrollo).

## Italia

El Gobierno de *Italia* señala que no existe una legislación específica para las EMN, para que éstas no queden excluidas de las intervenciones del Gobierno ni de la aplicación de los programas de formación, de conformidad con la ley núm. 236/93 y las circulares pertinentes del Ministerio de Trabajo. Algunas grandes EMN han presentado proyectos que buscan el fortalecimiento de sus redes de formación internas y la formación de formadores y trabajadores en virtud de un programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Las políticas de formación desarrolladas en los últimos tres años son el resultado de los convenios tripartitos de julio de 1993, septiembre de 1996 y diciembre de 1998. Esas políticas están determinadas por comités de conciliación, comités de política y comités de orientación que elaboran disposiciones para la participación de los representantes del Ministerio de Trabajo, de las asociaciones de empleadores y de los sindicatos de los trabajadores. En las regiones donde hay más presencia de EMN se están poniendo a prueba acuerdos de formación geográficos o sectoriales, aprobados por los interlocutores sociales, que cuentan con la presencia activa de las administraciones regionales encargadas de la orientación profesional.



La respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores de *Italia*, a saber, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL) confirma que las políticas de formación están desarrolladas sobre la base de consultas entre el Gobierno y los interlocutores sociales, como parte de un marco general de políticas del mercado laboral. Generalmente la formación es un aspecto que se negocia entre las empresas y los sindicatos a nivel de empresa.

## Japón

La *Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN)* señala que el informe de noviembre de 1999 de la misión para la revitalización de la economía asiática autorizada por el Gobierno, recomienda el desarrollo de los recursos humanos como una de sus prioridades. Asimismo, el informe recomienda mejorar el nivel de los recursos humanos mediante la transferencia de experiencia y tecnología en las operaciones japonesas y en las de las compañías afiliadas.

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* indica que las EMN suelen contratar personal ya formado en el mercado laboral exterior, más bien que formar sus propios empleados en el marco de la formación en la empresa. Las empresas japonesas utilizan cada vez más las mismas prácticas de contratación, que pueden tener importantes repercusiones en las relaciones laborales.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* señala que «el papel que desempeñan las EMN en la formación es esencial». La formación beneficia a las EMN, ya que informa a los trabajadores acerca de las leyes, la administración y la tecnología. Asimismo, la formación cumple con las políticas de formación nacionales. El Gobierno añade que la Corporación de Formación Profesional ofrece programas de formación y recibe asistencia técnica de varios países industrializados. Con el fin de asegurar el éxito de los programas, éstos se organizan en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras entidades interesadas.

La *Cámara de Industrias de Ammán (ACI)* indica que las EMN ofrecen formación a sus empleados *in situ* o a través de centros de formación profesional. En la mayoría de los casos, los programas de formación se organizan en colaboración con los centros de formación profesional y los sindicatos.

## Kenya

El Gobierno de *Kenya* señala que las EMN, al beneficiarse de los recursos humanos, tienen la responsabilidad de desarrollar y capacitar al personal en las industrias en que operan y en el país en general. Las EMN participan pagando las contribuciones obligatorias de formación a la Dirección de Formación Industrial, organismo encargado de la formación técnica y profesional del país. Las instituciones nacionales encargadas de formular y aplicar la política de formación consultan con las EMN con objeto de obtener su aportación, cuando se considere necesario, sobre la política de formación acorde con el nivel de desarrollo del país. Asimismo, se señala que las EMN han elaborado programas de formación que se desarrollan dentro de la propia empresa para los trabajadores de todos los niveles. Las oportunidades de formación en el extranjero están asimismo disponibles para el personal directivo superior, así como para los trabajadores estratégicos técnicos. El Gobierno alienta a las EMN, así como a las empresas nacionales a ofrecer formación a sus trabajadores para que adquieran las capacidades que les permitan hacer frente a las necesidades de producción de la empresa y del país en general. La Dirección de Formación Industrial del Ministerio de Trabajo y Desarrollo de los Recursos Humanos tiene la

responsabilidad principal de coordinar la formación que imparten las empresas. La formulación y ejecución de la política de formación nacional corre a cargo del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Otros organismos gubernamentales y no gubernamentales participan en el desarrollo de los recursos humanos y la formación en diversas formas. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo de los Recursos Humanos ha organizado seminarios y cursos prácticos de formación en colaboración con la OIT y el PNUD para el personal de las EMN (tanto trabajadores como directivos), la Federación de Empleadores de Kenya, los sindicatos y el personal del Ministerio. Estos seminarios y cursos prácticos están dirigidos a fomentar el tripartismo y las relaciones laborales entre los interlocutores sociales, así como a alcanzar otros objetivos sociales y técnicos.

#### Kuwait

Los interlocutores tripartitos de *Kuwait* conceden mucha importancia a la formación y señalan que el Gobierno ha establecido centros de formación, incluyendo la Institución General para la Educación y Formación Aplicadas, así como sistemas privados a través de los cuales las compañías nacionales y las EMN deben establecer sus centros de formación. Los interlocutores tripartitos señalan que apoyan plenamente la cooperación tripartita.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que, en general, el papel principal de las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y la formación es positivo. Por ejemplo, se han establecido modernas instalaciones de formación y políticas de formación en una EMN (se cita el nombre). Asimismo, se ofrece formación en la industria de la construcción en dos EMN (se citan los nombres) y en la industria alimentaria. Las políticas y los objetivos de formación de las EMN se establecen a menudo según los intereses de la empresa de que se trate. Sin embargo, las demandas de mano de obra influyen en los programas de formación del Departamento de Estado para el Empleo y otros proveedores de educación profesional. La LBAS señala que el consejo tripartito de educación profesional y empleo discute la naturaleza de los programas de formación.

#### Líbano

El Gobierno del *Líbano* señala que las EMN organizan la formación dentro y fuera del país para sus empleados con objeto de adaptarse a los sistemas modernos.

#### Lituania

El Gobierno de *Lituania* informa de que las EMN son más activas que las empresas nacionales a la hora de dirigir y llevar a cabo programas de formación profesional para los trabajadores. El país ratificó el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). El Organismo para la Formación del Mercado Laboral de Lituania es una entidad tripartita que trabaja para desarrollar un sistema de consultoría y formación profesional para el mercado laboral, y la Junta Tripartita de Formación Profesional de Lituania trata las cuestiones relacionadas con las actividades y el desarrollo de los centros de formación del mercado laboral.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* indica que no existen programas de formación específicos para las EMN; éstas deben ajustarse a los programas especiales generales puestos en marcha por el Gobierno. Las EMN hacen hincapié en la formación de idiomas en la lengua materna de sus países de origen. El Consejo, formado por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dirige la reforma del sector de la formación profesional.

El *Centro de Sindicatos de Lituania* hace mención de los programas profesionales coordinados por la Junta Tripartita de Formación Profesional de la República.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* indica que se está prestando atención a la formación de los trabajadores, localmente y en el extranjero (se cita el nombre de la EMN), para ayudarles a adaptarse a la nueva cultura y las nuevas cualificaciones laborales que el aumento de las inversiones trae consigo, pero que los interlocutores tripartitos no han desarrollado políticas o programas de formación específicos para las EMN. Indica asimismo que en algunos convenios colectivos se prevé, en caso de que un puesto quedara vacante, que se ofrezca en primer lugar a otros empleados con calificaciones adecuadas que puedan ser transferidos (se cita el nombre de la EMN).

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* señala que sólo la industria del vestido ha introducido un programa de desarrollo de los recursos humanos (FORMACO) a través del cual las empresas de este sector pueden formar a su personal y desarrollar sus capacitaciones. Hace unos años se introdujeron diversas iniciativas para desarrollar planes de formación en el empleo en las que los sindicatos participaron en la administración de los programas ejecutados en las universidades. Además, se ha contado con el programa PREFTEC financiado por el Banco Mundial. Ambos programas se realizaron, en gran medida, gracias a los esfuerzos del Gobierno y no a los de las EMN. La elaboración de políticas y la ejecución de los programas no se realizan de manera tripartita, sino que se basan en las necesidades de las empresas del ramo.

## Malasia

Respecto al papel que desempeñan las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y la formación, los interlocutores tripartitos de *Malasia* informan de que estas empresas envían a los empleados locales a sus países de origen con propósitos de formación, y que algunas EMN aportan la competencia profesional extranjera en el país en que operan para impartir cursos de formación. De conformidad con la ley, todas las empresas, incluidas las EMN, deben contribuir con el 1 por ciento de su nómina salarial al Fondo de Desarrollo de los Recursos Humanos. El Congreso de Sindicatos de Malasia añade que las EMN no elaboran sus políticas de formación sobre una base tripartita.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores (GWU)* informa de que en *Malta* las EMN proporcionan formación en la empresa para sus propias necesidades específicas. El Gobierno y los sindicatos no participan en modo alguno.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo (CDT) de Marruecos* informa de que las EMN establecen continuamente programas de formación, contrariamente a las empresas nacionales. Las EMN establecen unilateralmente sus políticas de formación.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* señala que las EMN, al igual que las empresas privadas, están obligadas por ley a contribuir con un 1 por ciento de su nómina salarial como impuesto de aprendizaje. A cambio, los empleadores pueden obtener deducciones o devoluciones de impuestos de hasta el 75 por ciento del costo de la formación. El impuesto es gestionado por el Consejo de Formación Industrial y Profesional (IVTB), que está dirigido por una junta compuesta por el mismo número de representantes del sector

privado y del público. Como las EMN están representadas en la junta del IVTB, a través de organizaciones y cámaras de empleadores, participan en la formulación de políticas y en la prestación de formación. Las EMN son miembros de algunos de los comités de asesoramiento sobre formación sectorial, que prestan asesoramiento sobre necesidades de formación, acreditación, planes de estudios y otros asuntos. Además, las EMN participan en la prestación de formación en el marco del Plan Nacional de Aprendizaje, ya sea aceptando a aprendices en sus empresas o a través de la formación institucional prestada por el IVTB. Algunas EMN proporcionan formación continua para sus empleados y han establecido centros de formación en la empresa, donde instructores externos pueden prestar asesoramiento u ofrecer cursos a través del patrocinio de instituciones de formación locales o extranjeras. En algunos sectores específicos, como por ejemplo el de los hospitales, el personal cualificado de las EMN ayuda en la evaluación práctica de los aprendices. En general, las EMN realizan consultas bipartitas con sus empleados o con los representantes de sus empleados y, en algunos casos, la empresa matriz formula políticas de formación.

## México

El Gobierno de *México* informa de que las EMN deben describir la tecnología que van a utilizar, lo que implica otorgar la formación necesaria a los trabajadores para el uso correcto de las nuevas tecnologías, cosa que hacen constantemente las EMN. El artículo 132, fracción XV, de la ley federal del trabajo establece la obligación de los empleadores de proporcionar formación a sus trabajadores. Los artículos 153-A a 153-X, publicados en el Diario Oficial de la Federación de 28 de abril de 1978, introducen reformas sobre formación, en las que se dispone que todos los trabajadores tienen derecho a que su patrón les proporcione formación conforme a los planes y programas formulados por el empleador y el sindicato y aprobados por la Dirección General de Capacitación y Productividad (STPS). Estos planes y programas deben tener por objetivo mejorar las calificaciones de los trabajadores, evitar los accidentes laborales y aumentar la productividad. La STPS autoriza y registra los planes y programas de formación presentados por las empresas, incluidas las EMN. Estas deben cumplir con el «Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores» (D.O.18/IV/99). Durante 1999, la STPS registró 17.946 planes y programas de formación, que beneficiaron a 2.040.817 trabajadores. El Gobierno informa de que, por tratarse de un trámite obligatorio para todas las empresas, desgraciadamente no puede precisar cuántas de éstas son multinacionales. Otras disposiciones clave establecen que: la formación debe impartirse durante las horas de trabajo (artículo 153-E), los trabajadores deben asistir puntualmente a los cursos y presentar los exámenes de evaluación (artículo 153-H), las empresas deben constituir comisiones mixtas intergradadas por representantes de los trabajadores y de los empleadores que vigilarán la eficacia de la formación (artículo 153-I), los contratos colectivos deben incluir cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar formación (artículo 153-M), los empleadores deben presentar ante la STPS los planes y programas de formación dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo (artículo 153-N), y los trabajadores y los empleadores tienen derecho a ejercitar acciones que deriven de la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento ante las juntas de conciliación y arbitraje (artículo 153-X). El Gobierno señala asimismo que el artículo 159 dispone que las vacantes se cubrirán con aquellos trabajadores que hayan demostrado ser aptos y tengan mayor antigüedad, en los casos en que el empleador haya cumplido con su obligación de formar a todos los trabajadores de la categoría inmediatamente anterior a aquella en que ocurrió la vacante. Las EMN, al igual que las empresas nacionales, se benefician del programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO), que alienta a empresas y trabajadores a decidir sobre las estrategias de formación y de mejora en materia de calidad, productividad y competitividad.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* informa de que, de conformidad con la política gubernamental, todas las empresas, incluidas las EMN, están obligadas por ley a proporcionar programas de formación a sus trabajadores. Los programas de formación elaborados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social desempeñan una función estratégica en el proceso de modernización, apoyando así a los trabajadores tanto operativos como técnicos y a la readaptación y aprovechamiento de la mano de obra desplazada por el cambio tecnológico. Asimismo, permiten mejorar las calificaciones de los trabajadores y la readaptación y aprovechamiento de los mismos. La política gubernamental en materia de formación profesional no establece diferencia alguna por cuestión de sexo.

#### República de Moldova

Según el Gobierno de la *República de Moldova*, las EMN prácticamente no invierten en formación profesional para sus trabajadores, sino que recurren en gran medida a los recursos humanos locales existentes, utilizando la fuerza laboral que ya está calificada. Estos trabajadores suelen recibir salarios superiores a la tasa salarial media de sus categorías profesionales. Cuando la ley de contratación y protección social de desempleados entre en vigor, se formulará y aplicará una política y una estrategia de formación profesional sobre una base tripartita, de conformidad con los requisitos del mercado laboral y de las EMN.

#### Mozambique

La *Central Sindical de la Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM-CS)* informa de que las EMN desempeñan una función predominante en la formación y el reforzamiento de los sistemas y las políticas de personal. Las políticas de formación no se elaboran sobre una base tripartita.

#### Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* indica que las EMN desempeñan una función importante en el desarrollo de los recursos humanos, ya que tienen que formar a personal local para sus necesidades operativas. La ley de empleo y formación de Myanmar anima a las empresas a establecer programas de formación en la empresa para los trabajadores de todos los niveles. Señala que, en la práctica, las EMN llevan a cabo sus programas de formación en el contexto de la política nacional.

#### Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* indica que las EMN imparten formación en el empleo para sus propios empleados, pero que no han contribuido a aumentar el desarrollo de los recursos humanos en Nepal. Los sindicatos señalan que esta falta de participación en la formación a nivel nacional es natural debido a la ausencia de políticas gubernamentales concretas; en ese sentido no se ha hecho nada a nivel tripartito.

#### Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que existe un programa de formación profesional en Nicaragua que rectora el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). Todas las empresas nacionales y las EMN, incluyendo las establecidas en la zona franca industrial, contribuyen al programa con el 2 por ciento mensual sobre la plantilla de trabajadores y participan de manera directa incorporando a su personal a las diferentes actividades de capacitación planificadas por INATEC. Las empresas también llegan a acuerdos para permitir que se utilicen su infraestructura y tecnología para formar al personal y envían a técnicos especializados para actualizar los diseños curriculares de

manera que la formación profesional esté debidamente articulada con los planes de desarrollo económico y social del país. Las empresas nacionales y las EMN también envían representantes al Consejo Directivo de la Formación Profesional, instancia de carácter tripartito encargada de definir la formación profesional del país.

## Noruega

El Gobierno de *Noruega* informa de que uno de los objetivos de la ley sobre protección de los trabajadores y del entorno laboral es «garantizar unas buenas condiciones de trabajo y una ocupación de calidad para cada empleado (sección 1, núm. 2)». La sección 1, núm. 1.2 de la ley prevé que se «crearán las condiciones necesarias para que los empleados disfruten de oportunidades razonables para desarrollarse profesional y personalmente a través de su trabajo». Señala que la «enseñanza permanente» es un tema de debate importante en la sociedad noruega.

## Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* indica que la formación en la industria no ha cambiado de forma significativa desde el último informe y que no existe ninguna relación tripartita directa en lo que respecta a las políticas de formación.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEF)* indica, en sus observaciones sobre el informe del Gobierno que está de acuerdo con las opiniones de éste.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* comentando, en su informe sobre la respuesta del Gobierno a la Encuesta, que está de acuerdo con éste y señala que tras el período considerado «en la actualidad se están revisando estas cuestiones».

## Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* informa de que las EMN desempeñan una función clave en la formación de sus propios empleados. La formación puede impartirse en el país o en el extranjero. La OCCI responde afirmativamente a la pregunta 11.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* señala que la información aportada en su última memoria relativa al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) sigue aplicándose. El Gobierno indica además que en junio de 1998 los interlocutores sociales, reunidos en la Fundación Laboral (STAR), elaboraron un informe titulado: Enseñanza Permanente y Trabajo, que sirve de base para la política de formación nacional. En el informe, los interlocutores sociales acordaron conceder una formación de calificación inicial para los trabajadores y las personas en busca de empleo, y animaron al Gobierno a ofrecer apoyo financiero a estos programas de formación. En respuesta, el Gobierno propuso un Programa de Empleabilidad compuesto de diez medidas de acción, entre ellas, la ampliación de los programas de enseñanza del trabajo a los jóvenes; el fomento de una enseñanza reflexiva mediante el aumento de la flexibilidad en la formación; el examen de la forma en que las iniciativas de los interlocutores sociales pueden contribuir a la empleabilidad; el reconocimiento de las calificaciones adquiridas en otros lugares; el examen de la manera de asesorar a los empresarios en materia de empleabilidad, y la promoción de la empleabilidad de los trabajadores y las personas en busca de empleo que no reúnen las calificaciones básicas. Además, la ley de educación profesional y de adultos (WEB) entró en vigor el 1.º de enero de 1996 y ofrece a jóvenes y adultos una amplia gama de cursos de formación (cuatro niveles y dos ramas de enseñanza). Con ello se busca aumentar el acceso a la formación, especialmente de quienes abandonan pronto la escuela.

Los interlocutores sociales colaboran con las autoridades públicas organizando cursos, metas y certificados sobre formación práctica. El Gobierno señala que la capacidad de los jóvenes para adaptarse a los cambios tecnológicos y económicos debe desarrollarse en primer lugar a través de la enseñanza oficial — enseñanza secundaria, profesional superior y universitaria —, así como a través de un enfoque global a la formación de los jóvenes. El Gobierno fomenta una política educativa dual que combina la enseñanza y el trabajo. El Gobierno informa de que también ha tomado la iniciativa de fomentar la formación científica y técnica y que está prestando atención especial a los jóvenes alistados d soldados profesionales por un período determinado. La educación práctica facilita la transición de la formación a la práctica profesional. El Gobierno señala que debido a la actual escasez de mano d obra, cada vez es más frecuente ver como los estudiantes comienzan a trabajar sin haber completado la enseñanza escolar. Su respuesta a esta tendencia ha sido ofrecer una forma de completar la vía educativa después de que el estudiante comience a trabajar. El Gobierno indica que concluyó un acuerdo marco con los interlocutores sociales en junio de 1998 llamado: La enseñanza en el empleo crea oportunidades. El acuerdo marco trata específicamente de reforzar el sistema d aprendizaje y examina en qué medida este sistema puede ser útil para quienes buscan empleo. Los objetivos del acuerdo son preparar a un mayor número de jóvenes para el mercado de trabajo y la enseñanza permanente; ofrecer a quienes buscan empleo, a los trabajadores y a los que se reincorpora n al mercado laboral la oportunidad de conseguir trabajo, y reforzar las políticas de empleabilidad de las empresas. El Gobierno y los interlocutores sociales están tomando diversas medidas para poner en marcha este acuerdo. Desde 1992, el Gobierno ha fomentado experimentos sobre cursos de formación dual en la enseñanza profesional superior, por ejemplo, permitiendo a los estudiantes recibir enseñanza profesional mientras trabajan en las PYME. A partir del año académico 1998 - 1999, y como prolongación de este programa, los estudiantes universitarios pueden optar a ese tipo de formación práctica.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* señala que las EMN desempeñan una función positiva en el desarrollo de los recursos humanos, así como en el fortalecimiento de las políticas y los sistemas de formación. Las políticas, los objetivos y los programas de formación s formulan, establecen y aplican sobre una base tripartita, cuando se considera apropiado.

Según la *Federación Nacional de Sindicatos del Pakistán (NLF)*, las EMN desempeñan una función mínima en el desarrollo y la formación de los recursos humanos. Además, las políticas de formación no se formulan ni se aplican sobre una base tripartita.

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* señala que las EMN no desempeñan ninguna función en el desarrollo y la formación de los recursos humanos y considera que el Gobierno no ha establecido objetivos en relación con las EMN y qu nunca se consulta a los trabajadores.

## Panamá

El Gobierno d *Panamá* indica que el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) ha recibido de las EMN un valioso respaldo para el desarrollo y la formación de los recursos humanos a través de los distintos convenios, acuerdos y propuestas formalizados en el marco de la cooperación internacional. Las EMN han contribuido a fomentar la formación y el desarrollo para los trabajadores panameños de manera qu puedan obtener calificaciones internacionales. Asimismo, han contribuido a proporcionar orientación profesional a la fuerza laboral del país . Todo ello se ha producido en el contexto del desarrollo de una serie de áreas formativas (modo de formación, habilitación, complementación, aprendizaje, especialización, actualización, reconversión y sistema dual) y de modalidades de formación (formación en centros, formación en la empresa, acciones

móviles y formación a distancia y mediante sistemas informáticos). Todo ello se ha producido como parte de su colaboración al desarrollo nacional y al reforzamiento de las políticas y de los sistemas de formación a nivel nacional, sectorial y de empresa en el suministro de formación. Esta labor con el INAFORP y otras entidades públicas del Estado se ha realizado de conformidad con lo dispuesto en la ley núm. 28 de 29 de septiembre de 1983 (por la que se crea el INAFORP) y en el decreto-ley núm. 4 de enero de 1997 (por el que se regula el Sistema de Formación Profesional Dual). De esta manera, las actividades formativas implementadas por las EMN se mantienen en armonía con las prioridades de desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país. Estas leyes prevén la participación tripartita en la realización de las actividades y la gestión institucional y, como resultado de ello, las consultas a nivel de empresa sobre cuestiones de formación se celebraron con la participación del Gobierno central y las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

## Perú

El Gobierno del *Perú* declara que las EMN proporcionan formación continua a sus trabajadores, mostrando una de las tasas más elevadas del país, pero ésta no está integrada en el sistema de formación del país ni se formulan políticas o programas de formación sobre una base tripartita.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* señala que el papel de las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos ha sido nulo y que no tiene conocimiento de que exista ninguna política educativa en ese sentido por parte de las EMN.

## Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que las EMN generalmente desempeñan una función positiva en el desarrollo y la formación de los recursos humanos, pero principalmente a nivel de empresa. La *OPZZ* desconoce cuál es la función de las EMN a nivel sectorial o nacional. No existe ningún acuerdo tripartito en materia de política de formación general, aunque tiene conocimiento de que se están llevando a cabo consultas de ese tipo en algunas empresas.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* señala que todas las labores para formular políticas de formación, establecer objetivos y aplicar programas se han realizado sobre una base bipartita, no tripartita, aunque existen ejemplos en los que no se han celebrado consultas.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* indica que las EMN contribuyen a mejorar las calificaciones y aptitudes de los trabajadores. A menudo, los acuerdos de inversiones obligan frecuentemente a las empresas a formar a sus trabajadores.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que las EMN se destacan por ofrecer formación continua a sus trabajadores. Parte de esta formación está financiada con fondos de la Comunidad Europea. El Estado fomenta a veces dicha formación en los casos de trabajadores cuyo sector ha sido reestructurado, para así aliviar la repercusión del desempleo creado en esa región. En lo que respecta a determinados perfiles de carrera, la formación impartida para mejorar las calificaciones y las aptitudes profesionales de los trabajadores puede ser pernicioso a corto y medio plazo ya que la limitada variedad de las calificaciones impartidas significa que los trabajadores así formados tendrán problemas de empleabilidad y de reinserción en el mercado laboral. El recurso a la formación sistemática (a menudo fuera de las horas de trabajo) para introducir cambios en los modelos de



organización del trabajo da lugar, inevitablemente, a una tremenda presión sobre los trabajadores, en especial los más calificados. Este proceso y enfoque generan tensión y provocan enfermedades psicológicas. La UGT señala que las políticas de formación no se elaboran o aplican sobre una base tripartita.

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* señala que las organizaciones nacionales de formación (NTO) son entidades impulsadas por los empleadores que se encargan de desarrollar calificaciones para responder a las necesidades empresariales de los sectores de empleo en todo el Reino Unido. Tienen la función principal de impulsar la participación de los empleadores en la formulación y adopción de normas basadas en la competencia, educación, formación y calificaciones para ayudar a las empresas a mejorar su competitividad dentro y fuera del país. La red NTO fue creada por el Secretario de Estado en 1998. Reúne en una única red a unas 180 organizaciones de formación laboral (ITO), organismos líderes y consejos de normas de empleo. En torno a marzo de 2000, el Secretario de Estado había reconocido 77 organizaciones nacionales de formación, que abarcan el 94 por ciento de la fuerza de trabajo. Se prevé que la mayoría de esas organizaciones habrán concluido un informe sobre las previsiones en materia de calificaciones para abril de 2000. Los informes tratan de las necesidades actuales y futuras de calificaciones en un sector determinado y hacen especial referencia a las dificultades de reclutamiento y sus causas. Los informes incluirán desgloses por país y región. La previsión en materia de calificaciones hace especial hincapié en las medidas prácticas que se derivan de sus conclusiones. El Departamento de Educación y Empleo está colaborando también con un grupo de NTO para poner a prueba tres iniciativas destinadas a reforzar la función de las NTO en la aplicación de programas de calificaciones: LOS planes de desarrollo de la fuerza de trabajo; el aprendizaje moderno, y el certificado de evaluación NVQ/SVQ. Entre las principales prioridades de las NTO para el bienio 2000-2001 figuran las siguientes: planificación estratégica; calidad de la formación; incremento de la capacidad de las NTO, y nuevo reconocimiento de las NTO. De los estudios llevados a cabo desde octubre de 1999, que abarcan el análisis de 32 cuestionarios rellenos por NTO, se desprende la siguiente información: el 52 por ciento de las 100 empresas del índice FTSE pertenecen a la junta o al comité de dirección de una NTO; el 70 por ciento de las 100 empresas FTSE son miembros de una NTO; el 85 por ciento de las 100 empresas FTSE son activas dentro de una NTO; y un gran número de entidades del sector público importantes organizaciones internacionales colaboran activamente con una NTO.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que las EMN despliegan esfuerzos intensos por desarrollar el potencial humano y sin embargo no invierten nada o prácticamente nada en la formación del personal. En vez de ello, se contrata al personal calificado existente, atraído por unos salarios comparativamente más altos, incluidos los trabajadores más especializados gracias a sus propios esfuerzos en los centros de ciertos institutos de formación profesional occidentales. A fin de apoyar el proceso de formación profesional para adultos, el Gobierno ha establecido el Consejo Nacional de Formación Profesional para Adultos, que está organizado y funciona sobre una base tripartita. El objetivo del Consejo es proporcionar los elementos necesarios para garantizar que las políticas y las estrategias en materia de formación profesional reúnan los requisitos de una economía de mercado (ley núm. 132 de 1999).

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* indica que no existe ninguna política sobre formación profesional y que las EMN no desempeñan ninguna función en el proceso.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* no dispone de información sobre la función de las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos e indica que las políticas, los objetivos y los programas de formación no prosiguen sobre una base tripartita.

### San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* indican que las EMN no desempeñan ninguna función en el desarrollo y la formación de los recursos humanos y confirman que las políticas de formación no se formulan ni se aplican sobre una base tripartita.

### Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que algunas EMN organizan períodos de formación para el personal de sus empresas. Unas EMN (cita como ejemplo el nombre de una EMN) disponen de centros de formación en Dakar para su personal. Otras EMN organizan seminarios y períodos de formación a nivel regional en el Senegal o en sus sedes en el extranjero. La formulación de políticas y la aplicación de programas de formación se llevan a cabo principalmente sobre la base de los objetivos establecidos en las sedes de las empresas.

### Singapur

Según el Gobierno de *Singapur*, muchas EMN, y en particular las de mayor tamaño, se han comprometido con los esfuerzos de desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional, sectorial y de empresa. Este compromiso se manifiesta en su participación en el proceso de preparación de las políticas nacionales relativas al desarrollo de la fuerza de trabajo y al apoyo a los programas nacionales de capacitación. Las EMN implantadas en Singapur también hacen hincapié en el perfeccionamiento profesional continuo de todos los trabajadores. Muchas EMN han compartido sus experiencias y conocimientos especializados con otras empresas y organismos por lo que se refiere al desarrollo de los recursos humanos necesarios para la «era del conocimiento». El Gobierno señala también que el papel que cumplen las EMN en materia de desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional se pone claramente de manifiesto con su participación activa en los comités nacionales de fomento de la productividad y planificación de la mano de obra. Entre los ejemplos más recientes figuran los programas Plan 21 de Fomento de la Productividad (ProAct 21) y Manpower 21. Las EMN están también representadas en los órganos de dirección y de asesoramiento de los organismos de promoción de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, están representadas en el Comité Directivo de la Comisión de Productividad y Normas de Singapur, en el Comité Técnico del Fondo de Desarrollo de Calificaciones Profesionales y en el Consejo Nacional de Productividad y Calidad. También forman parte de los comités de gestión de ciertos programas nacionales específicos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos, tales como la Norma de Fomento de las Personas, el Premio de Calidad de Singapur, el Premio Nacional de Formación y la Campaña de Productividad. Por ejemplo, la Norma de Fomento de las Personas aporta un reconocimiento a las organizaciones que invierten en el desarrollo profesional de sus colaboradores. En el marco del Programa de Desarrollo del Personal, las ganadoras incluidas las EMN, comparten su experiencia con otras empresas sobre la forma en que han logrado poner eficazmente en práctica programas relativos a los recursos humanos. Otras EMN han ganado también el Premio de Calidad de Singapur. Este premio es el galardón más prestigioso concedido a las organizaciones que demuestran el mayor nivel de excelencia empresarial. De los siete ganadores del Premio de Calidad, cinco han sido EMN. Unas 57 EMN han recibido la distinción de Categoría de Calidad de Singapur. Estas EMN representan el 37 por ciento de las organizaciones clasificadas en esa categoría. La Categoría de Calidad de Singapur reconoce a las organizaciones que han alcanzado un

nivel de rendimiento destacado y se han comprometido a elevar su nivel de excelencia empresarial al nivel de la categoría mundial. También figuran EMN entre los ganadores del Premio Nacional de Formación (NTA). El programa NTA galardona a las organizaciones que han demostrado un compromiso notable en materia de formación. En realidad, muchas EMN han ganado diversos premios. El respaldo de las EMN a proyectos de nivel nacional también se ha plasmado en su participación en el Programa de Modernización de la Industria Local (LIUP), administrado por la Comisión de Desarrollo Económico. El LIUP se ha descrito anteriormente, en la sección «Promoción del empleo». De acuerdo con el Gobierno, los dirigentes de empresa son convencidos partidarios de la formación del personal en todos los niveles, lo que se refleja en el porcentaje del presupuesto total de formación con respecto a la nómina salarial anual. Muchas de estas empresas sobrepasan el promedio nacional del 3,6 por ciento. Convencida de la importancia de la formación continua, una gran EMN ha invertido 1,6 millones de dólares de Singapur en un centro de enseñanza. Esta EMN ha ofrecido también a todo su personal la posibilidad de progresar profesionalmente a través de un enfoque abierto. En virtud de este enfoque, el personal puede buscar oportunidades de progresión profesional postulando a vacantes en otros departamentos. El perfeccionamiento de las competencias profesionales también puede lograrse en el marco de programas de enseñanza y desarrollo. Con el fin de colmar las carencias profesionales en su organización, otra EMN, ganadora de un Premio de Calidad de Singapur, procede cada seis meses a controlar los niveles de competencia profesional de su personal. Quienes presentan carencias de formación son enviados a seguir cursos adecuados o son trasladados a otros departamentos. Las EMN comparten sus conocimientos con otras empresas y organismos a través de diversos actos como la celebración de conferencias, durante las cuales las EMN ganadoras de algunos de los premios mencionados anteriormente comparten sus fórmulas de gestión y prácticas en materia de recursos humanos que han aplicado con tanto éxito. Las EMN también comparten sus competencias técnicas en materia de formación en el empleo participando en el proyecto Plan de formación en el empleo para 2000, iniciado en 1993 con el fin de alentar a las empresas a adoptar métodos de formación en el empleo. Varias EMN han sido seleccionadas como empresas modelo en la formación en el empleo en sus respectivos sectores. Las empresas modelo desarrollan y comparten sus planes en materia de formación en el empleo con otras organizaciones de sus mismos sectores para que estas últimas las imiten. En algunos sectores específicos de sus operaciones, las EMN comunican sus conocimientos en el marco de institutos y cursos de formación abierta. Una EMN, el primer fabricante de neumáticos de Singapur que recibió la certificación ISO 9001, transfiere activamente sus conocimientos en automatización industrial a otras empresas, mediante cursos de formación genéricos sobre tecnología de la automatización destinados a ingenieros, técnicos y obreros, así como servicios de consultoría y asesoramiento a empresas sobre automatización industrial. Así se creó un Centro de Competencias en Tecnología de la Automatización con el fin de ayudar a las industrias locales a modernizar sus procesos de fabricación. Otra EMN transfiere regularmente sus competencias técnicas, conocimientos y experiencia al sector de las tecnologías de la información, enviando a su personal en comisión de servicios al Instituto de Almacenamiento de Datos y a la Facultad de Ingeniería Electrónica de la Universidad Nacional de Singapur para que aporte sus conocimientos en materia de tecnología de la información. Esta EMN ha patrocinado también algunos institutos de enseñanza para proporcionar formación a estudiantes de enseñanza superior. Otra EMN, en colaboración con el Instituto Politécnico Ngee Ann, creó un Estudio de creación con Medios Digitalizados, instalación de un valor de 2,29 millones de dólares de Singapur equipada con la tecnología y el equipo más modernos en el campo de la tecnología de las grabaciones digitales, que pondría al país en la vanguardia de este sector y mejorará la capacidad de las industrias de los multimedia. Durante los próximos tres años, el Estudio ayudará a constituir la base necesaria de competencias técnicas en tecnologías y producción de D D, y a aumentar la comprensión de las diversas aplicaciones disponibles. El Gobierno señala también que las EMN participan en asociaciones tripartitas con las

autoridades y con el movimiento sindical representado por el Congreso Nacional d Sindicatos (NT C), que contribuyen a mantener la competitividad de Singapur garantizando que exista una mano de obra calificada. Por ejemplo, muchas EMN participan en el Programa de Readaptación de las Calificaciones (SRP) dirigido y administrado por el NTUC. El Programa SRP tiene por objeto actualizar y perfeccionar las competencias de la fuerza de trabajo, aumentando así la empleabilidad de los trabajadores. Este programa se sustenta en una asociación entre el NTUC, las agencias estatales (Comisión de Desarrollo Económico, Comisión de Productividad y Normas de Singapur Instituto de Educación Técnica) y las empresas participantes.

## Sri Lanka

El Gobierno informa de que en *Sri Lanka* las EMN llevan a cabo programas de desarrollo de recursos humanos que incluyen la formación en la empresa, la formación institucional «fuera de las empresas» y la formación del personal directivo en el extranjero. La mayoría de las EMN que utilizan programas de formación fuera de la empresa recurren a las instituciones de formación del Estado. Ningún programa de formación se formula o aplica sobre una base tripartita.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* observa que muchas EMN disponen de instalaciones para el desarrollo y la formación de los recursos humanos en la empresa, y que las políticas de formación se basan esencialmente en la empresa y la dirección.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* informa de que la función de las EMN en la formación profesional y el desarrollo de los recursos humanos se limita a sus propios establecimientos.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU)* indica que las preguntas 10 y 11 escapan a su campo de actividad, ya que sólo se limita al sector de las plantaciones.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* indica que las EMN contribuyen al desarrollo y la formación de los recursos humanos a nivel nacional a través de sus contribuciones anuales a los impuestos fiscales (*Fiscus*) recaudados por el Gobierno. A nivel sectorial, las EMN contribuyen al Fondo Empresarial y participan en él abonando un impuesto de calificaciones — 0,5 por ciento de la nómina salarial que excede de 250.000 rand — en el marco de la nueva ley de desarrollo de las calificaciones. Asimismo, las EMN ofrecen amplia formación en el empleo a nivel de empresa. Además, elaboran sus políticas de formación a nivel nacional y sectorial sobre una base tripartita.

Según el *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)*, la ley de desarrollo de las calificaciones, que se pondrá en operación en la fecha de cierre del cuestionario se aplica a las EMN. Algunas EMN han invertido en el desarrollo de los recursos humanos, mientras que otras han presionado para traer trabajadores calificados del extranjero o «simplement han sustraído» a trabajadores locales calificados de otras empresas.

Según la *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)*, las EMN desempeñan una función importante en el desarrollo y la formación de los recursos humanos, ya que tienen que fomentar y promover una mayor formación y desarrollo de su fuerza laboral si quieren mantenerse al tanto de los avances tecnológicos. Muchas EMN cuentan con programas de formación en la empresa y con instalaciones educativas; fomentan el desarrollo de sus trabajadores mediante métodos basados en incentivos, obteniendo así fuerza laboral altamente calificada, dedicada, leal y capaz. La FEDUSA no tiene conocimiento de que las EMN elaboren políticas de formación sobre una base tripartita.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* informa de que, en teoría, la prestación de formación profesional es responsabilidad del sector privado, aunque las empresas pueden elegir si desean participar o no en la formación de apoyo (aprendizaje, perfeccionamiento profesional, etc.). Las empresas establecidas, en especial las EMN, consideran que formar a aprendices es más bien un a obligación moral. Las EMN, que no se consideran especialmente vinculadas a las prácticas suizas suelen mostrarse algo reticentes a formar a aprendices en sus filiales suizas, ya que su cultura de empresas extranjeras considera qu esta labor es responsabilidad del Estado, según indican las autoridades cantonales. Las EMN es cierto que ofrecen a su personal directivo medio y superior la posibilidad de hacer carrera en el extranjero desarrollando sus aptitudes para asumir nuevas funciones. La creación de «fondos especiales», financiados en parte por el Estado y destinados a financiar la formación y la readaptación profesionales, es una práctica poco conocida en Suiza, excepto en el cantón de Ginebra. En consecuencia, no se puede hablar realmente d experiencias específicas en relación con las EMN. Más allá de la influencia estatal, los PARIFONDS (Programa de financiación mutua para el sector de la construcción), están financiados y gestionados por los interlocutores sociales para financiar el perfeccionamiento profesional, por ejemplo en la ingeniería y la construcción. En la medida en que las EMN son parte en los convenios colectivos en cuestión, participan en los PARIFONDS. No obstante, las EMN, al no estar muy familiarizadas con las prácticas nacionales del país, no suelen participar lo suficiente en los esfuerzos de formación. Una campaña de la Confederación («Decreto sobre las plazas de aprendizaje II») trata d ganarse la causa del aprendizaje, centrándose en las empresas con las cualidades necesarias para formar a más aprendices. Aunque empiezan a verse signos positivos, todavía es demasiado pronto para determinar el éxito de esta iniciativa en lo que respecta a la participación de las empresas nacionales frente a las EMN. Los reglamentos de formación son el resultado de la colaboración tripartita. En función de la profesión, es importante qu los representantes de las ramas de actividad colaboren con los miembros de las empresas activas a nivel internacional (bancos, industria de exportación, turismo, etc.). El Gobierno remite también a las observaciones de la Unión de Empleadores de Suiza y a la Unión Sindical Suiza.

La *Unión de Empleadores de Suiza* (UPS) indica que el programa de aprendizaje dual (alternancia entre formación en las empresas y escuela d formación profesional) goza d un amplio apoyo en el país. Dos tercios de los jóvenes (hombres y mujeres) eligen est método de formación. Las empresas participan voluntariamente en este sistema, contribuyendo con más de 2.000 millones de francos anuales ( cifra equivalente aportada por las autoridades). Este sistema permite a los trabajadores jóvenes obtener unas calificaciones profesionales reconocidas que faciliten su integración en el mercado laboral. Las EMN desempeñan una función positiva en ese sistema, ya que contribuyen a la formación en el servicio, al igual que las empresas nacionales. La formación es una de las condiciones esenciales de su competitividad tanto en el sector industrial como en el de los servicios. Se considera que la formación es un a decisión que incumbe a cada empresa; puede desarrollarse a nivel de empresa o en el contexto de las asociaciones de empleadores sectoriales.

Según la *Unión Sindical Suiza* (USS/SGB), las EMN no desempeñan ninguna función específica en lo que respecta a la formación. La importancia de su participación varía, al igual que ocurre con las empresas suizas. Las organizaciones de empleadores y d trabajadores participan en el establecimiento de normas para la formación profesional o técnica específica.

## Tailandia

El Gobierno de *Tailandia* informa de que las EMN participan en la formación de sus trabajadores de diversas formas, como por ejemplo, mediante la formación en el empleo, la formación externa en unidades de formación pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o la formación apoyada o patrocinada por otras organizaciones en los países de origen de las EMN. Los empleadores están obligados a formar a los empleados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la ley de protección laboral B.E. 2541, y las EMN apoyan la aplicación de esta ley permitiendo que sus trabajadores participen en los cursos de formación organizados por el Gobierno o en los cursos de formación y seminarios tripartitos organizados por la Federación de Industrias Tailandesas, la Confederación de Empleadores de Tailandia y el Consejo de Comercio de Tailandia, de las que son miembros. El Gobierno continúa señalando que las fusiones entre EMN y empresas estatales permiten el desarrollo de los recursos humanos, especialmente en el área de las nuevas tecnologías. En ese sentido, la cooperación entre las EMN y el Departamento de Desarrollo de Calificaciones (DSD) es esencial. Ciertas EMN del sector manufacturero del vestido y de la talla de piedras preciosas (se citan los nombres de las EMN) cooperan con el DSD en acuerdos para formar a trabajadores, tras lo cual en el caso de la fabricación de prendas de vestir, las EMN emplean a los aprendices. El acuerdo general prevé que las EMN se ocupen de los planes de estudios, el equipo, los materiales y asignaciones para la formación, mientras que el Gobierno se encarga del lugar de celebración de la formación y del alojamiento. Otra EMN que opera en el sector del transporte en el país quiere promover el desarrollo de los recursos humanos en ese sector ayudando al DSD en el desarrollo del personal y en las pruebas de control de las calificaciones, mientras que el DSD ayudará a la EMN a convertirse en el Centro de Examen del Nivel de las Calificaciones.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* informa de que a fin de contribuir financieramente a la formación profesional, todos los empleadores, incluidas las EMN, deben pagar un impuesto a la Autoridad de Formación y Enseñanza Profesionales (VETA). Generalmente, las consultas se realizan sobre una base tripartita y la formación es una de las cuestiones examinadas. Los sindicatos instan a los empleadores a establecer fondos especiales para la formación y, a veces, esto se logra a través de convenios colectivos.

## Togo

El Gobierno de *Togo* indica que las EMN desempeñan una función importante al ofrecer el desarrollo y la formación de los recursos humanos que benefician a los trabajadores, las empresas y la sociedad en general, pero que los programas de formación los deciden exclusivamente las mismas EMN y no se formulan sobre una base tripartita.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* está de acuerdo con las opiniones del Gobierno y añade que las EMN se limitan a formar al personal en empleos específicos que responden a las necesidades de la empresa.

La *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* está de acuerdo con el Gobierno en lo que respecta a la función de las EMN en el desarrollo de los recursos humanos y considera que las EMN son «insuperables» cuando se trata de formular políticas de formación, establecer objetivos, aplicar programas y obtener cualidad y productividad. Las EMN no reparan en medios para proporcionar formación a los trabajadores.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* sostiene que la contratación de las EMN se centra en los trabajadores que ya disponen de calificaciones, habida cuenta de que la razón principal de que ubiquen la producción en el extranjero es reducir al mínimo los costos de producción y los gastos recurrentes, y señala que no ha participado en ninguna consulta con las EMN sobre cuestiones de formación.

### Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* indica que la formación es parte inherente de la inversión que realizan las EMN en el país de acogida (se citan los nombres de las EMN). Las EMN necesitan mano de obra altamente calificada y están dispuestas a proporcionar formación para obtenerla. La formación tiende a establecerse en función de las necesidades específicas de la empresa y no sobre una base tripartita, aunque a veces se imparte en conjunción con institutos técnicos locales y con la Agencia de Formación Nacional. Otras veces, se envía a los trabajadores al extranjero temporalmente para adquirir las calificaciones necesarias. Habida cuenta de que la tecnología requerida cambia regularmente, los trabajadores deben perfeccionar constantemente sus calificaciones. Las EMN conceden becas a los nacionales que deseen estudiar en áreas relacionadas con las EMN.

### Turquía

El Gobierno de *Turquía* indica que las EMN contribuyen en gran manera a promover la orientación y formación profesionales de los recursos humanos; tanto las empresas nacionales como las multinacionales han estado en situación de desempeñar una función importante en la educación técnica y la formación profesional. La aplicación de la ley núm. 3308 de 1986 sobre formación profesional y aprendizaje ha reunido a las empresas nacionales y a las multinacionales, así como a los institutos de educación. Los cursos prácticos en el lugar de trabajo han beneficiado a los aprendices, quienes ya han recibido formación teórica en la universidad. Al familiarizar a los aprendices a las nuevas tecnologías se ha conseguido una utilización más económica y racional de los recursos asignados para ese propósito. Por ejemplo, la aplicación de la ley núm. 2634 para fomentar el turismo ha facilitado la transferencia de conocimientos técnicos en relación con las actividades de inversión de las EMN en el sector del turismo.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* informa de que las EMN han aportado una considerable contribución a la planificación de la gestión del desarrollo de los recursos humanos en el país. Las tecnologías que utilizan requieren mano de obra calificada; en consecuencia, las necesidades de formación han cambiado, lo que se refleja en los programas de formación profesional. La Confederación señala que el sistema de formación profesional del país se ha visto muy influido por el de un país europeo (se cita el nombre), calificado como «uno de los mejores ejemplos en la materia». Las empresas originarias de ese país dan preferencia en sus políticas de contratación a las personas que buscan empleo y disponen de una formación, lo que repercute indirectamente en la demanda y elección de las políticas de formación. Ya que la formación profesional está financiada por el Estado y la fuerza laboral dispone de una buena formación, las EMN prefieren contratar en el mercado laboral a trabajadores formados en vez de proporcionar formación en el empleo; por lo tanto, en general suelen apoyar la planificación de la formación profesional y participar en ella.

La *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS)* indica que las EMN, habida cuenta de que tratan de desarrollar sus actividades con un pequeño número de empleados altamente calificados, reducen el número de empleados y forman a los que permanecen. Esta situación provoca un aumento del número de trabajadores calificados en sectores específicos, mientras que el número de trabajadores en general ha ido disminuyendo, al igual que la sindicación.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* informa de que todavía no se dispone de datos sobre la función de las EMN en el desarrollo y la formación de los recursos humanos a nivel nacional, sectorial o de empresa. No obstante, el Estado proporciona formación para los desempleados y garantiza la igualdad de derechos a todos los trabajadores en materia d formación profesional. Los programas de formación en relaciones sociales y laborales están dirigidos por los interlocutores sociales.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)*, en su respuesta conjunta, realizan observaciones similares a las del Gobierno.

## Uganda

Los interlocutores tripartitos de *Uganda* indican, en su respuesta conjunta, que las EMN por lo general proporcionan formación a sus empleados a nivel de empresa. A través del pago de impuestos, las EMN también contribuyen indirectamente en los institutos d formación patrocinados a nivel nacional. Las políticas de formación de las EMN s formulan en sus sedes y los programas de formación son aplicados por las EMN, y no sobre una base tripartita.

## Venezuela

Según la *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)*, las EMN han desempeñado históricamente una función decisiva estimulando la creación de centros de formación artesanal, técnica y universitaria. Muchas EMN desarrollan sus propios programas internos u ofrecen asistencia a otras entidades privadas. Asimismo, colaboran con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa en la elaboración de programas de formación. Además, algunas EMN conceden becas en el marco de su política de recursos humanos o por medio de la contratación colectiva. Las políticas de formación se elaboran generalmente sobre una base bipartita, que puede observarse en la contratación colectiva.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* indica que las EMN han dado prioridad a la formación de sus trabajadores, ya sea en el lugar de trabajo o en centros de formación en el país o el extranjero a fin de mejorar la competitividad y la calidad d sus productos a nivel internacional. Las EMN sufragan los gastos de formación y tienen derecho a pedir a los aprendices su compromiso de trabajar para la organización. Esta práctica es conforme con la legislación laboral nacional y con la política de desarrollo d recursos humanos. No obstante, algunas EMN envían a trabajadores vietnamitas al extranjero so pretexto de formarlos, pero en realidad trabajan recibiendo un pago inadecuado (no se ofrecen pormenores). En general, las EMN han aplicado sus actividades de formación sobre una base tripartita. Además, algunas EMN no prestan formación sobre capacidades, sino que más bien atraen a trabajadores calificados de otras empresas mediante «métodos deshonestos».

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que en la actualidad el trabajo realizado por las EMN es muy limitado para ayudar a Zambia a reforzar sus políticas y sistemas de formación. Zambia no dispone de una política de formación, d manera que la colaboración entre el Gobierno y las EMN es, por lo tanto, difícil.



## Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* indica que la formación en el empleo ha aumentado con las EMN. Además, éstas desempeñan una función importante en la formación de los trabajadores a través de programas de aprendizaje, aunque en cierta medida contratan a personal extranjero para los puestos de dirección superior; ninguno de estos papeles desempeñados por las EMN se aborda sobre una base tripartita.

## Condiciones de trabajo y de vida

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

(Párrafos 33-35)

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles, en el marco de la política gubernamental<sup>9</sup>. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado<sup>10</sup>.

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adaptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

- 12) *¿Son los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en su país?*
- 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.*
- 15) *¿Se establecen los salarios y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos? En caso negativo, indique los motivos.*

<sup>9</sup> Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

<sup>10</sup> Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

## Alemania

El Gobierno de *Alemania* informa de que los salarios y las condiciones de trabajo se determinan (en la gran mayoría de los casos) por medio de los convenios colectivos, estimándose que el 90 por ciento de todos los trabajadores y empleados asalariados están protegidos por tales acuerdos (aunque a veces sólo de forma indirecta) en el sentido de que un convenio colectivo de una empresa puede utilizarse como base de discusión entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, o como orientación para los empleadores que no son parte en los convenios colectivos. Los salarios y las condiciones de empleo se pueden determinar a través de los convenios colectivos.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* no tiene constancia de que existan diferencias entre las EMN y las empresas nacionales en cuanto a salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Según la BDA, los salarios y las condiciones de trabajo se determinan básicamente a través de los convenios colectivos sectoriales, a nivel nacional y regional, que se celebran entre el sector pertinente de la organización de empleadores y el correspondiente sindicato del ramo.

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que transmite informaciones procedentes de dos EMN que actúan en el sector petroquímico (se citan los nombres de las empresas) e indica que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrecen las EMN son más favorables que las de las demás empresas de Angola. Una EMN indica que los salarios y las condiciones de trabajo no se establecen mediante convenios colectivos.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que carece de información sobre las actividades de las EMN que operan en el país.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* indica que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo de las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por las empresas nacionales comparables. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida específica para que los grupos de menores ingresos puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

La *Federación de Empleadores de Antigua* está de acuerdo con las opiniones expresadas por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de *Argentina* indica que las condiciones de trabajo en las EMN son similares a las de las empresas nacionales, y que los salarios y las prestaciones no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores nacionales comparables. Los salarios y las condiciones de trabajo se negocian sobre una base paritaria entre empleadores y trabajadores. En el pasado se han desarrollado planes de promoción industrial para las zonas geográficamente más desfavorecidas a fin de radicar industrias en esos lugares y generar empleo productivo.

## Australia

El Gobierno de *Australia* indica que en los sistemas de relaciones en el lugar de trabajo a nivel federal y estatal no se hace ninguna distinción entre las EMN y los demás empleadores. Todos los empleadores deben cumplir con los derechos mínimos

establecidos, y pueden ofrecer salarios y condiciones por encima de las normas mínimas. Los salarios mínimos y las condiciones de trabajo son fijados generalmente por los laudos de la Comisión de Relaciones Laborales de Australia en la prevención y solución de conflictos laborales. En 1997 el Gobierno estableció el *Invest Australia*, organismo de fomento de las inversiones nacionales que promueve a Australia como una plaza de inversión competitiva. El *Invest Australia* beneficia además indirectamente a los grupos de menores ingresos de las regiones de Australia, debido al atractivo que ofrece a las EMN para invertir en estas regiones. El Gobierno de Australia indica que los salarios y las condiciones de trabajo se establecen por lo general mediante la negociación colectiva. La ley de relaciones en el lugar de trabajo de 1996 y las enmiendas a la Parte VI B de la ley sobre las relaciones de trabajo de 1988 aportadas por la ley de enmienda a las relaciones en el lugar de trabajo y a otros documentos legislativos, de 1996, facilitan la negociación colectiva y amplían las circunstancias en que pueden establecerse convenios certificados (es decir, colectivos). Ello sirve para poner de relieve que la negociación es el principal objetivo de la ley de relaciones en el lugar de trabajo (artículo 3). Dicha ley prev asimismo acuerdos individuales como una alternativa para los empleadores y los empleados que no quieran negociar de forma colectiva. El Gobierno de Nueva Gales del Sur informa de que los salarios, las prestaciones y otras condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por otros empleadores del Estado. El Gobierno de Nueva Gales del Sur informa de que la ley sobre las relaciones de trabajo de Nueva Gales del Sur de 1996 no incluye ninguna disposición sobre la celebración de contratos individuales. La legislación de Nueva Gales del Sur promueve la negociación colectiva fomentando la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* señala que en general los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables del país. No tiene conocimiento de ninguna medida adoptada por el Gobierno para que los grupos de menores ingresos puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. En la mayoría de los casos, los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, pero algunas EMN dedicadas a la restauración rápida, la minería (se cita la EMN), la tecnología de la información y las finanzas, se resisten activamente a la negociación colectiva basándose en teorías filosóficas, ideológicas y de gestión.

## Austria

El Gobierno de *Austria* informa de que las disposiciones jurídicas sobre salarios y prestaciones no hacen distinción entre las EMN y las empresas nacionales. Se menciona el apartado 7 de la ley de ajuste de contratos de empleo, en el que se indica que los trabajadores tienen derecho a la remuneración establecida por la ley. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, informa el Gobierno.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* ha enviado las respuestas de los sindicatos de trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales que presentaron respuestas en relación con sus sectores respectivos. En las industrias de la construcción y la madera se indica que las EMN generalmente ofrecen salarios, prestaciones y condiciones equivalentes o más favorables. No obstante, recurren de forma más general a sistemas de pago a destajo, a sistemas de supervisión y al trabajo nocturno, los fines de semana y por equipos. En las industrias agrícola, alimentaria y similares se señala que las prestaciones y las condiciones de trabajo son frecuentemente mejores en las EMN. En las industrias de la construcción y la madera, las industrias agrícola, alimentaria y similares y el sector metalúrgico, minero y energético se indica que los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* indica que los salarios, prestaciones y condiciones d trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables del país. A fin de que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, el Gobierno garantiza un mercado para los bienes de producción nacional (como por ejemplo la artesanía) y regula el sistema de transporte que abastece a las empresas. En muchos casos, los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* indica que las EMN ofrecen salarios, condiciones de trabajo y privilegios que son más atractivos que los de otras empresas. En relación con las medidas adoptadas para que los grupos de menores ingresos puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, el Gobierno, además de los servicios de protección social, proporciona formación y rehabilitación con objeto de ofrecerles oportunidades de trabajo digno en todas las empresas, incluidas las EMN. El país no dispone de leyes sobre salarios mínimos debido a la «especificidad y estructura del mercado laboral», pero los salarios se fijan en función de las fuerzas del mercado y son objeto de acuerdos alcanzados entre los trabajadores y los empleadores procurando que aseguren una «vida digna». Las condiciones de trabajo se rigen por el Código del Trabajo y las órdenes ministeriales que lo complementan.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus respuestas de conformidad con las proporcionadas por la *Asociación de Empleadores de Bangladesh*, expuestas a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* indica que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país. Los salarios y las condiciones d trabajo a veces se establecen mediante convenios colectivos en las EMN, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional. El Gobierno ha establecido unos 12 centros de formación técnica y más de 50 institutos de formación profesional. Los grupos de menores ingresos y los de las zonas menos desarrolladas pueden recibir formación en estos institutos, lo que les da la posibilidad de ser empleados por las EMN localmente o en el extranjero.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* indica que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo son más favorables en las EMN que en las empresas comparables del país. Los salarios y las condiciones de trabajo en las EMN s establecen mediante convenios colectivos. El Gobierno no se ocupa específicamente d que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN; éstas aplican sus programas independientemente, sin que el Gobierno participe.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* señala que en los convenios colectivos acordados entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores se incluye la cuestión de los salarios y las condiciones de empleo. Muchas EMN, individualmente o junto con la *Confederación de Empleadores de Barbados*, negocian convenios colectivos que prevén condiciones de empleo iguales a las ofrecidas por las empresas nacionales que operan en áreas de actividad económica similares. El Gobierno ha creado una serie de polígonos

industriales en diversas zonas del país, proporcionando cientos de oportunidades de empleo. La presencia de las EMN en estas zonas beneficia directa e indirectamente a los residentes. La mayoría de las condiciones de empleo se establecen mediante convenios colectivos o la legislación en materia de salarios mínimos.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* indica que el Gobierno, además de crear el Ministerio de Transformación Social, ha puesto en marcha un programa para eliminar la pobreza. El Gobierno ha proporcionado una superficie útil en los edificios industriales de las zonas estratégicas próximas a las zonas menos desarrolladas. En general, los convenios colectivos establecen los niveles de salarios y las condiciones de trabajo. Cuando no existe convenio colectivo, son las fuerzas del mercado las que intervienen.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* responde que las cuestiones que afectan a los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN dependen de cada sector. En el sector de las telecomunicaciones, por ejemplo, los salarios y las prestaciones son por lo general superiores a los ofrecidos por los empleadores comparables en Barbados, mientras que en los sectores de las bebidas, los servicios y la restauración rápida son idénticos. Los sectores del procesamiento de información y la electrónica se caracterizan por ofrecer salarios inferiores y, en algunos casos, por exigir calificaciones para el empleo superiores. En consecuencia, en 1999 el sindicato solicitó un nivel de salarios mínimos en estos sectores. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida para que las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante la negociación colectiva, cuando los trabajadores están sindicados. Los trabajadores expatriados presentan un escaso índice de sindicación.

## Belarús

El Gobierno de *Belarús* señala que, en lo que respecta a las condiciones de empleo en las EMN, la experiencia muestra que el nivel de salarios en las EMN es varias veces superior al promedio nacional. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida especial para promover las actividades de las EMN con el fin de desarrollar regiones específicas. Sin embargo, se han establecido cuatro zonas económicas libres con miras a estimular el desarrollo regional en la República (en Brest, Minsk, Gomel-Raton y Vitebsk). Los inversores extranjeros que invierten en estos territorios gozan de condiciones económicas más favorables que en el resto del país. Una de las principales ventajas de estas zonas es que ofrecen importantes privilegios fiscales y aduaneros.

## Bélgica

Según el Gobierno de *Bélgica*, los salarios y las condiciones de trabajo en las EMN suelen ser favorables. Las EMN respetan los salarios mínimos y a menudo ofrecen salarios superiores, con lo que la reubicación de las empresas en países de nivel salarial inferior se hace más probable y dolorosa. Por ejemplo, las empresas nacionales de la industria textil subcontratan actividades que no requieren calificaciones en el extranjero (se cita el nombre del país), pero dicha práctica se limita a menudo a la fase de producción, y puede que desaparezca debido a las nuevas tecnologías y a la expansión del sector de los servicios. El Gobierno se pregunta si es posible que una tendencia sostenida del empleo desfavorable para los trabajadores sin calificaciones o con pocas calificaciones no dé lugar a la desaparición de los mecanismos de salarios mínimos negociados entre sectores con la consecuente erosión de las normas internacionales del trabajo sobre salarios mínimos. En lo relativo a la consulta, las EMN de la industria del papel procedentes de un país de la UE (que se cita) y de un país de África (que se cita) tienen una excelente hoja de servicios en materia de diálogo social. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, alcanzados a nivel intersectorial, sectorial y de empresa,

respectivamente, de conformidad con la ley sobre convenios colectivos y comisiones paritarias de 1968, así como con otros textos legislativos conexos.

El *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* indica, como en sus informes anteriores, que no hay una problemática generalizada intrínsecamente relacionada con el aumento de las EMN en materia de condiciones de trabajo. Se han celebrado dos acuerdos marco entre los interlocutores sociales europeos — el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Unión de Confederaciones Industriales y de Empresarios de Europa (UNICE) — sobre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada, que se recogen en las Directivas 97/81/CEE y 99/70/CEE del Consejo. En el actual contexto de mundialización conviene ejercer un control sobre las cuestiones relacionadas con las EMN. Entre estas cuestiones cabe incluir las condiciones de trabajo y de vida, la seguridad y la salud en el trabajo y las normas medioambientales relacionadas, todas ellas cuestiones sobre las que los interlocutores sociales pueden desempeñar una función importante. Otros instrumentos jurídicos son: la ley de 1998, que traspone ciertas disposiciones de la Directiva 93/104/CEE del Consejo sobre el tiempo de trabajo; el convenio colectivo del CNT núm. 72 de 1999 sobre gestión y prevención del estrés en el trabajo, y el real decreto de 1999 relativo a la protección de los jóvenes en el trabajo, que traspone la Directiva 94/33/CEE del Consejo sobre la misma cuestión.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* informa de que no puede evaluar el nivel de los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN, ya que los datos relativos a las empresas que contratan o despiden trabajadores no tienen en cuenta la nacionalidad de las empresas. Además, el Gobierno señala que los salarios y las condiciones de trabajo se han establecido mediante convenios colectivos, y hace referencia — como marco jurídico de dicho sistema — al artículo 10 de la medida provisional (MP) núm. 1053 de 30 de junio de 1995, en su forma enmendada, actualmente la MP núm. 1950-60 de 3 de febrero de 2000 (se adjunta en anexo a la respuesta). En lo que respecta a la política industrial selectiva destinada a proporcionar incentivos a ciertos sectores y regiones, la discusión es vaga y controvertida. El Gobierno, al adoptar medidas de esta naturaleza, tiende a pagar un alto precio por los incentivos que proporciona, sin obtener los resultados esperados a largo plazo. Dichas políticas pueden ser sostenibles únicamente cuando la empresa o el sector beneficiario permanezca en actividad sin los incentivos gubernamentales y sólo con los incentivos del mercado. Tal vez puedan funcionar en el caso de sectores incipientes o aún inexistentes que exijan un gran aporte de capital, por ejemplo, o que puedan potenciar el desarrollo de otros sectores integrados en su cadena de producción. Otro tipo posible de medida tiene que ver con los incentivos destinados a animar a las EMN a establecerse en regiones seleccionadas, el éxito de los cuales dependerá de las pautas de localización del sector de actividad beneficiario y de si las empresas de dicho sector deciden permanecer únicamente mientras reciban los incentivos gubernamentales. No obstante, una excepción importante tiene que ver con los programas gubernamentales de compensación de las ventajas que disfrutaban las EMN para acceder al capital y el crédito extranjeros. El Programa de Financiación de las Exportaciones (PROEX), por ejemplo, tiene una línea exclusiva de compensación de los intereses y en el caso de las operaciones de adquisición y fusión, el Banco Nacional de Desarrollo podría tomar medidas para compensar a las empresas nacionales. No obstante, dichas medidas podrían tener repercusiones fiscales negativas. En resumen, el Gobierno del Brasil considera que las medidas selectivas para las EMN son muy arriesgadas y pueden dar lugar a distorsiones del Gobierno generadas en el mercado, así como a consecuencias no deseadas, como por ejemplo una guerra fiscal. Para que las políticas de esta naturaleza sean eficaces, haría falta realizar estudios y encuestas sobre los sectores destinatarios para analizar su estructura y dinámica.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* señala que no parece que haya grandes diferencias entre las EMN y los empleadores nacionales comparables en lo que respecta al cumplimiento de las leyes sociales y laborales. Dice asimismo que los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, y coincide con las opiniones del Gobierno. En cuanto a la cuestión de las condiciones de trabajo y de vida, no existen datos específicos sobre las EMN, porque la investigación que se llevó a cabo no tuvo en cuenta la nacionalidad de las empresas. Los estudios e investigaciones realizados revelan que la actuación en este sentido está más relacionada con el tamaño de la empresa o su posición en el sector que con la fuente de su capital. Dichos estudios hacen pensar que las grandes compañías tienden a un cumplimiento más estricto de la legislación social y laboral, dadas sus características y el contexto en que se encuentran. Un estudio reciente de la CNI revela que en 1998 la mayoría de las grandes empresas, entre las que se cuentan normalmente las multinacionales, concedió aumentos salariales inferiores al índice de inflación, a diferencia de las pequeñas y medianas empresas, pero aplicaron en compensación mecanismos de reparto de beneficios. En relación con las prestaciones sociales, las pautas dependen también del tamaño de la empresa. Las empresas medianas y, sobre todo, las grandes empresas ofrecen mejores prestaciones que las empresas pequeñas o microempresas. La Confederación Nacional de la Industria no tiene conocimiento de que el Gobierno haya adoptado medida alguna para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* afirma, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, que las EMN están tratando de flexibilizar las normas.

## Bulgaria

Según el Gobierno de *Bulgaria*, la legislación laboral abarca los salarios mínimos, las prestaciones y las condiciones de trabajo, en especial en forma más exhaustiva en la ley sobre seguridad y salud en el trabajo. Los convenios colectivos se establecen a nivel sectorial en un marco tripartito, pero las EMN concluyen convenios colectivos independientes claramente definidos para proporcionar mejores condiciones a su personal. Las grandes EMN y las empresas que desempeñan sus actividades en el sector bancario ofrecen salarios y condiciones de trabajo en comparación más favorables que las de las empresas nacionales. No obstante, no es raro que las EMN más pequeñas ofrezcan salarios y condiciones de trabajo por debajo de los ofrecidos por las empresas comparables del país. En muchos casos, los empleadores extranjeros cumplen con lo dispuesto en la normativa nacional, en el sentido de mantener los salarios y las condiciones de trabajo en el nivel que existía antes de la privatización. El Gobierno señala que las EMN ofrecen en el país unos salarios varias veces inferiores a los que pagan en otros países. En las regiones donde tienen que cerrarse grandes empresas que no producen beneficios, el Gobierno prepara programas para estimular las inversiones extranjeras y la privatización, así como para mejorar las normas, proceso en el que participan muy activamente los interlocutores sociales y las instituciones financieras. El Gobierno tiene en cuenta además los beneficios que pueden aportar las EMN a dichas regiones en materia de empleo, aumentos salariales y mejora de las calificaciones de los trabajadores. Salvo raras excepciones, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN se fijan a través de convenios colectivos, siendo las condiciones de trabajo un factor importante de la estructura salarial. En ese sentido, las leyes laborales prevén que los salarios y las condiciones de trabajo se rijan por convenios colectivos, que no deben incluir condiciones menos favorables que las indicadas en la legislación (capítulo 4, artículo 50).

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN son menos favorables

que los ofrecidos por empleadores comparables, es decir, las organizaciones que realizan sus actividades en el marco del sistema de las Naciones Unidas. El objetivo de reducir costos al mínimo y obtener un máximo de beneficios es «sin duda alguna» el origen de esta situación. Tras la participación de Burkina Faso en el programa de ajuste estructural de 1990-1991, el entorno jurídico e institucional de las empresas mejoró gracias a la revisión de los Códigos de Inversiones y de Trabajo que animan a los operadores nacionales y extranjeros a invertir para crear riqueza y empleos. No obstante, los promotores económicos consideran que las medidas adoptadas son insuficientes, especialmente en lo que se refiere al Código de Trabajo, que está siendo revisado una vez más. Estas medidas no parecen haber convencido a las EMN para que se instalen fuera de las dos ciudades principales de Burkina Faso, donde suelen desempeñar sus actividades tradicionalmente. Como no son organizaciones de caridad, el CNBP piensa que es comprensible que las EMN no tengan una afición particular por «los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas» del país. La cuestión de los ajustes salariales provoca quejas de las organizaciones de trabajadores cada año. Ante esta presión, el Gobierno decide periódicamente aumentar el salario mínimo garantizado. Sobre la base de este salario mínimo la Comisión de Asesoramiento sobre el Trabajo, órgano tripartito, establece una estructura salarial. En algunas grandes empresas, la escala de sueldos es objeto de negociaciones y acuerdos de empresa. Algunos sectores, como por ejemplo el de la enseñanza privada, disponen de acuerdos sectoriales sobre sueldos.

### Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* informa de que las EMN ofrecen buenas condiciones de trabajo, como los transportes al lugar de trabajo, comida caliente y asistencia médica, que van más allá de los mínimos exigidos por la ley. El Gobierno informa de que los salarios y las condiciones de trabajo reflejan la demanda. En Cabo Verde no existe un salario mínimo, y los salarios se establecen por medio de negociaciones libres. Se ofrecen incentivos adicionales a las empresas de las zonas industriales situadas en lugares apartados. El Gobierno no tiene conocimiento de que los salarios y las condiciones de trabajo se hayan establecido mediante convenios colectivos, aunque la ley contempla tal posibilidad.

### Camerún

La *Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC)* indica que antes de que se produjera la crisis económica, los salarios y las condiciones de trabajo en las EMN eran envidiables. La liberalización provocó una revisión de la legislación laboral, que dará lugar a otra revisión de los salarios. Las organizaciones de trabajadores consideran las nuevas leyes laborales desfavorables. La verdadera repercusión de estas revisiones está siendo examinada en la actualidad.

### Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* indica que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN son por lo menos iguales a los ofrecidos por los empleadores comparables del país. Además de participar en programas gubernamentales, las EMN también benefician a los grupos de menores ingresos participando en actividades comunitarias y en obras de caridad. En relación con los salarios y las condiciones de trabajo, los empleadores señalan que en el Canadá la representación sindical de los trabajadores no es universal. Cuando un sindicato representa a los trabajadores de una empresa, ya sea nacional o multinacional, los salarios y las condiciones de trabajo se negocian entre la empresa y el sindicato, como lo exige la legislación laboral canadiense aplicable al caso. Cuando los trabajadores no están representados por un sindicato, los empleadores deben, por lo menos, cumplir con la legislación laboral canadiense.



## China

Según el Gobierno de *China*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables. En las empresas donde los sindicatos están presentes, los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, lo cual no es el caso de las empresas donde no hay sindicatos.

## Chipre

El Gobierno de *Chipre* informa de que las EMN ofrecen condiciones de empleo más favorables que las empresas nacionales comparables del país. Los convenios colectivos incluyen los salarios y las condiciones de trabajo en aquellos casos en que las EMN reconocen a los sindicatos a efectos de negociación colectiva.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* señala que las EMN que han concluido convenios colectivos ofrecen salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que no son menos favorables que las de las empresas nacionales comparables, contrariamente a las EMN que no han concluido tales convenios. El Gobierno y los interlocutores sociales tratan de obtener una política social y económica que promueva las zonas menos desarrolladas del país. La Federación responde afirmativamente a la pregunta 15.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* señala que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo no son menos favorables en las EMN que en las empresas nacionales. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenciones colectivas. Se señala que las comunidades se benefician financieramente y socialmente de las operaciones y las obras de infraestructura que realizan las EMN.

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)* remite las respuestas de la *Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo*, que responde negativamente a la pregunta 12 y confirma que los salarios están cubiertos por convenciones colectivas.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que no hay datos que permitan comparar los salarios y las condiciones de trabajo de las EMN con los de las empresas nacionales, pero que no ha habido quejas a ese respecto. El Gobierno informa de que está alentando a las EMN a invertir, por medio de la denominación de Pyong-dong en Kwang-ju y Dae-bul en Mok-po, como «complejos industriales destinados sólo a los extranjeros» y ofreciendo reducciones fiscales como incentivo. El Gobierno está considerando ampliar el concepto de «región de inversiones extranjeras», antes limitado a las grandes inversiones, extendiéndolo a las inversiones que fomenten el desarrollo en las zonas subdesarrolladas. En los establecimientos de trabajo con presencia sindical, los salarios y condiciones de trabajo se determinan por convenio colectivo, pero en otros casos se rigen por las normas laborales o por los contratos individuales de trabajo. La ley y de normas de trabajo determina las condiciones de trabajo que no se especifican en los convenios colectivos, las normas laborales o los contratos individuales.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* observa que los salarios y las condiciones de trabajo suelen ser algo mejores en las EMN, pero dado que los salarios se basan en la eficacia, se trabaja bajo mayor presión que en las empresas nacionales, que dan preferencia a las relaciones personales y al trabajo en equipo. En Corea es raro que las estrategias de gestión de las EMN tengan en cuenta el desarrollo comunitario o los recursos humanos.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* indica que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo son más favorables en las EMN que los ofrecidos por empleadores comparables del país debido a la creciente especialización que se exige a los trabajadores de las EMN en el desempeño de sus cargos y el alto nivel de calidad profesional de los mismos. El Gobierno añade que el salario mínimo está fijado por el Consejo Nacional de Salarios, órgano de carácter tripartito, y que el monto de los salarios está determinado en un decreto del Poder Ejecutivo, por ende de carácter obligatorio. El sistema de derecho nacional permite que los salarios y las condiciones de trabajo en general se regulen mediante acuerdo colectivo. De conformidad con la ley de régimen de zonas francas núm. 7210, las empresas que se ubiquen en zonas de menor desarrollo relativo reciben mayores beneficios; en ese sentido es el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica quien define dichas zonas. Para mayor información véase más adelante la cuestión sobre las «zonas económicas especiales o las zonas francas de exportación».

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* informa de que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN son más favorables que los ofrecidos por las empresas nacionales. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante negociación colectiva en el marco de convenios colectivos y de conformidad con el Código de Trabajo.

## Croacia

El Gobierno de *Croacia* señala que no existen diferencias importantes en los salarios y las condiciones de trabajo entre la EMN y otras empresas similares del país. Los salarios se fijan por convenio colectivo, pero no las condiciones de trabajo.

Según la *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)*, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en esta EMN en particular no son menos favorables que en otras empresas y se establecen mediante convenios colectivos. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de la EMN.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* responde negativamente a la pregunta 12. No se puede señalar que se hayan adoptado medidas particulares para beneficiar a los grupos de menores ingresos y a las zonas menos desarrolladas. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, ya que ofrecen condiciones más favorables que las previstas por la ley.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* responde negativamente a la pregunta 12. En cuanto a los beneficios que pueden obtener los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas, el Gobierno no ha adoptado ninguna medida específica para permitir a estas zonas beneficiarse de las actividades de las EMN. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* indican que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo no son menos favorables en las EMN. No se han adoptado medidas específicas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Las cuestiones relativas a los salarios y a las condiciones de trabajo forman parte de los convenios colectivos.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* informa de que en el caso de las empresas de las zonas francas (se cita el nombre de las EMN), sus salarios son inferiores, mientras que en el caso de la industria minera (se cita el nombre de la EMN) son incomparables. La CNTD señala que cuando existen sindicatos en las EMN (se citan los casos), los salarios y las condiciones de trabajo se abordan mediante convenios colectivos (se da el nombre de una empresa de telecomunicaciones citada anteriormente y se nombra a otras dos EMN y a cadenas de hoteles entre otros). El Gobierno no ha adoptado medidas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* señala que el país dispone de un sistema de salarios de fijación mínima en el que están permitidos los salarios que sobrepasen este mínimo, pero nunca que sean inferiores al mismo. El Gobierno declara que el Consejo Nacional de Salarios fija los salarios para los trabajadores en general y para los trabajadores contemplados en las tablas sectoriales y que otros se fijan a través de convenios colectivos. El Gobierno añade que, en la actualidad, debido a la falta de estudios específicos, no se puede determinar si las EMN han beneficiado directamente a las zonas menos desarrolladas o a los grupos de menores ingresos del país.

## Egipto

El Gobierno del *Egipto* indica que las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN son similares a las ofrecidas por los empleadores comparables del país. Los convenios colectivos abarcan los salarios y las condiciones de trabajo, y algunos de esos acuerdos han proporcionado — como incentivo especial — un aumento salarial del 10 por ciento, que se aplica a todas las EMN, al tiempo que un convenio concreto prevé una gratificación de 10 libras egipcias el 1.º de mayo, con motivo de la celebración del Día del Trabajo.

La *Federación de Industrias de Egipto* remite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una de ellas, perteneciente al sector alimenticio, dice que los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables, y que la legislación laboral recomienda un aumento salarial de un 7 por ciento al año. Una EMN de la industria petrolera (se cita el nombre de la empresa) informa que ofrece términos más generosos que las empresas locales, además de un conjunto de medidas favorables y competitivas para su personal, que son objeto de revisión regular. Esta EMN figura entre el 25 por ciento de las mejores EMN de El Cairo en términos de remuneración global. La EMN del sector de los productos alimenticios dice que los salarios y las condiciones de trabajo no se fijan por medio de convenios colectivos, sino que se basan en las prácticas del mercado dentro del marco de la legislación laboral. La EMN del sector petrolífero indica que los cambios en los salarios y las condiciones de trabajo dentro de su empresa deben ser objeto de acuerdo entre la dirección y el consejo del personal antes de ser aplicados. No obstante, como la empresa nacional de la que posee acciones generalmente rechaza los aumentos salariales acordados dentro de la EMN — debido a los topes establecidos — esta última tiene que soportar los costos de la diferencia.

## El Salvador

Según el Gobierno del *El Salvador*, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen entre las

partes mediante convenios colectivos. El Gobierno menciona además la creación de zonas francas en diversas regiones del país para que se conviertan en polos de desarrollo generadores de empleo y riqueza, y dice que se otorga a las EMN incentivos fiscales para llevar a cabo sus operaciones sin más cortapisas que el respeto a la ley y al orden público.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* informan de que los salarios son más favorables en las EMN que los ofrecidos por los empleadores nacionales, pero que las condiciones de trabajo suelen ser de nivel comparable. El Gobierno fomenta la inversión en las zonas menos desarrolladas, ofreciendo desgravaciones fiscales a las EMN. A este objeto se ha promulgado una nueva legislación. En algunas EMN no se han constituido sindicatos, de modo que no se han firmado convenios colectivos; pero si se ha firmado un convenio colectivo, se cumplen todos sus términos.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* declara que los salarios tienden a ser más elevados en las EMN que en las empresas nacionales, pero que ello se debe a las calificaciones profesionales más elevadas de los empleados. Tanto las EMN como las empresas nacionales están sometidas a la legislación nacional de Eslovenia en materia de relaciones laborales, en virtud de la cual se establecen los salarios y las condiciones de trabajo, por medio del Convenio marco para el sector comercial y de los convenios colectivos del ramo.

## España

El Gobierno de *España* reitera que la legislación laboral española sigue siendo de aplicación a todas las empresas con centros de trabajo en territorio español, con independencia de que sus titulares sean españoles o extranjeros. En este sentido, las EMN, en cuanto a salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan a su personal, están inmersas en las circunstancias generales del mercado de trabajo como cualquier otra empresa, por lo tanto, con idénticas garantías derivadas de la Constitución española y de la legislación laboral ordinaria para todos los trabajadores. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, ha fijado anualmente el salario mínimo interprofesional en el período a que se contrae esta VII encuesta (1996 a 1999) a través de los reales decretos núm. 2199/1995, de 28 de diciembre, núm. 2656/1996, de 27 de diciembre, núm. 2015/1997, de 26 de diciembre y núm. 2817/1998, de 23 de diciembre. En cuanto a otras condiciones de trabajo no salariales, nuestra legislación laboral, sustancialmente el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, establece normas de derecho necesario que constituyen límites mínimos para todos los trabajadores, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, promoción y formación profesional en el trabajo y todas las normas sobre tiempo de trabajo, entre las que se incluyen las referentes a jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo, descanso semanal, fiestas y permisos y vacaciones.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* declara que, en cuanto a las condiciones de trabajo y más concretamente, salarios y prestaciones en las EMN, no pueden ser, por ley, menos favorables que los ofrecidos por los empleadores del país. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* señala que los salarios y condiciones de trabajo en las EMN son iguales a los ofrecidos por las empresas nacionales del mismo sector, en ningún caso inferiores. En ocasiones, la remuneración de los trabajadores de las

EMN es mayor, y mejores sus condiciones de trabajo y prestaciones. La UGT añade que los salarios y las condiciones de trabajo suelen establecerse mediante convenios colectivos. La UGT responde que el Gobierno central no ha adoptado medidas concretas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Sin embargo, si se ha producido un desafío, en algunos casos insolidario, ente los gobiernos de las comunidades autónomas, con el fin de atraer la inversión de las EMN ofreciéndoles múltiples beneficios, como pueden ser la cesión del suelo, ciertas exenciones fiscales o ayudas a la inversión, etc. Estas fórmulas permiten que las regiones más ricas puedan atraer mayores inversiones para las que no existiría obstáculo para situarse y mejorar otras zonas de menor desarrollo.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* indican que el nivel salarial en las EMN es, por término medio, superior al de los empleadores nacionales comparables. El Gobierno ha creado condiciones favorables para la inversión en Estonia — por ejemplo la exención del impuesto sobre la renta. El Gobierno está fomentando el empleo en el noreste del país, donde el índice de desempleo es muy alto. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, si existen. La *Asociación de Sindicatos de Estonia (EAKL)*, uno de los interlocutores tripartitos, añade que podrían establecerse más convenios colectivos pero que a menudo no es posible, porque no hay organizaciones de empleadores o las que existen no desean negociar de forma colectiva.

## Filipinas

La Oficina de Condiciones de Trabajo del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de *Filipinas* declara que las EMN ofrecen unas prestaciones y condiciones de trabajo comparables, y que responden en la mayoría de los casos a lo que exigen las normas laborales actualmente existentes, lo que se aplica también a las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. La Autoridad de la Zona Económica Filipina del Departamento de Comercio e Industria responde que, si bien las EMN ofrecen unos salarios y prestaciones más elevados que los ofrecidos por sus homólogos nacionales, las condiciones de trabajo en estas empresas son comparables a las que imperan en las empresas locales. En relación con 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, la Oficina de Condiciones de Trabajo se refiere a las zonas francas industriales que han sido establecidas por el Gobierno bajo la autoridad de la Zona Económica de Filipinas. La Zona añade que se han realizado esfuerzos para impulsar el desarrollo de «ecozonas», consistentes, entre otras cosas, en el desarrollo de vínculos de concatenación progresiva y regresiva, el fomento de los servicios de empleo, la formación profesional y el apoyo de los servicios de infraestructura. Según el Instituto de Trabajo y Empleo, el Gobierno fomenta el establecimiento de empresas (locales o multinacionales) en enclaves económicos de las regiones de menores ingresos y en las zonas menos desarrolladas. La ley de zonas económicas especiales de 1995 y la ley núm. 7916 de la República, brindan un marco legal a esta política. El Instituto de Trabajo y Empleo dice que el objeto de la ley (apartado *b*) del artículo 3 de la ley de zonas económicas especiales) es «la transformación de determinadas zonas del país en centros muy desarrollados agroindustriales, comerciales, turísticos, bancarios y financieros, en los que unos trabajadores muy bien preparados y unos servicios muy eficientes estén a disposición de las empresas comerciales». El artículo 5 de la ley identificaba inicialmente determinadas regiones en que podían establecerse zonas económicas. En sus respuestas, la Oficina de Condiciones de Trabajo, la Autoridad de la Zona Económica Filipina y el ente público responsable de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo declaran que el Gobierno establece salarios mínimos y que el Código de Trabajo regula las condiciones mínimas de trabajo. Los convenios colectivos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo más

favorables, pero como el índice de sindicación en las EMN es bajo, sólo algunas empresas que operan en las zonas económicas recurren a la negociación colectiva. Según el Instituto de Trabajo y Empleo, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó (durante las consultas tripartitas que se celebraron en 1997) de que la infracción de las normas mínimas en relación con los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no era inusual.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* indican que las condiciones de trabajo y los salarios de las EMN son, en principio, los mismos que están en vigor en las empresas nacionales. Tanto a las EMN como a las empresas nacionales se les aplican las mismas condiciones de empleo. Las EMN pueden optar por pertenecer o por no pertenecer a las asociaciones de empleadores. Así pues, las condiciones de empleo que se apliquen pueden determinarse de conformidad con el convenio colectivo que esté vigente en la empresa y/o en función de la legislación. Entre los interlocutores sociales, la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK), y la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias (AKAVA) observan que, aunque las condiciones de trabajo y los salarios de las EMN son, en principio, los mismos que en las empresas nacionales, se exige al personal de determinadas EMN (se cita el país de origen) que trabajen en horas extraordinarias o que acorten sus días festivos. Se celebran convenios colectivos específicos para cada rama de actividad, en relación con los niveles mínimos de los salarios y las condiciones de trabajo. La aplicación cada vez más frecuente de distintos esquemas de primas, pagas de beneficios y opciones aumenta las posibilidades de la empresa de influir en el volumen global de ingresos de los trabajadores más allá de los acuerdos concluidos.

## Francia

Según la *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no son menos favorables en las EMN que los ofrecidos por los empleadores comparables de ámbito nacional. Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por medio de convenios colectivos. Las medidas políticas para el desarrollo nacional adoptadas por el Gobierno para permitir que las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN, comprenden primas al empleo y exenciones a los impuestos profesionales.

La *Confederación General del Trabajo (CGT)* ofrece en su respuesta un panorama general de los problemas que se han producido en relación con los salarios en 17 casos, detallando las huelgas que se han producido, los efectos de los despidos previstos sobre los salarios, la reducción semanal de las horas de trabajo y los consiguientes recortes salariales (se citan los nombres de las EMN y de los países de origen de las mismas). Por ejemplo, el anuncio de un plan de reducción de personal, acompañado de recortes salariales, dio origen a una huelga, y un año más tarde los trabajadores recurrieron a los tribunales por falta de pago. Otros ejemplos se refieren a una reducción de horas de trabajo en ciertas EMN, con los consiguientes recortes salariales; uno de estos casos llegaba hasta recortar casi un 30 por ciento del salario (por una reducción de cinco horas de trabajo semanal). Un 80 por ciento de los trabajadores de otra EMN se puso en huelga reclamando un 6 por ciento de incremento salarial general para poder mantener el poder adquisitivo, al tiempo que la dirección ofrecía sólo un 1,8 por ciento a pesar de los beneficios que había realizado; este conflicto fue el primero que se produjo en 10 años.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores de Gabón (CPG)* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son más favorables en las filiales de las EMN que en las empresas comparables de ámbito nacional. Señala que la pregunta 13 no es aplicable y

afirma que los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por medio de los convenios colectivos.

#### Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana* indica que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables. Las EMN crean hospitales y escuelas en las zonas menos desarrolladas en beneficio de los grupos de bajos ingresos. Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por medio de convenios colectivos.

#### Grecia

El Gobierno de *Grecia* indica que las condiciones de trabajo pueden ser parcialmente determinadas por los convenios colectivos laborales, pero que no se trata de una regla general.

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son tan favorables como las que ofrecen los empleadores nacionales comparables. Los salarios y las condiciones de trabajo que rigen en las multinacionales se determinan por medio de los convenios colectivos de rama o de empresa. La Federación informa de que en Grecia no se tiene experiencia en medidas gubernamentales para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de la EMN.

#### Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* afirma que en el sector agrícola las condiciones en que laboran las EMN son más favorables que en el resto de las empresas agrícolas nacionales. En el sector industrial, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son iguales a lo requerido por la ley, o mejores. Las cuestiones de salario y condiciones de trabajo se determinan por medio de los convenios colectivos. El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) observa que generalmente las condiciones de trabajo en estas empresas son similares o superiores a las de empresas locales semejantes. La negociación colectiva es una actividad importante en el medio laboral, particularmente dentro de las empresas, y por supuesto los pactos colectivos así celebrados estipulan lo relativo a salarios y demás condiciones de trabajo. El CACIF desconoce si el Gobierno ha adoptado alguna medida para que los grupos de bajos ingresos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN. No se cuenta con información reciente sobre investigaciones realizadas acerca de 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.

#### Guyana

En *Guyana* el Gobierno responde que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables en el país. Se ofrecen a las EMN exenciones de impuestos y otros incentivos, con miras a atraer las inversiones en las zonas menos desarrolladas.

#### Hungría

De conformidad con el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno informa de que las relaciones de empleo en Hungría están reguladas por el Código de Trabajo, que contiene los derechos y responsabilidades fundamentales de los empleadores y de los empleados, comprendidas las normas salariales mínimas, las

primas polivalentes, la retribución por horas extraordinarias, las vacaciones pagadas indemnización por fin de contrato. El nivel mínimo salarial se establece por decreto gubernamental en función de un acuerdo tripartito nacional del Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La legislación nacional determina también los impuestos relacionados con el empleo y las prestaciones correspondientes. El Gobierno informa de que los datos estadísticos, disponibles desde 1997, muestran que los salarios son más elevados en el caso de las empresas de titularidad extranjera que en las de titularidad nacional; las estadísticas de 1999 muestran que los salarios por empleos comparables en las empresas que son de propiedad extranjera al 100 por ciento eran por término medio un 43 por ciento más elevados que los salarios correspondientes en las empresas de propiedad totalmente nacional. En 1997 la diferencia había sido sólo de un 35 por ciento. El Gobierno observa que la ventaja salarial de las empresas de titularidad extranjera se sitúa en torno a un 30 por ciento y dice que a medida que el volumen de la mano de obra va en aumento, la diferencia salarial disminuye: las empresas de titularidad extranjera, con un personal de 10 a 20 empleados, suelen tener unos salarios superiores en un 80 por ciento a los de las empresas húngaras del mismo volumen; en las empresas con más de 1.000 empleados, la diferencia apenas supera un 20 por ciento. El Gobierno explica que los salarios de las empresas de titularidad nacional varían mucho de volumen, con empresas de entre 10 y 20 empleados que pagan sólo un 70 por ciento de los salarios de las empresas que pasan de 1.000 empleados. En cambio, entre las empresas de titularidad extranjera total, los niveles salariales son prácticamente idénticos, sea cual sea el número de empleados. El Gobierno informa de que la ventaja salarial de las empresas de titularidad extranjera resulta patente a todos los niveles, pero es mucho más significativa en el caso de puestos de dirección o de expertos muy calificados. El Gobierno pone de relieve que la ventaja que las empresas de titularidad extranjera tienen en materia de tecnología y productividad podría permitirles dar unos salarios mucho más elevados, pero que en el mercado laboral de Hungría la actual ventaja salarial ya resulta suficiente para atraer la mano de obra que necesitan. El Gobierno informa de que los salarios y las condiciones de trabajo pueden establecerse en convenios colectivos, además de fijarse en los contratos individuales, y dice que las EMN cumplen con la legislación laboral en vigor. La Confederación de Industriales de Hungría (uno de los interlocutores tripartitos) informa de que los salarios son entre un 20 y un 50 por ciento más elevados en las EMN que en las empresas húngaras, que las cuotas patronales son las mismas y las condiciones de trabajo y el equipo son más avanzados en las EMN que a nivel nacional. Los mejores niveles salariales de las EMN se deben a su mayor productividad e intensidad de trabajo. Respecto a 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, los empleadores informan de que el Gobierno fomenta los vínculos entre los proveedores húngaros y las EMN. Además, dicen que las asignaciones para los objetivos de desarrollo económico (GFC) y los fondos regionales sirven al objeto de beneficiar a estos grupos que han respondido a la encuesta. Los empleadores informan además de que han establecido instalaciones empresariales en las regiones menos avanzadas, y que algunas de ellas están operando en siete localidades distintas. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores, que forman parte de los interlocutores tripartitos, están de acuerdo con el Gobierno y los empleadores en que los salarios e ingresos suelen ser más elevados en las EMN que los que pagan las empresas húngaras. Los sindicatos declaran que las condiciones de trabajo en las EMN son mucho mejores que en las empresas húngaras, y que las inversiones de las EMN mejoran muchas veces las condiciones de trabajo. Asimismo, la estructura de dirección de las EMN es distinta de la de las empresas nacionales. Los sindicatos informan de que los salarios de las EMN (que suelen situarse entre los 30.000 y los 55.000 florints húngaros) son entre un 20 y un 40 por ciento más elevados que la media nacional, y que los salarios más bajos de las EMN superan generalmente el mínimo salarial obligatorio nacional. Los empleos que requieren un título profesional más elevado son remunerados de una y media a dos veces mejor en las EMN



que en las empresas nacionales. Los directivos de alto nivel, especialmente en las industrias mecánicas y de vehículos, son retribuidos a niveles parecidos a los que se practican en la Unión Europea. Los sindicatos informan de que el nivel salarial se basa en el mercado de trabajo, la tasa de inflación, el costo de la vida y el potencial económico de las EMN. Los acuerdos salariales a nivel nacional, comprendido el sector público, influyen en los acuerdos salariales de las EMN. Los sindicatos indican que los salarios relativamente favorables están condicionados por otros factores, como el aumento del producto, la buena calidad y la productividad de los trabajadores. Los sindicatos informan de que «está universalmente reconocido» que los salarios de Hungría están por debajo de los que se practican en Europa occidental o en el país de origen de las EMN, y que sólo gradualmente se puede tratar de ponerse a su nivel. Indican además, que en la industria alimenticia hay casos de exceso de horas extraordinarias, de condiciones de trabajo desfavorables y de niveles salariales mínimos; los trabajadores no son retribuidos por sus horas extraordinarias, o por lo menos no al nivel que establece el Código de Trabajo. En dos tercios de las EMN aproximadamente se firman convenios colectivos en los que se establecen los salarios y las condiciones de trabajo.

#### India

Según el Gobierno de la *India* los salarios y las condiciones de trabajo son mejores en las EMN que en las empresas locales, y los salarios y las condiciones de trabajo vienen determinados por los convenios colectivos y siguen las correspondientes normas y disposiciones reglamentarias.

#### Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN suelen ser mejores que los que se practican en las empresas nacionales. Las EMN están obligadas a subcontratar las funciones no fundamentales a empresas privadas, sobre todo en el sector de la minería. En la mayor parte de las empresas donde hay sindicatos, los salarios y las condiciones de trabajo vienen determinados por la negociación colectiva.

#### Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* informa de que las EMN suelen ofrecer unos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo más elevados que los ofrecidos por los empleadores comparables del país, excepto por lo que se refiere a las condiciones de «duración y seguridad» del contrato de trabajo. El Congreso de Sindicatos de Irlanda informa además de que los últimos datos disponibles indican que los salarios y sueldos medios anuales por empleado en las EMN son un 22 por ciento más elevados que los ofrecidos por los empleadores comparables de las empresas nacionales, pero hay que tener en cuenta que las distintas EMN han ido adoptando planteamientos diversos. Las empresas radicadas en los Estados Unidos (que son un 40 por ciento de las EMN de Irlanda), prefieren entablar negociaciones individuales a nivel de empresa, disuadiendo — o por lo menos no fomentando — la presencia o la actuación de los sindicatos a efectos de negociación colectiva. De conformidad con el acuerdo de los interlocutores sociales, el Gobierno ha introducido cierto número de medidas para mejorar el acceso a la capacitación y a la formación a los trabajadores de las zonas desfavorecidas. Los salarios y las condiciones laborales no se determinan exclusivamente mediante los convenios colectivos.

#### Italia

El Gobierno de *Italia* informa de que, más que la nacionalidad, es el volumen de la empresa, la productividad y las relaciones contractuales lo que determina el nivel de los salarios y las condiciones de trabajo en las empresas. A ese respecto, los convenios

colectivos son de plena aplicación a las EMN. Los salarios y condiciones de trabajo s definen por medio de unos «convenios nacionales», que son complementados por las negociaciones a nivel de empresa. No se han adoptado medidas específicas para que las EMN se instalen en las zonas menos desarrolladas del país, pero se conceden ciertos beneficios en este sentido, tanto a las EMN como a las empresas locales, en función de los mismos criterios. Básicamente, estas empresas reciben subvenciones y créditos en condiciones favorables, equivalentes hasta un máximo del 50 por ciento de las inversiones efectuadas en zonas especialmente desfavorecidas, determinadas por la Unión Europea.

Las organizaciones de trabajadores de Italia, es decir la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación General Italiana de Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)* en su respuesta conjunta ponen de manifiesto unos puntos de vista similares a los del Gobierno.

## Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* informa de que las EMN han adoptado el sistema japonés de empleo y salarios, y que no han aplicado directamente las políticas de sus propios países. La JTUC -RENGO informa de que los salarios de las EMN son algo mejores que los de las empresas japonesas, pero que este desajuste se está igualando.

## Jordania

El Gobierno d *Jordania* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones d trabajo en las EMN no son menos favorables, y que pueden incluso ser más favorables qu los ofrecidos a nivel local. El Gobierno ha adoptado las siguientes medidas para fomentar la promoción de las zonas menos desarrolladas: desgravaciones fiscales a los que inviertan en las zonas menos desarrolladas, especialmente en las regiones del sur y del norte de Jordania, un período más largo de exención de impuestos cuando se invierta en estas zonas; establecer universidades e institutos tecnológicos en estas zonas y dar prioridad en el empleo a los trabajadores que vivan en ellas. Los salarios suelen ser d terminados por los empleadores y aceptados por los trabajadores, y quedan consignados en el contrato d trabajo. Según el Gobierno, las demás prestaciones y condiciones de trabajo se determinan por medio de convenios colectivos.

La *Cámara de Industrias de Ammán* dice que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por empresas nacionales comparables. Cita dos de las medidas adoptadas por el Gobierno, el fomento de la inversión por medio de exenciones de impuestos y la prioridad dada al empleo de los trabajadores que residan en las zonas menos desarrolladas. En muchos casos, los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por medio de convenios colectivos.

## Kenya

Según el Gobierno d *Kenya* los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN suelen ser similares a los que ofrecen las empresas locales comparables, y en algunos casos, mejores. En casi todos los casos, los salarios se determinan por medio de convenios colectivos, pero en éstos no se incluyen las condiciones de trabajo, y en concreto las relativas a la seguridad y la salud, que comienzan a ser importantes para los trabajadores. El Gobierno está haciendo grandes esfuerzos por «descongestionar las grandes ciudades industriales» y alentar a las EMN a que inviertan en las zonas rurales y menos desarrolladas, mediante la mejora de infraestructuras del tipo de las carreteras, energía eléctrica y telecomunicaciones. Como resultado de ello, algunas EMN, especialmente d las industrias hortofrutícola, azucarera y papelera, se están reubicando en estas zonas.

## Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* informan de que la legislación nacional establece un mínimo de condiciones de trabajo que deben aplicar todas las empresas, incluidas las EMN. Estas no ofrecen mejores salarios y prestaciones que las demás. La legislación nacional exige a las EMN que operen de una manera que redunde en beneficio de los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas. El propio Gobierno facilita el cumplimiento de estos objetivos. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no se determinan a través de convenios colectivos, pero el Estado trata de desarrollar una legislación que responda a este objetivo.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que los salarios, las garantías sociales y las condiciones de trabajo son iguales o mejores en las EMN que en las empresas nacionales. No hay 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, aunque algunas zonas menos desarrolladas con tecnologías atrasadas se han beneficiado de su participación en servicios nacionales del tipo de las telecomunicaciones. Los salarios y condiciones de trabajo en las EMN se determinan por medio de convenios colectivos, cuando en las empresas hay presencia sindical. La LBAS señala que la razón por la que en muchas EMN no se han establecido sindicatos radica en la actitud negativa de los empleadores.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* informa de que los salarios de las EMN no son menos favorables que los ofrecidos en otras empresas e incluso pueden superarlos. Muchos trabajadores de las EMN disfrutan además de prestaciones mejores que las estipuladas por la ley. Las condiciones de trabajo se determinan por contratos entre las partes y todas las EMN con 15 o más empleados tienen que tener normas para concluir dichos contratos. Las EMN que tienen convenios colectivos (como ocurre en el sector bancario) ofrecen más prestaciones que las que se ofrecen en los contratos de trabajo individuales.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* declara que los artículos 2 y 3 de la ley salarial número 924, establecen normas salariales y condiciones de trabajo mínimas garantizando que se establezcan también en los convenios colectivos o, en caso de que éstos no se hayan firmado, en los acuerdos laborales. Estas normas salariales se revisan anualmente y se acuerdan en la Junta Tripartita de la República de Lituania. Según el Departamento de Estadística, los salarios pagados por las EMN no son inferiores a los salarios mínimos, y generalmente son mejores (se citan ejemplos de las empresas correspondientes). Las condiciones de trabajo en determinadas EMN (se citan los nombres de las EMN) son también «bastante buenas» y «más cómodas» que en las empresas nacionales.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* informa de que en las EMN los salarios son básicamente los mismos que los que se practican en las empresas nacionales, y añade que las condiciones de trabajo son mejores en las EMN, por el uso que se hace de las tecnologías modernas. Se establece a nivel tripartito un salario mínimo que se aplica a todas las empresas, incluidas las EMN. El Gobierno ha apoyado la creación de un sistema de primas para el «trabajo en condiciones difíciles». En las EMN con presencia sindical se concluyen convenios colectivos.

La *Central de Sindicatos de Lituania* se refiere al nivel comparativamente elevado de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN, pero añade que las

negociaciones sobre la reglamentación salarial están actualmente en un callejón sin salida a causa de la «tolerancia» del Gobierno en relación con la congelación salarial y su falta de disposición a aceptar las propuestas sindicales.

La *Central de Sindicatos de Lituania* señala asimismo que no dispone de información sobre medidas tomadas por el Gobierno para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* observa que los salarios y las condiciones de trabajo son mucho mejores en las EMN, señalando que las relaciones entre los sindicatos y los empleadores son mucho más fluidas y constructivas. Los empleadores extranjeros suelen recurrir a métodos de negociación no tradicionales así como a términos y sistemas que pueden ser difíciles de entender, y la información no siempre puede obtenerse.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* informa de que, en teoría, las EMN están reguladas por el Código de Trabajo, por lo que todos los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo tienen que ser por lo menos los mismos que los ofrecidos por los empleadores de las empresas locales, pero en la práctica, las EMN han sido puestas en tela de juicio por los sindicatos y han sido sometidas a inspección por la Dirección General del Trabajo y la Inspección de Fábricas, que han observado muchas irregularidades en cuestiones como las retribuciones por horas extraordinarias, las restricciones a la libertad sindical, el acoso sexual y la seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio de Industrialización y Artesanía trata de crear zonas industriales para los inversores, en virtud de la «ley de orientaciones industriales», con vistas a promover las zonas más alejadas. Los sueldos y condiciones de trabajo no son determinados por los convenios colectivos, ya que la representación del personal y la creación de sindicatos está siendo bastante difícil en las EMN.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* declaran que las EMN ofrecen unos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo más generosos que los ofrecidos por los empleadores locales. El Gobierno adopta medidas para fomentar el establecimiento de industrias en las zonas menos desarrolladas, con vistas a generar oportunidades locales de empleo. El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) desea a ese respecto que las comunidades locales sean consultadas antes de su establecimiento. Los convenios colectivos determinan los salarios y las condiciones de trabajo en las EMN con presencia sindical.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* informa de que las EMN suelen ser las que ofrecen mejores condiciones de empleo en cada sector. No hay una política específica a nivel nacional en relación con los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas. Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por medio de los convenios colectivos.

## Marruecos

La *Federación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* informa de que los salarios, servicios y condiciones de trabajo son en las EMN más favorables que los que practican los empleadores locales. Con respecto a las regiones menos desarrolladas, el Gobierno ofrece a los inversores zonas con infraestructura industrial desarrollada y ha establecido una Comisión Ministerial de Inversiones, con vistas a crear unas condiciones

que puedan atraer la inversión. Pocas veces se recurre a los convenios colectivos del trabajo para resolver los conflictos sociales. Dejando a parte el decenio de 1960, los primeros tiempos de la independencia en los que se pudo presenciar un resurgir de los convenios de negociación colectiva, la celebración de tales convenios ha seguido siendo «un caso aislado». La Federación informa de que en Marruecos sólo ha habido hasta ahora 40 convenios, un tercio de los cuales han sido suspendidos y no se aplican. Desde 1999, Marruecos ha empezado a inclinarse a los convenios colectivos. El Consejo Supremo para la Negociación Colectiva se reunió en mayo de 1999, y el proyecto de Código de Trabajo ha hecho un llamamiento para organizar las relaciones laborales por medio de los convenios colectivos. Las relaciones laborales con las EMN tienen lugar casi siempre fuera de los convenios colectivos.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* informa de que las EMN están sometidas a las mismas leyes y disposiciones reglamentarias que las empresas nacionales y que, por lo tanto, los salarios y las condiciones de trabajo en las EMN están determinados por las correspondientes disposiciones reglamentarias que regulan la remuneración, en virtud de la ley de relaciones laborales de 1973 y de la ley del trabajo núm. 50 de 1975, según su sector de empleo. Los trabajadores de las EMN disfrutan de los mismos términos y condiciones que la ley prescribe a los trabajadores de empresas nacionales, comprendidas las tasas mínimas salariales a nivel nacional, determinadas por el Consejo Nacional de Remuneraciones en función de los factores que comprenden los intereses de toda la comunidad y del equilibrio de los distintos sectores, así como de las prestaciones y asignaciones correspondientes. La legislación en vigor brinda protección a los trabajadores empleados por las EMN en el caso de notificación de terminación de la relación de trabajo y de indemnización por antigüedad en caso de cambio en las operaciones, comprendidas las que se derivan de fusiones, adquisiciones, transferencia de unidades de producción o interrupción de las operaciones. Los problemas y conflictos que surgen en el trabajo, tanto en las empresas nacionales como en las multinacionales, se resuelven en la Oficina Laboral o por conciliación, arbitraje o sentencia judicial. En ciertos casos, los niveles salariales y las condiciones de trabajo (cuando son más favorables que los prescritos por la legislación) se determinan por convenios colectivos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores individuales o grupos de empleadores de un sector específico.

## México

El Gobierno de *México* informa de que las condiciones de trabajo de las EMN son similares a las existentes en las empresas nacionales, ya que ambas cubren las condiciones señaladas en la ley federal del trabajo. Las disposiciones jurídicas que regulan las relaciones laborales para las empresas que están sujetas a la normatividad laboral nacional, se encuentran en la fracción VII, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el mismo sentido, la ley federal del trabajo establece la igualdad de condiciones de trabajo aplicables a todas las empresas, sean nacionales o multinacionales, en sus artículos 3 y 56, a los que habría que agregar el artículo 86, que dispone que a trabajo igual debe corresponder salario igual. En cuanto a los salarios, cabe señalar que la ley federal del trabajo ha instituido los salarios mínimos generales y profesionales, que contienen la remuneración mínima que deben percibir los trabajadores en general y los trabajadores calificados, independientemente de que los contratos colectivos y los contratos ley, suelen contener salarios básicos superiores a los de la ley (artículo 86 de la LFT). En cuanto a la vivienda, existe en México la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), que es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, destinado a promover la adquisición en propiedad de habitaciones para los trabajadores. El patrimonio de dicho instituto se integra con las aportaciones que deben hacer los patrones con el rendimiento

que provenga de la inversión de estos recursos y con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno federal. En cuanto a los salarios y las condiciones de trabajo, el total de las empresas maquiladoras de exportación que participaron en el Premio Nacional de Exportación, tienen contratos colectivos de trabajo. En cuanto a los sectores automotriz y químico-farmacéutico, la relación obreropatronal se rige a través de los contratos colectivos de trabajo depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). La puesta en marcha de las EMN constituye en sí un detonante para que grupos o personas de ingresos más reducidos y zonas menos desarrolladas se beneficien con la dinámica económica generada con estas empresas. Con la aplicación de incentivos y desregulación gubernamental de las actividades económicas, los gobiernos de los Estados y municipios atraen a las EMN a zonas donde pueden beneficiar a la población, con la generación de empleos directos y el impulso de ocupaciones indirectas. De esta forma, estos grupos se benefician también con las obras de infraestructura que el Estado ejecuta en las zonas donde se instalan estas empresas.

La *Confederación de Trabajadores de México* declara que el grado de protección a nivel contractual de los salarios en base a los acuerdos determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a partir de ello, tanto los planes públicos como privados, se circunscriben respetando los derechos adquiridos a través de la relación laboral, tal y como lo estipula la ley federal del trabajo.

### República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son más favorables en las EMN que los ofrecidos por los empleadores comparables a nivel local. Las condiciones de trabajo y los salarios se determinan por medio de negociación colectiva. En cuanto a la protección de los productores locales y del mercado nacional en relación con la venta de bienes de consumo, se ha promulgado la resolución núm. 364 de 28 de abril de 1999, para proteger a los productores y consumidores locales, prohibiendo la competencia desleal. La ley que contempla subvenciones y otras medidas de protección contra el *dumping* ha sido ya aprobada por el Gobierno en su resolución núm. 860 de 20 de septiembre de 1999, y está actualmente en el Parlamento para su promulgación definitiva.

### Mozambique

Las EMN pagan mejores salarios y ofrecen unas condiciones de trabajo relativamente mejores que los empleadores nacionales, según informa la *Organización de Trabajadores de Mozambique*. Sin embargo, la Organización cree que las EMN pagan en el país salarios más bajos que los ofrecidos por otras empresas extranjeras de la misma categoría. En las EMN, los salarios y las condiciones de trabajo están «establecidas de manera genérica como base de los convenios colectivos».

### Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables y afirma que existen organismos oficiales encargados de supervisar a las EMN para proteger los derechos de los trabajadores.

### Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son más favorables en las EMN que en las otras empresas de Nepal. Los salarios y las condiciones de trabajo se basan casi siempre en los convenios colectivos. La Federación no cree que el Gobierno haya adoptado ninguna

medida específica para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que las EMN aplican una política salarial por encima de los salarios establecidos por la ley laboral; también sobrepasan los beneficios sociales legales, siendo las condiciones de trabajo en las EMN «los más óptimos». Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos. El Gobierno tiene como objetivo general facilitar las condiciones para que el sector privado (EMN, empresas de zonas francas) genere empleo productivo y permanente. Este objetivo se logra mediante la consolidación y mantenimiento de la paz social a través del diálogo y la concertación en el sector laboral, y por la aplicación de un código laboral consistente con el crecimiento económico y el mejoramiento de las condiciones laborales.

## Noruega

El Gobierno de *Noruega* señala que los salarios se fijan por convenio colectivo o acuerdo individual entre los trabajadores y el empleador; por consiguiente, corresponde a las organizaciones de unos y otros responder a esta pregunta. En la legislación de Noruega, que se aplica a las EMN, se estipulan unas normas mínimas en relación con las vacaciones pagadas, las horas de trabajo y otras condiciones laborales. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables. El Gobierno señala además que los salarios de la mayoría de los trabajadores de las EMN (así como los de las empresas nacionales) están establecidos por convenios colectivos, y que otras normas mínimas en relación con las vacaciones, las horas de trabajo y las condiciones laborales se estipulan en la legislación nacional. En general, los trabajadores y los empleadores tienen plena libertad para negociar y concluir convenios y acuerdos sobre cualquier tema, mientras respeten las normas mínimas que estipula la legislación. La ley sobre la protección de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo establece unas normas mínimas en relación con las condiciones de trabajo, que no pueden ser eludidas a menos que se estipule expresamente lo contrario. El Gobierno de *Noruega* señala que, dada la situación particular en las Islas Svalbard (al noroeste de Noruega), existen disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la salud y la seguridad en dicho territorio que difieren ligeramente de lo establecido en la ley sobre el medio ambiente de trabajo.

## Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que las EMN están sometidas a las mismas exigencias que las compañías nacionales, lo que significa que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son negociables en virtud de la ley de contratos de empleo de 1991, a reserva de ciertas normas mínimas que se establecen en la legislación. El Gobierno señala que en noviembre de 1999 se eligió un nuevo Gobierno, que ha decidido derogar determinadas leyes nacionales, entre ellas la ley de contratación laboral. El Gobierno indica que no se han producido novedades desde el informe anterior, a excepción de que con fecha de 1.º de marzo de 1997, se aumentaron los coeficientes de los salarios mínimos. No se exige a las empresas privadas (comprendidas las EMN) que brinden asistencia a los grupos «vulnerables» del mercado de trabajo, aunque ha de pagar los correspondientes impuestos. Los grupos de menores ingresos reciben asistencia indirecta a través de un programa público que facilita subvenciones salariales a las empresas (comprendidas las EMN) para favorecer la oferta de empleos permanentes a los desempleados desfavorecidos o de larga duración. El establecimiento — en octubre de 1998 — de una estructura de comisarios regionales de servicios de empleo e ingresos, estaba pensado para ayudar a las regiones a encontrar las soluciones más adecuadas a sus necesidades de empleo. Según una encuesta elaborada en 1997 para el Departamento de

Trabajo, un 49 por ciento de los empleados lo estaban en virtud de contratos colectivos, y un 49 por ciento en virtud de contratos individuales de empleo.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZE)*, en sus comentarios al informe del Gobierno, se muestra de acuerdo con los puntos de vista oficiales, y añade que los estudios de los economistas demuestran que los salarios y las prestaciones que ofrecen las EMN son superiores a los ofrecidos por las empresas comparables a nivel nacional (s citan los correspondientes estudios).

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)*, en sus comentarios al informe del Gobierno para esta encuesta, «toma nota» de la respuesta del Gobierno a esta sección, y no añade nada al respecto.

## Omán

Según la *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* las prestaciones de las EMN son mejores que las que ofrecen las empresas comparables. El Gobierno brinda una educación y formación que permite a todos los grupos de ingresos beneficiarse de las actividades de las EMN. La Cámara responde afirmativamente a la pregunta 15, relativa al establecimiento de las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos (compárese con la respuesta a la pregunta 2).

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* informa de que no hay diferencias en las condiciones de trabajo entre las empresas nacionales o multinacionales, e insiste en que el tratamiento que se practica en las EMN en virtud de la ley holandesa es el mismo que el de las empresas nacionales. La legislación sobre las condiciones de trabajo se ha enmendado muy recientemente; la ley de condiciones de trabajo de 1998 entró en vigor el 1.º de noviembre de 1999. El Gobierno informa de que esta ley cuenta con elementos nuevos de gran importancia, como sanciones civiles y administrativas además de las sanciones penales que ya estaban en la ley anterior, un sistema de multas administrativas (artículos 33 y 34) y asistencia obligatoria e independiente por parte de los expertos (artículo 14, subpárrafo 2).

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* responde que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrecen las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por los demás empleadores del país. El Programa de Acción Social del Pakistán ha sido pensado y está siendo aplicado en consulta con las EMN, con vistas a erradicar la pobreza y mejorar las condiciones de vida de los grupos de menores ingresos. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* declara que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN suelen ser mejores que los ofrecidos por los demás empleadores del país. El Gobierno no ha adoptado medidas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

Según la *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son más favorables que los ofrecidos por los demás empleadores comparables. El Gobierno no ha tomado ninguna medida para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. La negociación colectiva ha sido eliminada en varios ámbitos, y en el Pakistán se está recurriendo cada vez más a los contratos laborales.



## Panamá

El Gobierno de *Panamá* declara que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrecen las EMN no son menos favorables para los trabajadores extranjeros en comparación con los ofrecidos a los trabajadores nacionales, pues en ambos casos se aplica lo dispuesto por el Código de Trabajo. En cuanto al salario, conviene tener en cuenta el decreto núm. 38 de 22 de julio de 1998 sobre salario mínimo, el cual sectoriza el pago del salario mínimo de acuerdo a la región. El Gobierno señala que existen regiones en donde se han ubicado algunas EMN y también empleadores nacionales donde las condiciones de vida son más elevadas (ya sea por la distancia) que en el resto del país, lo cual ha ocasionado el encarecimiento de su modo de vida y la limitación del desarrollo social del área. Sin embargo, en otras regiones en donde también existen EMN, su presencia ha sido favorable en términos generales. De conformidad con lo que establece el numeral 3 del artículo 403 del Código de Trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo pueden establecerse mediante convenios colectivos, pero tomando como base mínima las disposiciones de la legislación laboral nacional. Son escasas las medidas que el Gobierno ha adoptado para que el grupo de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

La organización de trabajadores *Convergencia Sindical* indica que salvo la regulación laboral especial aplicable a las zonas procesadoras para la exportación (ZPE) (véase más adelante sobre el Punto IV: «Aplicación de la Declaración en los diversos sectores económicos o industriales»), no existe en el ámbito jurídico diferencia formal en las condiciones generales de trabajo.

## Perú

El Gobierno del *Perú* indica que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo están sobre el promedio de los ofrecidos por empleadores comparables en el país. Los sindicatos han tendido a desaparecer, en la medida en que las leyes laborales son actualmente más flexibles; sin embargo, los sindicatos existentes sí negocian los salarios y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos. No se han adoptado medidas específicas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* indica que los salarios en las EMN son buenos para la elite de confianza, y obviamente ello no pasa del 10 por ciento de las plantillas; por tanto, en esa comparación sí es favorable, pero el 90 por ciento de trabajadores de esas empresas perciben salarios precarios. La CGTP indica además que los salarios y las condiciones de trabajo se determinan mediante convenios colectivos, pero sólo en un reducido sector donde aún subsisten sindicatos, en el que además no se realiza con autonomía. La CGTP piensa que lamentablemente el Gobierno peruano no ha dedicado su tiempo a ocuparse de que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Estima que el desempleo y el subempleo suman aproximadamente un 40 por ciento, y que la población peruana no ha sido mínimamente favorecida por la presencia de las EMN.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* informa de que ha creado zonas económicas especiales en 15 regiones para fomentar las inversiones de las EMN en las zonas de desempleo elevado o desfavorecidas por cualquier otro concepto. La mayoría de las 200 empresas que, en mayo de 1999, habían invertido en las zonas económicas especiales eran de titularidad extranjera.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que, en la gran mayoría de los casos los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo son menos favorables en las EMN que en las empresas comparables a nivel nacional. La OPZZ está de acuerdo con el Gobierno en que los inversores (comprendidas las EMN) reciban un tratamiento preferencial para aumentar las inversiones en las regiones menos desarrolladas. Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan mediante convenios colectivos.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* informa de que los salarios y condiciones de trabajo varían de uno a otro lugar de trabajo y de uno a otro puesto. Existen «ejemplos muy positivos», pero se han observado «fenómenos negativos», sobre todo en relación con los puestos inferiores. Hay situaciones en que los salarios de los más calificados y los puestos de mayor nivel quedan excluidos del acuerdo colectivo para ocultar estos ingresos, que crean dificultades en las negociaciones salariales.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* indica que las condiciones de trabajo que ofrecen las EMN suelen estar por encima de la media del sector correspondiente. Por ejemplo, en 1996 y 1997 la remuneración y las horas de trabajo practicadas en las EMN eran claramente mejores que la media, en comparación con otras empresas del sector correspondiente (se incluyen datos). Las EMN se rigen por la legislación laboral y por los convenios colectivos.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* declara que, con algunas notables excepciones, las EMN se rigen por acuerdos sectoriales y no por convenios colectivos. Pero aun cuando los convenios colectivos sectoriales no tengan aplicación directa porque no hay un sindicato establecido en la empresa, se les aplica a través de la publicación de una orden gubernamental de extensión. Por lo tanto, en la práctica, las condiciones de trabajo exceden ampliamente las que se estipulan en el convenio colectivo en relación con los salarios, y sobre todo con las prestaciones y asignaciones. La UGT cree que el Gobierno debería crear las condiciones para motivar a las EMN a establecerse en las regiones menos desarrolladas, por ejemplo en el sur del país, y que el desnivel de desarrollo puesto en evidencia por el desempleo en ciertas regiones se está agrandando.

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* señala que en ciertos estudios se pone de manifiesto que los inversores extranjeros tienden a pagar mayores salarios que las empresas nacionales. Esto puede responder al hecho de que, según los datos de que se dispone (aunque menos concluyentes), los inversores extranjeros tienden a registrar una mayor productividad que las empresas nacionales. Se han aludido otras razones que tratan de explicar por qué los salarios pudieran ser superiores a los de las empresas nacionales, como la voluntad de pagar una prima para atraer a los trabajadores competentes o el hecho de que tienen una mayor visión de futuro que las empresas nacionales y desean conservar su personal. Existen también divergencias de opinión en cuanto a la mayor productividad de las empresas extranjeras, dado que muchas empresas nacionales británicas son EMN y tienen acceso a los mismos mercados de capital y a las mismas tecnologías. La promoción del Gobierno de oportunidades para todos (que ya se mencionó en la respuesta a la pregunta 8) tiene por objetivo alentar y capacitar a todos los ciudadanos, incluidos los grupos de ingresos bajos y de las zonas menos desarrolladas, a que aprovechen las oportunidades de aprender, trabajar y participar plenamente en la sociedad. Esto incluye las muchas oportunidades que ofrecen las actividades de las EMN. El Gobierno ha reformado los sistemas de imposición y de prestaciones para garantizar unas condiciones laborales que no disuadan a la gente de aceptar un empleo. Entre las reformas cabe citar el establecimiento del salario mínimo nacional en abril de 1999, una nueva contribución básica del 10 por ciento en lo que respecta al impuesto sobre la renta, la introducción de deducciones fiscales

para las familias trabajadoras y la reforma del sistema de cotizaciones al seguro nacional. El Gobierno señala que ha puesto en marcha una serie de programas para ayudar a las comunidades desfavorecidas a reducir la distancia en relación con sus vecinos más acomodados. La nueva política (*New Deal*) para las comunidades es el eje principal del nuevo enfoque del Gobierno para abordar los problemas a los que se enfrentan los barrios más pobres. Este programa adopta un método flexible, centrado en la comunidad, que tiene por objetivo mejorar las perspectivas de empleo, hacer frente a los altos niveles de delincuencia, mejorar el rendimiento escolar y reducir la tasa de enfermedad. En coordinación con la nueva política (*New Deal*) se articulan el presupuesto único de regeneración, los nuevos organismos de desarrollo regional, las zonas de actividades educativas, las zonas de empleo y las zonas de actividades sanitarias. El resultado global al que se aspira es garantizar que no se impide innecesariamente a las personas conseguir un empleo o aprovechar las oportunidades de formación que ofrecen las empresas nacionales u otras organizaciones a causa de sus bajos ingresos o por residir en localidades desfavorecidas. Una medida utilizada por el Gobierno para alentar a que los inversores inviertan en zonas de bajo rendimiento económico es el programa de asistencia regional selectiva. Entre estas zonas figuran las zonas definidas por la Unión Europea en las que el producto interior bruto *per cápita* es inferior al 75 por ciento del promedio de la Unión Europea. Cabe señalar que no se hace distinción alguna entre las EMN y otros tipos de empresa, por lo que ambas pueden beneficiarse de igual forma del sistema de subvenciones.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrecen las EMN suelen ser más favorables que los ofrecidos por los empleadores autóctonos con actividades similares. Este análisis se ha realizado a partir de los datos obtenidos de los convenios colectivos de trabajo registrados en las direcciones generales de trabajo y protección social de conformidad con la ley núm. 130 de 1996. En relación con las medidas adoptadas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, los objetivos fundamentales de la política de desarrollo regional de Rumania figuran en la ley núm. 151 de 1999. El Gobierno garantiza a los inversores de estas regiones «menos favorecidas» (también llamadas «zonas D») la exención arancelaria y fiscal, para acceder a la cual una de las condiciones es la creación de nuevos empleos (orden de urgencia núm. 24 de 1998). Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan mediante convenios colectivos (ley núm. 14 de 1991 sobre los salarios y ley núm. 130 de 1996 sobre los convenios colectivos, modificada y complementada por la ley núm. 143 de 1997).

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* indica que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son muy favorables. Los salarios y las condiciones de trabajo no se determinan mediante convenios colectivos; no se han celebrado convenios colectivos en el país porque el movimiento sindical, que es un fenómeno reciente en Rwanda es «todavía débil». El Gobierno no ha tomado medidas para que los grupos de menores ingresos o las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* dice que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que las ofrecidas por los empleadores nacionales comparables. Explica que la ausencia de convenios colectivos se debe a la falta de tradición en este sentido y a que el movimiento sindical es aún «muy joven». Afirma además no tener información sobre las medidas tomadas por el Gobierno para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las EMN.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* declaran que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no son menos favorables en las EMN que en las empresas locales, y ciertamente la protección social y los salarios son más favorables que en las demás empresas comparables a nivel local. No se han adoptado medidas para atraer inversiones a las zonas menos desarrolladas del país y/o beneficiar a los grupos de menores ingresos. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos.

## Senegal

El Gobierno de *Senegal* informa de que los salarios se establecen en gran medida en función de las condiciones de trabajo del mercado local. Además, varían según el sector de actividad. Generalmente, las EMN tienen más recursos financieros que las empresas nacionales. Por consiguiente, tienden a pagar mejores salarios y a ofrecer unas condiciones de trabajo más favorables que las que ofrecen las empresas nacionales. Las EMN aplican escalas determinadas por los acuerdos locales en vigor y pagan primas y prestaciones respondiendo a su política social. El Presidente de la República fija por decreto el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y el salario mínimo agrícola garantizado (SMAG), que constituyen los «salarios base». Las autoridades ejercen regularmente su arbitraje en la negociación colectiva, para obtener incrementos salariales para los trabajadores con los niveles más bajos de ingresos. Los salarios (además del SMIG y del SMAG, que se fijan por decreto) y las demás condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, acuerdos empresariales y, en ciertos casos, por decisión del empleador.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* informa de que la ley de empleo, en la que se fijan las normas laborales mínimas, garantiza la protección de los trabajadores, independientemente de que sus empleadores sean o no EMN. La elección de la ocupación, así como de las condiciones de empleo, queda determinada por acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador. Las condiciones de empleo convenidas no deberían ser menos favorables que las que garantiza la ley de empleo. En general, el número de afiliados a las organizaciones sindicales se sitúa en alrededor de 300.000 personas. Estos trabajadores están amparados por los convenios colectivos suscritos por los sindicatos y sus empleadores respectivos. Entre otros aspectos, estos convenios determinan las condiciones relativas a salarios, subsidios, prestaciones y horarios de trabajo. En general, las EMN ofrecen condiciones de empleo similares a las que figuran en los convenios, cuando no mejores. Las cuestiones sobre la cuantía y la estructura de los salarios pueden determinarse también mediante convenios colectivos. Estos instrumentos tienen una validez de dos años. Por último, el Gobierno indica que dispone de varios programas de asistencia para ir en ayuda de las categorías con menos recursos e ingresos, a fin de permitirles que también disfruten del bienestar generado por el progreso económico de Singapur.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN suelen ser más favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables en el país. La mayor parte de las EMN (que actúan sobre todo en los sectores manufacturero y de la construcción) recurren a los índices salariales determinados por las Juntas Salariales como punto de referencia, y pagan muy poco más que lo señalado en el índice, pero los salarios y las condiciones de trabajo son más favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables a nivel nacional. Algunas EMN determinan los salarios y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos. En este caso, los índices son

relativamente pequeños. Las EMN son alentadas a establecer sus actividades en las zonas menos desarrolladas por medio de la creación de «polígonos industriales» y de «zonas industriales», que tienen una infraestructura física adecuada y otros servicios fundamentales. Además, la Junta de Inversiones les ofrece diversas ventajas fiscales y otros incentivos.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* afirma que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN suelen ser más favorables que los ofrecidos por los empleadores locales comparables, y que los acuerdos colectivos establecen estos salarios y condiciones en la mayoría de los casos. La Junta de Inversiones ofrece locales y concesiones para ayudar a los grupos de menores ingresos y a las zonas menos desarrolladas.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* piensa que los salarios, beneficios y condiciones de trabajo son más favorables en las EMN que los ofrecidos por los empleadores comparables a nivel local. Donde hay sindicatos, los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos; cuando no es así, se aplican los índices de la Junta Salarial. Se dan incentivos a las EMN para que establezcan sus operaciones en las zonas rurales.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU)* informa de que no hay salarios normalizados para los trabajadores de las EMN. Advierte que los salarios mínimos establecidos por la Junta Salarial han puesto a los trabajadores en situación de desventaja, puesto que las EMN se aferran a los salarios mínimos, cuando podrían pagar unos sueldos más elevados.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* indica que, por la naturaleza competitiva de los sectores del mercado laboral a los que pertenecen, las EMN ofrecen probablemente los mismos salarios, beneficios y condiciones de trabajo que los ofrecidos por los empleadores comparables. Para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, el Gobierno ha puesto en marcha un Fondo de Creación de Empleos y promueve activamente la asociación entre las empresas públicas y las empresas privadas (que se establece con el fin de hacer participar al sector privado en el suministro de servicios públicos e infraestructura, sobre todo en las regiones más pobres del país) y la política de zonas de desarrollo industrial, a través del Departamento de Comercio e Industria. Los sueldos y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, la mayor parte de los cuales se concluyen a nivel sectorial.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* indica que en la industria textil las EMN ofrecen unos salarios inferiores a los de los empleadores nacionales comparables y que los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, excepto en el caso de ciertas EMN de Asia oriental, que tratan de oponerse a la legislación laboral.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* declara que, en ciertos casos, las EMN ofrecen unos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo sustancialmente más elevados que los que ofrecen los empleadores nacionales comparables, debido a factores tales como el mayor volumen de su base de recursos, el menor precio de la mano de obra sudafricana en comparación con el país de origen y los tipos de cambio entre el país de origen y el país de acogida, que afectan a los niveles salariales. En las EMN en que funcionan los sindicatos, los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos y, en caso de violación de los mismos puede reunirse a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) o a los mecanismos judiciales de solución

de disputas si el caso no se resuelve en la Comisión. Sin embargo, los convenios colectivos en las EMN no protegen a todos los trabajadores, puesto que algunos de ellos están empleados temporalmente o sobre una base contractual y, por lo tanto, se rigen por contratos individuales en los que se establece los salarios y las condiciones de trabajo. La FEDUSA informa de que el Gobierno de Sudáfrica ha permitido a las EMN establecerse en las zonas menos desarrolladas para garantizar el desarrollo de estas regiones y favorecer a los grupos de menores ingresos mediante la creación de empleos y el desarrollo de la infraestructura local. La FEDUSA indica sin embargo que los trabajadores de estas zonas desconocen sus derechos y los deberes de sus empleadores, y que pueden dejar pasar ciertos abusos de las EMN, porque valoran las oportunidades de empleo que aportan estas empresas.

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* informan de que, respecto al medio ambiente de trabajo, no se hace distinción entre las EMN y las empresas nacionales.

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* informa de que Suiza practica el principio de libertad contractual en relación con el establecimiento de los salarios: las partes son libres de negociar los salarios (mientras no haya abusos) sin estar obligados a un mínimo legal. Sin embargo, las partes están obligadas a cumplir con los salarios mínimos establecidos por los convenios colectivos cuando son miembros de las organizaciones de empleadores y trabajadores signatarias o cuando el ámbito de aplicación de dicho convenio ha sido ampliado por decisión de las autoridades del Estado, lo que supone su aplicación a todos los empleadores y a todos los trabajadores del ramo. Los convenios colectivos protegen aproximadamente a la mitad de los trabajadores de Suiza.

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que los salarios que pagan las EMN son comparables a los que pagan los empleadores comparables de Suiza y se enmarcan en una política salarial que se ajusta a las fuerzas del mercado. En general, los salarios que pagan las grandes empresas (que incluyen a casi todas las EMN) son más elevados que los que pagan las pequeñas empresas. Las EMN están obligadas por la misma Orden que limita el número de empleados extranjeros a ofrecer a dichos empleados extranjeros la misma remuneración y condiciones de trabajo, por localidad y ocupación, que a los ciudadanos suizos. Dado que el principio de libertad de contratación está consagrado en la legislación suiza, las empresas pueden optar por pertenecer o no a las organizaciones de empleadores o firmar o no convenios colectivos. Corresponde a los interlocutores sociales determinar los aspectos que van a establecerse en el convenio colectivo. Muchas ramas de la economía optan por celebrar convenios colectivos, algunos de los cuales contemplan también los salarios, y otros, como los del sector de las industrias mecánicas, en vigor desde 1937, no abarcan los salarios, que se establecen a nivel de empresa. La Confederación menciona el *decreto Bonny*, que estipula medidas de apoyo a las regiones económicamente menos desarrolladas y que podría alentar a las EMN a establecerse en dichas zonas.

Según la *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)*, no se pueden determinar con exactitud las diferencias entre las condiciones de empleo de las EMN y las empresas nacionales. Hay diferencias en relación con la presencia y fuerza de los sindicatos, la oferta y demanda de trabajadores y las fluctuaciones regionales del costo de la vida. No hay un salario mínimo real. Si una empresa está obligada por convenio colectivo o si un acuerdo se declara de obligado cumplimiento, la empresa tiene que cumplir con las correspondientes condiciones salariales y de empleo. Los trabajadores extranjeros han de ser pagados por lo menos de conformidad con el salario local y específico de su ramo industrial.

## Tailandia

El Gobierno de *Tailandia* declara que hay una legislación sobre salarios mínimos que se aplica a todas las empresas, incluidas las EMN. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen de tres maneras: por ley, por la estructura salarial de las empresas y por los convenios colectivos entre los empleadores y los trabajadores.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* declara que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo varían según la empresa. En las zonas francas industriales, por ejemplo, los salarios que pagan las empresas son bajos y las prestaciones y condiciones de trabajo son precarias. Las instituciones financieras ofrecen unos salarios más elevados que los que ofrecen otras empresas. La OTTU/TFTU no está segura de que el Gobierno haya adoptado medidas para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN. Respecto a los convenios colectivos, la OTTU/TFTU declara que se celebran consultas salariales a través de la Junta del Salario Mínimo, compuesta por el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se supone que todas las empresas establecen el nivel de sus salarios mediante convenios colectivos, pero sólo algunas lo hacen realmente.

## Togo

Según el Gobierno de *Togo*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son mucho más favorables que los ofrecidos por los empleadores comparables en el país. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos y acuerdos sobre las remuneraciones. No ha habido medidas especiales para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* declara que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo están determinados por la legislación nacional, lo que garantiza la igualdad de trato independientemente de la nacionalidad, el sexo, la edad u otros factores. Los salarios y las condiciones de trabajo se determinan por convenios colectivos, excepto en la zona franca.

La *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* está de acuerdo con el Gobierno y añade que los salarios y las condiciones de trabajo se establecen mediante convenios colectivos, convenios de empresa y acuerdos salariales. Afirma que no existen medidas especiales para los grupos de menores ingresos en las regiones menos desarrolladas.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* discrepa, declarando que la tendencia es sobre todo a aplicar las condiciones de empleo nacionales, que permiten reducir al mínimo los costos administrativos. Añade que, fuera de las zonas francas económicas, las condiciones de trabajo se establecen por convenios colectivos interprofesionales o sectoriales. En cuanto a las prácticas de las zonas francas industriales y especiales.

Menciona dos incidentes en los que una EMN (se cita el nombre) burló al sistema judicial ofreciendo al representante de los delegados del personal el puesto de asesor jurídico de la empresa y, según se informa, se negó a pagar la licencia por enfermedad al secretario general de un sindicato que había sufrido una operación en el ojo a pesar de disponer de todos los certificados necesarios y de la intervención de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines.

## Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no son menos favorables que los ofrecidos por las empresas comparables nacionales. La Orden de Salarios Mínimos de 1999 garantiza los salarios mínimos aplicables en todas las empresas del país. No todas las EMN han llegado a acuerdos mediante la negociación colectiva.

## Turquía

Según el Gobierno de *Turquía*, las EMN y las empresas nacionales están sujetas a las mismas disposiciones jurídicas sobre las condiciones laborales. Los derechos de los trabajadores están protegidos por las leyes y reglamentos siguientes: por lo dispuesto en la Constitución (artículos 10, 12, 48-51, 55 y 60), por lo dispuesto en el Código del Trabajo (ley núm. 1475, de 1971), por las disposiciones reglamentarias sobre salarios mínimos en virtud del artículo 33 del Código del Trabajo, por lo dispuesto en la ley núm. 2821, de 1983, sobre los sindicatos (artículos 22, 25 y 31), por lo dispuesto en la ley núm. 2822, de 1983, sobre convenios colectivos, huelgas y cierres patronales, y por lo dispuesto en la ley sobre zonas de libre comercio (núm. 3218, de 1985). Este marco legislativo abarca cuestiones tales como los contratos laborales, la terminación de la relación de trabajo con y sin previo aviso, la licencia remunerada, el salario mínimo, la organización del trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la inspección del trabajo, la organización y el reconocimiento de los sindicatos, la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, de acuerdo con la práctica nacional, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN no deberían ser inferiores a los aplicados en las empresas nacionales. Los salarios y las condiciones laborales en el país se determinan en las empresas nacionales y en las EMN mediante la negociación colectiva. Los sistemas de flexibilidad del trabajo aplicados por las EMN siguen estudiándose. Para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, el Gobierno ha adoptado medidas adecuadas tales como exenciones fiscales y ha reducido las tasas de los seguros.

Según la *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)*, los aspectos importantes de los derechos de los trabajadores de las EMN están protegidos por la legislación nacional del trabajo, que se aplica a todas las empresas. La mayoría de las EMN del país participan en el sistema de negociación colectiva en relación con los salarios y las condiciones de trabajo. Las empresas pueden ser parte en los convenios colectivos bien a título individual o mediante la afiliación a una organización nacional de empleadores. Para que los grupos de menores ingresos y las zonas menos desarrolladas puedan beneficiarse de las actividades de las EMN, el Gobierno adopta las «medidas oportunas».

La *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İS)* informa de que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN varían según las empresas y los sectores en los que operan. El Gobierno subió los salarios en el sector público, pero sólo hasta un cierto punto debido a la aplicación del programa del FMI, y la Confederación indica además que las consecuencias negativas de dichas políticas han incluido la deuda externa, la reducción del impuesto sobre la renta, el abismo cada vez mayor en la distribución de los ingresos, el aumento del desempleo y una tasa en descenso de la sindicación.

## Ucrania

Según el Gobierno de *Ucrania*, en la mayoría de los casos, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son mejores que en las empresas nacionales. El Gobierno no dispone de información sobre los beneficios que las actividades de las EMN



pueden aportar a los grupos de menores ingresos y a las zonas menos desarrolladas. El Gobierno observa que las empresas, y concretamente las EMN, establecen formas y sistemas de salarios, normas de trabajo, tasas y escalas salariales, condiciones relacionadas con los pagos complementarios, primas, concesiones y otros incentivos o indemnizaciones. Estas condiciones se establecen en los convenios colectivos, estrictamente de acuerdo con las normas y las medidas estipuladas por la ley y los acuerdos sectoriales.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* están de acuerdo con el Gobierno.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* indican que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en la mayoría de las EMN son más favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en su país. Algunos aspectos de los salarios y las condiciones de trabajo se determinan mediante convenios colectivos. El Gobierno anima a las EMN a contratar trabajadores del país, pero no se han tomado medidas específicas con este fin.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* declara que las EMN ofrecen salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que generalmente son por lo menos comparables y algunas veces exceden las actuales de las empresas nacionales. Las condiciones laborales y salariales del personal obrero y empleado, pero no de la plantilla profesional y los ejecutivos, se incluyen generalmente en los convenios colectivos. En cuanto a 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, ha habido intentos de facilitar créditos y exoneraciones fiscales que han demostrado en cambio ser insuficientes.

## Viet Nam

De acuerdo con la *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)*, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son mayores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país. Los trabajadores reciben un sueldo igual al salario mínimo o superior, y una paga extraordinaria al final del año. En las EMN que tienen sindicatos establecidos, las cuestiones relacionadas con los salarios y las condiciones laborales se incluyen en los convenios colectivos, pero en la mayoría de las EMN sigue sin haber presencia sindical. Las EMN siguen sin invertir en las zonas menos desarrolladas debido a la falta de infraestructuras adecuadas, tales como carreteras, suministros eléctricos y de agua, y telecomunicaciones. Para promover la inversión, la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam recomienda que el Gobierno desarrolle la infraestructura necesaria, garantice el derecho de utilización de las aguas subterráneas y de superficie a los inversores y, en zonas con alto riesgo de inundación, exima del pago de impuestos por la utilización de la tierra durante diez años.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que en algunos casos las prestaciones y condiciones de trabajo en las EMN son menos favorables que los ofrecidos por las empresas nacionales comparables; sin embargo, las EMN deben respetar las normas mínimas jurídicas. No hay incentivos oficiales para animar a las EMN a que inviertan en zonas rurales, pero el Gobierno da a conocer las oportunidades en el medio rural para que éstas se animen. La legislación estipula la fijación de los salarios y las condiciones laborales por convenio colectivo y la mayoría de las EMN utilizan esta opción.

## Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* informa de que las EMN pagan salarios y prestaciones favorables a sus empleados; sin embargo, debido a la utilización cada vez mayor de métodos basados en el uso intensivo de capital en las EMN y al desempleo que ello genera, no se pagan las tasas salariales del mercado. En cuanto a los grupos de menores ingresos y a las zonas menos desarrolladas, el Gobierno ha establecido «zonas de crecimiento» con incentivos fiscales para los inversores que facilitan empleo en las mismas. Salvo en el caso de los trabajadores domésticos y de los agrícolas, cuyos salarios vienen fijados por el Consejo Salarial, todas las demás formas de remuneración se determinan por negociación colectiva.

### **Seguridad e higiene** (Párrafos 36-39)

36. Los gobiernos deberían asegurar que tanto las empresas multinacionales como las nacionales aplican normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136); sobre el cáncer profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo<sup>11</sup>.

37. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

38. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

39. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se

<sup>11</sup> Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados se enumeran en «Publicaciones sobre seguridad, higiene y medicina del trabajo», OIT, Ginebra, 1976, págs. 1 -3. En esa misma publicación (véase la edición más reciente) se encontrará también la lista de repertorios de recomendaciones prácticas y de guías.

ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

- 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?*

## Alemania

El Gobierno de *Alemania* informa de que las normas de seguridad y salud de las EMN son generalmente elevadas, y están sujetas a los mismos reglamentos que las empresas nacionales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* afirma que, hasta donde llega su conocimiento, las normas de seguridad y salud de las empresas multinacionales no difieren de las que aplican las empresas nacionales. La Asociación desconoce si las actividades de las EMN han ocasionado problemas de seguridad y salud.

La *Confederación de Sindicatos de Alemania (DGB)* ha transmitido la respuesta de la Unión de Trabajadores de Correos de Alemania, un sindicato sectorial, que hace referencia a una respuesta adjunta de la compañía aseguradora de accidentes para los trabajadores de correos y telecomunicaciones (no se disponía de copia de la misma).

## Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que facilita información de una EMN que opera en el sector petroquímico (se cita el nombre), indicando que sus actividades no implican problemas particulares relacionados con la salud y la seguridad y que se garantiza un alto nivel de seguridad de conformidad con las normas nacionales, y que es por lo menos equivalente al de los empleadores comparables del país.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* informa de que no cuenta con información sobre las actividades de las EMN que operan en el país.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* informa de que, hasta la fecha, no ha habido problemas relacionados con la salud y la seguridad propios de las EMN.

La *Federación de Empleadores de Antigua* apoya la opinión expresada por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* observa que, en materia de seguridad y salud, las EMN cumplen con la normativa nacional, y que se comprueba un estándar elevado.

## Australia

En cuanto a las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, el Gobierno d *Australia* observa que estas cuestiones están g neralmente dentro de la jurisdicción de los gobiernos, de los estados y territorios. El Gobierno de Nueva Gales del Sur declara que la legislación sobre la salud y la seguridad en el trabajo y las actividades que desarrolla la compañía *WorkCover* en el Estado de Nueva Gales del Sur contribuyen al bienestar económico y social de todos los lugares de trabajo del Estado, generando un entorno seguro para los trabajadores y visitantes y fomentando una gestión adecuada de la rehabilitación para los empleados lesionados. Las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo en Victoria se regulan en virtud de la ley de salud y seguridad en el trabajo de 1985, que supervisa la dirección d *WorkCover* en el Estado de Victoria. Hay pocas pruebas de que as actividades, las normas y los acuerdos sean distintos en las EMN y en las empresas nacionales de dimensiones similares que operan en la misma industria, ya que la Dirección no diferencia las EMN de las compañías nacionales.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* menciona que algunas EMN (se cita el sector petroquímico) han tenido normas inadecuadas de salud y seguridad en el trabajo, pero la mayoría cumple las normas industriales o las supera. En la mayoría de los casos, s aplica una política activa tripartita relacionada con la salud y la seguridad en el trabajo y los convenios colectivos hacen referencia a dichas normas.

## Austria

El Gobierno d *Austria* informa de que, en la práctica, las EMN junto con los comité de empresa, que son obligatorios para las empresas grandes, pueden establecer con más facilidad reglamentos especiales relacionados con la salud y la seguridad supeditados a los convenios de las empresas. Los problemas surgen cuando una EMN no es residente ni está ubicada en Austria puesto que los reglamentos no se aplican más que en esas situaciones en caso de infracciones relacionadas con la salud y la seguridad. No se dispone d información estadística sobre las normas de salud y seguridad de las EMN, pero los informes de los inspectores de trabajo indican un nivel relativamente alto.

La *Confederación Austriaca de Sindicatos (ÖGB)* ha transmitido las respuestas de los sindicatos de trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales que presentaron respuestas en referencia a sus respectivos sectores. El GBH indica que sólo hay problemas leves en cuanto a la salud y la seguridad puesto que para la mayoría se mantienen normas elevadas. Sin embargo, si el coste de aplicación de las normas relacionadas con la salud y la seguridad es muy elevado, las EMN operan las transferencias de producción a otros países. La ANG afirma que no existen problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad puesto que se garantizan las normas elevadas y las EMN cumplen con más rigurosidad los reglamentos. La ANG expon además que no hay problemas relacionados con la salud y la seguridad específicos a las EMN puesto que éstos tienen general mente normas más elevadas que las empresas nacionales comparables.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* indica que, hasta ahora, las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la salud o la seguridad en la mayoría de los casos, las

normas de las EMN son comparables o mejores a las de otros empleadores en el país, de conformidad con las normas nacionales. Las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad se han introducido en los acuerdos laborales.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* declara que, en cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, todas las empresas, sin tener en cuenta su naturaleza o tipo, se contemplan en la legislación nacional que estipula la «protección exigida» contra los riesgos para los trabajadores y en los lugares de trabajo y prevé condiciones seguras y sanas en el trabajo. El país ha ratificado varios convenios laborales muy conocidos en est ámbito, y los empleadores y trabajadores intentan alcanzar la protección necesaria.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta su opinión de acuerdo con la proporcionada por la Federación de Empleadores de Bangladesh, que aparece a continuación.

La *Federación de Empleadores de Bangladesh* observa que las EMN toman medidas rentables y prestan una atención especial con el fin de reducir los riesgos al mínimo por su propio interés, dada la responsabilidad que exige la legislación nacional con respecto a las enfermedades profesionales peligrosas. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. Existe un sistema jurídico de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores; se introducen, cuando procede, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los acuerdos.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* observa que las actividades de la mayoría de las EMN no tienen problemas relacionados con la seguridad o la salud y que los niveles elevados se mantienen de conformidad con los niveles nacionales. La práctica de las EMN a este respect o es mejor que la de las empresas nacionales; pero la Federación aconseja que el Gobierno aplique un control estricto a las EMN recientemente establecidas. Se han incluido los asuntos relacionados con la salud y la seguridad en los convenios con los representantes de los trabajadores.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* declara que en los últimos años la naturaleza repetitiva de algunos trabajos está causando problemas de salud tales como los trastornos musculares. Para ayudar a los trabajadores con estos problemas, los empleadores han introducido programas de ejercicio físico en el lugar de trabajo y ofrecen sesiones de fisioterapia a los trabajadores lesionados. Para respetar la legislación nacional relacionada con la seguridad y la salud, los inspectores tienen que comprobar que todos los empleadores respetan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las EMN. La legislación actual no contempla todos los lugares de trabajo pero se ha elaborado una legislación más amplia y debería adoptars en un futuro cercano. La mayoría de los empleadores, incluidas las EMN, intentan mantener normas elevadas de seguridad y salud dentro de sus organizaciones. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se incluyen en todos los convenios colectivos.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* informa de que las EMN tienen normalmente normas elevadas de seguridad y salud en el trabajo, y no han causado problemas a este respecto. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud s incluyen en los convenios con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* expone que las actividades de las EMN causan problemas de seguridad tales como lesiones por esfuerzo repetitivo debidas a

las condiciones de trabajo inadecuadas. Algunas EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. En los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones figuran las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.

## Belarús

El Gobierno de *Belarús* declara que las inspecciones selectivas llevadas a cabo por el Comité de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo muestran que las EMN respetan plenamente la legislación nacional en materia de seguridad y salud.

## Bélgica

En cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, el Gobierno de *Bélgica* informa de que los reglamentos se aplican a todas las empresas, y no han surgido problemas específicos inherentes a las EMN. Se ha aprobado la legislación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo durante el período a que se refiere el examen de los convenios a los que se hace referencia en el párrafo 36 de la Declaración EMN. Los dos decretos reales de 4 de mayo de 1999, uno sobre la utilización de equipos móviles en el trabajo y el otro sobre la utilización de equipos para el levantamiento de cargas en el trabajo, así como varios decretos anteriores, en principio tienen relación con el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) y la Recomendación núm. 188; Bélgica no ha ratificado el Convenio núm. 119. A pesar de que Bélgica no ha ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la ley de 1996 sobre el bienestar en el trabajo y la aplicación de los decretos se refiere al bienestar en el trabajo y sirve para que la Directiva 89/391/EEC del Consejo promulgue leyes. El decreto real de 1999 sobre lugares temporales y móviles así como los reglamentos específicos se refieren al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), que Bélgica no ha ratificado. En cuanto a la prevención de accidentes mayores, Bélgica ratificó en 1996 el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174). Aunque es necesario que observen la legislación de Bélgica, las EMN suelen aplicar las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo de sus países de origen en vez de la legislación del país de acogida. Esta práctica no siempre garantiza un nivel mejor de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo ni tampoco un mayor respeto de la privacidad de los trabajadores.

El *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* declara que las cuestiones relacionadas con las EMN, incluidas las relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, deberían ser objeto de un control. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo se rigen por los reglamentos generales de protección laboral, tales como la ley de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores y la aplicación de sus decretos.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* indica que las EMN, dependiendo de las materias primas utilizadas para elaborar el producto final, han alterado hasta cierto punto el medio ambiente. Esto ha contribuido al desequilibrio del bienestar relacionado con la salud y el trabajo. Estos procesos, si no se vigilan correctamente, podrían causar daños irreparables en la salud de los trabajadores implicados. Dentro de las posibilidades existentes para contar con un servicio activo de inspección de trabajo que garantice el cumplimiento de las normas de protección en el trabajo, de seguridad y salud, las EMN están a la cabeza. Los convenios colectivos celebrados con la participación del Comité Permanente Paritario Tripartito (CTPP) subrayan los aspectos normativos de la seguridad y la salud en el trabajo. Véanse también los apartados «Antecedentes y finalidad» y «Política general» mencionados *supra*.

La *Confederación Nacional de Industria (CNI)* responde que las actividades relacionadas con las EMN no ocasionan problemas de seguridad o salud. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales como los empleadores comparables en el país. Se han introducido, cuando procede, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de las organizaciones de trabajadores. La Confederación Nacional de Industria también informa de que, en relación con las dificultades para aplicar las normas de prevención de accidentes, de riesgos medioambientales y de salud en el trabajo, la proporción de empresas medianas y grandes que tienen un grado de dificultad elevado o muy elevado a la hora de aplicar dichas normas es menor que en el caso de las empresas pequeñas. De esto se puede concluir que el grado de aplicación de las normas en las empresas grandes es satisfactorio.

## Bulgaria

Según el Gobierno de *Bulgaria*, en términos generales, las EMN no han causado problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo puesto que sus políticas relacionadas con dichas cuestiones cumplen plenamente con la legislación del país así como con las normas internacionales. Se han tomado disposiciones apropiadas para los aspectos relacionados con la seguridad y la salud con respecto a las condiciones de trabajo. El Gobierno facilita detalles sobre las leyes pertinentes, incluidas las multas, y sobre los programas relativos a las cuestiones de seguridad y de salud, entre otras cosas, la creación de un «Fondo de Condiciones Laborales» para financiar los programas sobre la mejora de las condiciones en el trabajo, la elaboración de programas para prevenir riesgos en el trabajo en condiciones laborales peligrosas y arriesgadas, de acuerdo con la ley sobre la protección en el caso del desempleo y la promoción del empleo. Sin embargo, las restricciones presupuestarias obligan al Gobierno a continuar gradualmente con una política de prevención de riesgos. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y de salud de conformidad con las normas nacionales y hay diferentes medidas preventivas, tales como el equipo moderno de protección y las prendas de vestir. Sin embargo, estas medidas han demostrado ser «totalmente insuficientes» en algunos sectores tales como las industrias petrolíferas y químicas así como en las industrias de sosa cáustica y de fertilizantes. Además, los comités tripartitos sobre las condiciones de trabajo «apenas justifican su existencia». Sin embargo, en general, las prácticas de las EMN relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo superan las de la mayoría de las empresas nacionales. Las EMN respetan estrictamente las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo establecidas en el Código del Trabajo. La integración de la Directiva 89/391/CEE del Consejo de la UE sobre la aplicación de medidas para promover las mejoras de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo en la nueva legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo de diciembre de 1997, ha jugado un papel decisivo en la definición de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Las EMN aplican un nuevo sistema de registro de riesgos en el trabajo, y tienen lugar comunicaciones efectivas a nivel empresarial sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud mientras que las normas de seguridad abarcan todos los procesos operativos de la empresa. Las inversiones en los nuevos recursos industriales, en la ecología y en el mantenimiento de los equipos benefician a los trabajadores, a los accionistas y a la comunidad en su conjunto. Los cursos de formación sobre las medidas de seguridad y preventivas adoptadas por el personal son positivos, mientras que los exámenes médicos para prevenir las enfermedades son obligatorios. El personal participa activamente en la seguridad como parte de su trabajo diario puesto que, por ejemplo, preparan informes sobre riesgos, rectifican el comportamiento peligroso de los compañeros y establecen un ejemplo personal. A medida que las EMN amplían su influencia en el país, se están introduciendo normas de seguridad y se está proporcionando asistencia a las empresas nacionales para concienciarlas y aplicar políticas firmes en materia de normas de seguridad. Las EMN comparten voluntariamente su experiencia para colaborar en tareas

destinadas a que se apliquen satisfactoriamente las prácticas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y las experiencias de la UE. Tan sólo algunas empresas, entre las cuales las menos conocidas son las EMN, observan prácticas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo que no son apropiadas en comparación con las empresas nacionales.

### Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que las EMN no causan problemas particulares relacionados con la salud y la seguridad debido al reducido número de EMN que hay en Burkina Faso y a la importancia relativa de su ámbito de actividad. Hubo un caso de lavado de oro que se realizó en condiciones terribles, que no fue exclusivo de las empresas mineras multinacionales sino común a todas las compañías de este sector. Los problemas de salud y seguridad en las empresas mineras de pequeña escala son un problema nacional general que tienen en cuenta los departamentos competentes del Gobierno que, mediante medios audiovisuales e inspecciones del lugar, han desarrollado una intensa campaña de sensibilización destinada a todas las personas involucradas.

### Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* informa de que las EMN tienen normas muy elevadas relacionadas con la seguridad y la salud. Las EMN existentes se encuentran en el sector de la industria ligera y presentan, por ello, bajos riesgos de seguridad y de salud.

### Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* expone que, inicialmente, las EMN garantizaban un elevado nivel de normas de seguridad y de salud en comparación con las normas nacionales. Actualmente, es difícil determinar si sigue siendo así.

### Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* observa que tanto las EMN como las empresas nacionales se rigen por la legislación nacional y/o provincial del Canadá, que estipula varias normas de seguridad y de salud. Las EMN no sólo han participado en asociaciones empresariales y en programas de educación relativos a la mejora del lugar de trabajo y a las normas de seguridad y de salud, sino que han desempeñado a menudo un papel de liderazgo a este respecto. Además, a través de varias organizaciones, las EMN participan en el examen de proyectos de ley o de reglamento que tratan las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

### Chipre

El Gobierno de *Chipre* señala que la legislación nacional que hace referencia a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud incluye los principios de los convenios de la OIT correspondientes y una nueva ley de gran alcance («la ley de seguridad y de salud en el trabajo») se ha aprobado y ha entrado en vigor durante el período de examen, la cual abarca todas las disposiciones contenidas en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y cumple con la Directiva 89/391 de la Unión Europea sobre la aplicación de medidas destinadas a promover las mejoras de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Esta ley, que se aplica a todas las empresas, se extiende a todos los sectores de las actividades económicas y protege tanto a los trabajadores como a otras personas que podrían estar afectadas por las actividades laborales. Las EMN tienen normas satisfactorias de seguridad y de salud en el trabajo en



comparación con las empresas nacionales. Los asuntos relacionados con la seguridad y la salud no se incluyen directamente en los convenios colectivos.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, la *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* no ha observado problemas causados por las actividades de las EMN, y respetan las normas nacionales; sus prácticas son comparables a las de las empresas nacionales. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud figuran en la legislación nacional, a la cual se hace referencia en los convenios colectivos celebrados con las organizaciones de trabajadores, y son objeto de discusiones más a fondo en las empresas dotadas de comités en materia de seguridad para incrementar la protección de los trabajadores.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* informa de que las EMN no han causado problemas relacionados con la seguridad y la salud; las normas relacionadas con la seguridad y la salud son las mismas para las EMN que para las empresas nacionales. Las normas nacionales sobre salud y seguridad son comunes a todos los empleadores, incluidas las EMN, y se traducen en la afiliación al sistema integral de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales. Este sistema ampara no sólo a los trabajadores, sino también a los ancianos y a las familias de los trabajadores. Sin embargo, se han incluido los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en los convenios con los representantes de los trabajadores y sus empleados y las EMN pueden establecer sus propias normas mediante convenios colectivos que generalmente son más adecuados que los establecidos en virtud de las legislaciones nacionales y están más en favor de los trabajadores. Los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tienen la responsabilidad de controlar la aplicación de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los convenios colectivos de trabajo.

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)* expone la respuesta de la Asociación de Auxiliares de Vuelo de Colombia, que confirma que una EMN (se indica el nombre) tiene normas elevadas de seguridad y de salud de conformidad con las normas nacionales y que las prácticas son favorables en relación con las de empleadores locales comparables. Los convenios colectivos tratan las cuestiones relacionadas con la salud.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que las actividades de las EMN no han causado problemas de seguridad o de salud. Las EMN tienen normas elevadas de salud y seguridad de conformidad con las normas nacionales, sus prácticas no son menos satisfactorias que las de los empleadores comparables del país. Se han incluido las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* informa de que desconoce casos graves de problemas de seguridad o salud en las EMN.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* informa de que las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la salud y la seguridad, y que desde mediados de la década de los noventa se han experimentado mejoras en las condiciones de seguridad y salud en las EMN. En el marco de la mundialización, las EMN se han visto en la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajo con el fin de obtener certificaciones internacionales como, por ejemplo la certificación de la ISO, lo que obliga a las empresas, incluidas las EMN, a cumplir con una serie de procedimientos así como con las normas nacionales

relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Las EMN, en términos generales, presentan normas elevadas relacionadas con la salud y la seguridad, puesto que operan en base a las directrices de las empresas matrices y en un mercado internacional competitivo. En la mayoría de los casos, las prácticas de las EMN a este respecto son más favorables que las de las empresas nacionales. Todas las empresas, sean nacionales o multinacionales, deben cumplir la normativa relacionada con la salud y la seguridad y, en este sentido, el Gobierno señala que los representantes de los trabajadores y sus organizaciones han tenido en cuenta las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en los convenios colectivos.

### Côte d'Ivoire

El Gobierno de Côte d'Ivoire informa de que, salvo en algunas excepciones, las EMN se encuentran al mismo nivel que las empresas nacionales en materia de salud y seguridad.

### Croacia

El Gobierno de Croacia declara que las actividades de las EMN no han ocasionado problemas adicionales en el campo de la protección de la salud, ya que algunas unidades, que implicaban algunos riesgos para la salud, se han cerrado, lo cual ha mejorado la situación a costa de la reducción de puestos de trabajo. Las empresas piden regularmente a sus controladores que verifiquen el ámbito de la protección medioambiental, la seguridad de los servicios y el control de calidad. En cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las EMN tienen normas elevadas que son mejores que las de las empresas comparables en el país. Las normas también son más elevadas que las normas de seguridad y de salud en el trabajo contempladas por los reglamentos de Croacia. Las empresas matrices no requieren que las EMN cumplan normas internas de la empresa más elevadas sino simplemente los reglamentos del país. Las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo no han sido objeto de negociación colectiva. Sin embargo, la ley núm. 1183, de 1996, sobre la protección de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y «las legislaciones subordinadas» establecen las normas mínimas. El Gobierno estima que se dan situaciones parecidas en otras EMN que operan en el país.

Según la *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)*, las normas de seguridad y salud en el trabajo adoptadas por las EMN están en conformidad con las normas nacionales y sus prácticas son mejores que las de empleadores comparables en el país. Las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la salud y la seguridad. Se han incluido asuntos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo en los acuerdos con los representantes de los trabajadores, según ha procedido.

### República Democrática del Congo

La *Federación Empresarial del Congo (FEC)* informa de que los empleados de las EMN pueden sufrir accidentes laborales o enfermedades en el trabajo. Las EMN cumplen con las normas nacionales e internacionales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Sus prácticas, a este respecto, son mejores que las de empleadores comparables en el país.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que, como en cualquier empresa, los problemas de seguridad y salud también surgen en las EMN. El bajo nivel de protección jurídica (por ejemplo, documentos anticuados) y la falta de competencia importante y variada del país en este campo explica las deficiencias y carencias. Las EMN no tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. En cuanto a su comparación con los empleadores equiparables en el país, la UNTC simplemente reitera su no conformidad con las normas nacionales.

## Dinamarca

Respecto a la seguridad y la salud, según los interlocutores tripartitos de Dinamarca, las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la seguridad o salud y las EMN tienen normas elevadas en este ámbito, al mismo nivel que las de cualquier empresa nacional o de otro tipo en la misma industria. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo forman parte de los convenios colectivos.

## República Dominicana

Según la *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)*, ha habido problemas relacionados con la salud y la seguridad en la industria minera por verter sustancias tóxicas (se citan los nombres de dos EMN). Lo mismo ha ocurrido en las zonas francas de exportación y en los hoteles que pertenecen a cadenas internacionales y nacionales, como es el caso de la sobreexplotación de recursos naturales y la utilización de los ríos como desagüe. La CNTD añade que no existe evidencia de normas elevadas de seguridad y de salud en las EMN de conformidad con las normas nacionales, y que los convenios se refieren al trabajador y no al trabajador y el entorno.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* no tiene conocimiento de problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad en las empresas. Todas las empresas deben mantener un mínimo de normas de salud y seguridad, contempladas en la legislación nacional; los problemas específicos se solucionan mediante procedimientos nacionales. Los sistemas de inspección siempre son insuficientes en relación con el gran número de empresas que existen en el país, y las empresas nacionales y extranjeras reciben el mismo trato. En general, las EMN ofrecen mejores condiciones de salud y seguridad que el mínimo legal y que otras empresas. El Ministerio insiste también en que las prácticas de las EMN en este ámbito son mejores debido a las tecnologías que poseen en ciertas áreas de producción, pero no mucho mejores que las de las empresas nacionales. La cuestión de la salud y la seguridad siempre se trata en los convenios colectivos.

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* informa de que las EMN no han planteado problemas y cuestiones relacionados con la seguridad y la salud y mantienen normas elevadas de seguridad y salud que se ajustan a las normas nacionales y son parecidas a las que aplican los empleadores comparables nacionales.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* presenta las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una EMN de la industria alimentaria (se cita el nombre) indica que hay más libertad en la formación y en las prácticas sindicales en las EMN que entre los empleadores comparables del país. Además, las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo se tratan conjuntamente por el Gobierno y las EMN. Una EMN del sector petrolífero (se cita el nombre) considera las cuestiones y las condiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo entre sus mayores preocupaciones y su filial en Egipto cuenta con una organización interna destinada a garantizar que se aplican los máximos niveles de control y se realizan inspecciones periódicas. Esta EMN en particular ha recibido el certificado ISO 1400 por sus actividades de exploración sísmica y es la primera empresa de exploración que ha logrado esto en Egipto.

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* dice que, hasta la fecha, las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la salud y la seguridad. De acuerdo con la ley, las EMN deben tener sistemas de normas de salud y seguridad comparables con los de las empresas nacionales. Los inspectores de trabajo tienen acceso libre a las zonas en las que las EMN operan para comprobar las condiciones de trabajo y empleo en ellas, de acuerdo con el artículo 38 de la ley de organización y funciones del sector laboral y de previsión social. Las prácticas de las EMN en el ámbito de la salud y la seguridad son equiparables a las de otros empleadores en el país.

## Eritrea

El Gobierno de *Eritrea* indica que, de conformidad con su proclamación laboral núm. 8/91, no se hace distinción alguna entre las empresas nacionales y las EMN con relación a la seguridad y la salud.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* indican que las actividades de las EMN no han causado problemas de seguridad ni de salud; las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud. Sin embargo, la *Confederación Sindical de la República de Eslovaquia* señala que se ha observado un deterioro del nivel de las normas. Por lo que se refiere a la seguridad y la salud, las condiciones de los convenios colectivos concertados con la Confederación Sindical se cumplen en las EMN, pero en algunas de ellas no hay sindicatos.

## España

El Gobierno de *España* indica que las normas sobre seguridad y salud en el trabajo se basan en el artículo 40.2 de la Constitución española en el que, dentro del capítulo dedicado a los principios rectores de la política social y económica, se establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo en el período a que se refiere esta encuesta. La norma más importante aprobada en materia de seguridad e higiene en el trabajo ha sido la ley núm. 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). Esta ley se aplica a las EMN y a las empresas nacionales, y establece obligaciones respetando las relaciones con los trabajadores, con inclusión de la información, consulta, participación y formación en materia de medidas de seguridad. También se han aprobado diferentes normas en virtud de la misma, entre las que podemos destacar las siguientes: el real decreto núm. 486/1997, de 14 de abril de 1997, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; el real decreto núm. 1627/1997, de 24 de octubre de 1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción; el real decreto núm. 413/1997, de 21 de marzo de 1997, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada; el real decreto núm. 487/1997, de 14 de abril de 1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañan riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores; el real decreto núm. 664/1997, de 12 de mayo de 1997, sobre la protección de los trabajadores contra los agentes cancerígenos durante el trabajo; el real decreto núm. 773/1997, de 30 de mayo de 1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; el real decreto núm. 1215/1997, de 18 de julio de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; el real decreto núm. 1216/1997, de 18 de julio de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud a bordo de los buques de pesca; el real decreto

núm. 1389/1997, de 5 de septiembre de 1997, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras; el real decreto núm. 216/1999, de 5 de febrero de 1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las empresas de trabajo temporal; el real decreto núm. 258/1999, de 12 de febrero de 1999, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar. Respecto a si se han introducido cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios colectivos celebrados entre las EMN y sus trabajadores, algunos convenios contienen cláusulas al respecto que recogen principios o referencias a órganos internos competentes en la materia. Con la nueva consolidación del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva presta cada vez más atención a la seguridad y salud en el trabajo.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* responde que las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales, y que las actividades de las EMN no han causado problemas de salud y seguridad. Añade que en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones se han introducido tanto referencias a la nueva normativa legal de transposición de las directivas de la Unión Europea como sistemas que amplían o mejoran la normativa legal mínima en materia de salud y seguridad. Es destacable el real decreto núm. 486/1997, de 14 de abril de 1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Este real decreto es una transposición al derecho español de la Directiva 89/654 CEE, de 30 de noviembre de 1989 sobre el mismo tema.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que tanto las empresas multinacionales como las nacionales se atienen al mero cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud y seguridad, y que los problemas relacionados con esta materia que se plantean en las EMN no difieren de los que se plantean en las empresas nacionales; la mayor o menor preocupación por esta cuestión está relacionada con el tamaño de las empresas y con la actividad de la inspección de trabajo, que carece de los medios y efectivos necesarios. Ha habido casos de incumplimientos normativos e incluso accidentes de trabajo en las EMN, en ocasiones, sufridos por empresas subcontratistas de la multinacional. La UGT informa de que en los convenios colectivos de las grandes empresas suelen pactarse las cuestiones relacionadas con la salud en el trabajo, aunque las experiencias son muy distintas entre unas empresas y otras. Hace referencia al sector de la automoción, en el que se ha llegado recientemente a un acuerdo entre la administración, los sindicatos y las EMN para hacer importantes inversiones financieras en 12 plantas españolas en concepto de prevención de riesgos laborales. Otras EMN se están preocupando en mayor medida tanto de la salud y la seguridad como del medio ambiente (se citan los nombres de dos EMN). Sin embargo, las empresas deberían hacer mucho más para vigilar las condiciones de salud y seguridad como «un todo» en el contexto de la práctica de la externalización.

## Estados Unidos

La *Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)* cita el ejemplo siguiente: en 1990, una EMN de la UE (se cita el nombre y el país de origen) y su filial de propiedad total (se cita el nombre) compraron una empresa nacional en bancarrota (se cita el nombre de la EMN) de la industria química. Durante una huelga declarada debido a que el empleador rechazó entrar en negociaciones con cuatro sindicatos ya existentes para tratar el vencimiento del convenio colectivo, se contrató a trabajadores de reemplazo sin formación para manipular sustancias peligrosas y llevar a cabo trabajos peligrosos. El sindicato interpuso una demanda por violación de la legislación laboral federal, la Administración de seguridad y salud en el trabajo del Departamento de Trabajo de Tennessee demandó a la empresa por violación de la

legislación, y el Organismo de Administración de Emergencias de Tennessee investigó el vertimiento de ácido en las autopistas públicas causado por trabajadores sin formación. En mayo de 1997, la empresa dejó de reconocer a dos de los cuatro sindicatos y anuló la celebración de otras negociaciones. Debido a las presiones recibidas de la sede en la UE, la filial vendió la empresa en 1998 a otra EMN norteamericana (se cita el nombre). La empresa, que se enfrenta a cargos por violar la ley sobre la pureza del agua, reconoció haber vertido una cantidad de sustancias contaminantes superior a la permitida.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* declaran que las EMN tienen normas «suficientes» relacionadas con la salud y la seguridad mejores que las de empleadores comparables. Se han introducido, en general, cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en los convenios, en colaboración con las organizaciones de trabajadores.

## Filipinas

El Gobierno de *Filipinas*, a través de la Oficina de las Condiciones del Trabajo (BWC), la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA) y el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHC), informa de que ha habido casos en los que las actividades de las EMN han causado problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, ya que los trabajadores se han visto expuestos a sustancias químicas — posiblemente tricloroetileno — y se han visto afectados posteriormente por el «síndrome de Steven Johnson». Además, siguen apareciendo problemas específicos relacionados con procesos manuales peligrosos que entrañan riesgos para el sistema musculoesquelético. Aunque la mayoría de las tecnologías y procesos utilizados por las EMN se han aceptado mundialmente, las EMN necesitan formar y preparar mejor a los trabajadores locales. Como consecuencia de los informes de estos problemas, las EMN interesadas han colaborado con las autoridades gubernamentales competentes para cumplir con las normas exigidas. Las EMN deberían adaptar los requisitos de seguridad inherentes a las tecnologías que utilizan en sus programas de seguridad y de salud en el trabajo de las empresas del país de origen, en vez de «simplemente» cumplir con las normas de seguridad y de salud en el trabajo en virtud del Código del Trabajo; tales adaptaciones ya se aplican en particular en las EMN cuyo origen es estadounidense o europeo. Otras EMN, especialmente las que se dedican a la fabricación de componentes electrónicos, van más allá mediante la adquisición de certificados de la ISO, y sus normas y prácticas de seguridad y de salud en el trabajo superan las aplicadas por otros empleadores en el país. La BWC y el OSHC contestan que los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo figuran en los convenios colectivos y que algunas EMN sindicalizadas han incluido disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, mientras que la mayoría de las EMN que operan en la zona franca de exportación siguen sin estar sindicalizadas. Según el Instituto de Estudios Laborales, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó, durante las consultas tripartitas celebradas en 1997, de que no se ha facilitado información pertinente sobre las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* observan que, en cuanto a la seguridad y a la salud en el trabajo, no es posible apartarse del nivel mínimo estipulado por la ley. Las autoridades en materia de seguridad y salud en el trabajo supervisan las empresas multinacionales de la misma manera que las empresas nacionales.

## Francia

Según la *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)*, la legislación nacional, que seguramente sigue siendo incompleta en relación a las cuestiones de

seguridad y de salud en el trabajo, se aplica a todas las empresas, ya sean nacionales o multinacionales. La Confederación afirma que las EMN tienen normas elevadas de seguridad y de salud. Sin embargo, las EMN intentan por todos los medios eludir la legislación ejerciendo influencia en la adopción de tratados internacionales que favorezcan sus intereses en el marco de la OMC (se hace también referencia al Acuerdo Multilateral sobre la Inversión (MAI), que entonces se proponía).

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que las filiales de las EMN que operan en el país son conscientes de los posibles peligros de salud y seguridad que podrían afectar al desarrollo de sus actividades, y que la mayoría tienen unidades relacionadas con «el medio ambiente y la seguridad» y centros médicos.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* observa que, con respecto a las actividades de las EMN y las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, se han contaminado algunos ríos de las zonas mineras, y la tuberculosis es una enfermedad común en las ciudades mineras. Señala que las EMN excavan pozos para suministrar agua potable a la comunidad y llevan a cabo revisiones médicas frecuentes a las personas para proporcionar un «tratamiento adecuado» a los afectados. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y de salud, mejores que las de empleadores comparables en el país. Se han introducido cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios firmados con los representantes de los trabajadores.

## Grecia

El Gobierno de *Grecia* informa de que la legislación laboral en el ámbito de la seguridad y la salud no discrimina en absoluto ni contiene disposiciones más o menos favorables a las EMN. Todas las empresas deben facilitar un nivel elevado de seguridad y salud a los trabajadores de acuerdo con la legislación laboral, que el Gobierno observa y aplica de la misma manera a las empresas nacionales y a las EMN.

La *Federación de Industrias de Grecia (FIG)* informa de que las EMN operan con un nivel elevado de seguridad y salud que es casi siempre superior al nivel de las normas nacionales.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* declara que algunas EMN del sector agroindustrial causan efectos negativos en la salud de los trabajadores y en los habitantes que viven cerca del lugar de trabajo. El tipo de fungicidas utilizado y la falta de prevención, protección y capacitación de los trabajadores influyen negativamente en la salud y la seguridad. Para contrarrestar esto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desarrolla actividades, entre las que figuran la integración y asesoría de las comisiones de seguridad e higiene, el diagnóstico empresarial para la implementación de estrategias de prevención y control de riesgos de trabajo, la capacitación específica según el perfil de riesgo empresarial, la asesoría de implementación de un sistema de información y vigilancia epidemiológica, así como de accidentes de trabajo, la asesoría y el fortalecimiento de los servicios de medicina del trabajo a través del sistema complementario de atención de salud. En general, el Gobierno considera que las EMN tienen normas elevadas relacionadas con la salud y la seguridad de conformidad con las normas nacionales. Además señala que las prácticas relacionadas con la salud y la seguridad de las EMN resultan más favorables porque realizan un mejor control e implementación de detección de riesgos y protección para los trabajadores. Las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores

han introducido a través de la negociación de pactos colectivos negociados entre las organizaciones sindicales y de trabajadores.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* no tiene conocimiento de incidentes importantes, aunque existen algunas empresas de alto riesgo, tales como la explotación petrolera y la industria química. Considera que las prácticas de seguridad y salud en las EMN generalmente son superiores a las exigidas por la legislación local; por o tra parte, están en igualdad de condiciones que las imperantes en empresas nacionales similares. Existe un esfuerzo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para mejorar los niveles de seguridad e higiene en el trabajo a través de reformas de la ley en la materia e inspecciones más efectivas. Se han celebrado consultas con las cámaras empresariales y la organización cúpula. Considerando que la negociación de pactos colectivos en la rama de la industria no es frecuente en el marco del CACIF, éste estima que las cuestiones a que se refiere esta pregunta generalmente se tratan en pactos colectivos celebrados entre las empresas y sus trabajadores. Este tipo de negociación es frecuente en las EMN.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* informa de que, hasta un cierto punto, las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud y sus prácticas son un poco mejores que las de las empresas comparables en el país. Sin embargo, hay casos en los que las actividades de las EMN han provocado riesgos para la salud. Cabe citar el ejemplo de un vertido de cianuro en las explotaciones mineras que provocó la contaminación del agua, polución y problemas de salud. Continúan las discusiones entre el Gobierno y las EMN con miras a buscar una solución a este problema. El Gobierno observa que, salvo en las organizaciones que no están sindicalizadas, se introducen las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en los convenios laborales.

## Hungría

Según el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno informa de que la Inspección Nacional del Trabajo y de la Seguridad Laboral no tiene registros específicos, por lo tanto tampoco dispone de datos fácticos sobre los problemas de seguridad causados por las EMN. Sin embargo, según su experiencia, las EMN tienen normas elevadas de salud y seguridad. Algunas EMN cumplen con las normas nacionales y otras cumplen con las normas de sus países de origen, incluidos los de la UE, los Estados Unidos y el Japón. El Gobierno informa de que las prácticas pertinentes de la mayoría de las EMN son mejores que las de la mayoría de los empleadores de Hungría. Se incluyen, cuando procede, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados entre las EMN y las organizaciones de trabajadores. La Confederación de Industriales de Hungría, uno de los interlocutores tripartitos, informa de que las EMN en general procuran evitar problemas relacionados con la salud y la seguridad en sus locales, y observa que éste es otro indicio de que superan la media nacional. Los interlocutores observan que las EMN intentan paulatinamente acortar distancias entre sus filiales húngaras y las normas que se aplican en su país de origen. Los empleadores están de acuerdo con el Gobierno en que, en líneas generales, el nivel de salud y seguridad en el trabajo es mejor en las EMN que en sus homólogas húngaras. Observan que las EMN son conscientes de que deben cumplir al menos las normas nacionales, en su propio beneficio. Los empleadores señalan que las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se han introducido en los convenios colectivos de algunos sectores industriales, en los que esas cuestiones han surgido en discusiones. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Comités Laborales, interlocutores tripartitos, informan de que las actividades de las EMN causan ocasionalmente problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.



En la industria alimenticia, los sindicatos informan de que una EMN intentó ocultar accidentes laborales. Sin embargo, los sindicatos reconocen que la mayoría de las EMN hacen hincapié en la salud y la seguridad en el trabajo y, en algunos casos, también en la protección medioambiental. Las EMN son muy estrictas en cuanto al cumplimiento de los reglamentos, al establecimiento de controles con regularidad y a otras medidas. Por lo tanto, las EMN cumplen con las normas de salud y seguridad de Hungría. Además, los sindicatos señalan que las prácticas en la mayoría de las EMN son más favorables en lo tocante a las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad que las normas nacionales, con la excepción de la industria textil.

## India

El Gobierno de la *India* afirma que las EMN respetan la legislación, las normas y los reglamentos nacionales respecto a la seguridad y la salud en el trabajo y a los riesgos medioambientales.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* indica que las EMN aplican generalmente normas elevadas de seguridad y salud en el trabajo. Se ha criticado a algunas EMN por no haber protegido el medio ambiente. El Gobierno declara que, en varias empresas sindicalizadas, los trabajadores participan en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* informa de que las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo están reguladas en la ley de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, de 1989, que se aplica a todas las empresas, lo que significa que todas las empresas, incluidas las EMN, tienen normas parecidas de seguridad y salud.

## Italia

El Gobierno de *Italia* observa que las EMN no han causado problemas distintos de los causados por empresas locales, los procedimientos que se aplican normalmente son parecidos a los de las empresas nacionales comparables (mismo sector y tamaño).

La respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores de Italia, concretamente de la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)*, expresa opiniones parecidas a las del Gobierno.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* informa de que no se han observado problemas de seguridad o salud como resultado de las actividades de las EMN. Los informes de los inspectores de seguridad y salud indican que las EMN tienen normas muy elevadas de seguridad y salud para los trabajadores. Las prácticas de las EMN y de las empresas nacionales son las mismas con respecto a la seguridad y la salud porque están obligadas a cumplir con las mismas normas nacionales. Se han incluido todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con representantes de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones.

La *Cámara de Industria de Ammán (ACI)* apoya los comentarios del Gobierno sobre la salud y la seguridad, y añade que se han introducido las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los acuerdos así como en la legislación laboral.

## Kenya

El Gobierno de *Kenya* señala que las EMN han causado una serie de problemas de salud y seguridad en sus operaciones, especialmente debidos al contacto con productos químicos. A pesar de que existen leyes que regulan las normas de seguridad y de salud, el sistema local de cumplimiento de la ley «no es muy efectivo». Las EMN se aprovechan de la «debilidad de los sistemas» para actuar con un nivel de normas muy inferior, aunque operen con normas muy elevadas en sus países de origen. Esto ha dado lugar a niveles de exposición elevados, sobre todo a productos químicos, y a riesgos laborales. Aunque los trabajadores puedan ser conscientes de los riesgos, casi nunca se quejan debido a que corren el riesgo de ser sustituidos fácilmente por un gran número de trabajadores desempleados. Si existiera un mecanismo efectivo de cumplimiento de la ley, las prácticas de las EMN serían mejores. Sin embargo, en las zonas francas industriales, las EMN están exentas de la obligación de respetar las leyes en materia de salud y seguridad, un incentivo para los inversores que es probable que se revoque. Muy pocas EMN, o casi ninguna, han introducido las cuestiones de salud y seguridad en los convenios colectivos celebrados con los representantes de los trabajadores puesto que, en la mayoría de los casos, las EMN no permiten que sus trabajadores se afilien a los movimientos sindicales, sobre todo en las zonas francas industriales. Otros aspectos de las condiciones laborales aparte de los salarios, sobre todo los relacionados con la salud y la seguridad, no se incluyen en los acuerdos colectivos puesto que los trabajadores sólo ahora empiezan a ser conscientes de la necesidad de salud y seguridad y del derecho a ellas.

## Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* informan de que los empleadores cumplen con las normas mínimas nacionales en materia de relaciones laborales, y que las EMN suelen superar a los demás a ese respecto.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que las actividades de las EMN no han causado problemas adicionales de seguridad o salud. Una EMN (se cita el nombre) tiene un seguro adicional de vida y salud para todos los empleados y otra EMN (se cita el nombre) de la industria de la construcción proporciona un seguro de salud para todos los empleados. Algunas EMN fomentan los programas de rehabilitación por medio de los deportes, la cultura y en materia de salud. La *LABS* informa de que los problemas de seguridad y salud se están «solucionando» gracias a los convenios colectivos.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* observa que las EMN deben respetar las leyes nacionales sobre seguridad, salud y accidentes laborales, y señala que las EMN son más estrictas que otras empresas en materia de protección medioambiental y en cuanto a los procesos de producción, y mantienen este criterio en sus relaciones con otras empresas.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* informa de que los datos de la Inspección Estatal del Trabajo no indican problemas de salud y seguridad específicos a las EMN, en las que el «estado» de salud y seguridad es a menudo mejor que el de las empresas nacionales (se citan los nombres de las EMN). El Gobierno añade que, si bien las empresas nacionales y las EMN tienen las mismas normas de seguridad y de salud, las EMN cuentan con medidas más estrictas de supervisión de la seguridad individual.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* informa de que existen unos requisitos normalizados en materia de seguridad y atención sanitaria para todas las empresas que desarrollan actividades en el país.

En cuanto a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* señala que las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la seguridad y la salud en el país, y que las EMN prestan una enorme atención a las leyes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo y a todas las demás, que a menudo protegen a los empleados en caso de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo, una práctica que es poco frecuente entre los empleadores nacionales.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* indica que los trabajadores de las EMN sufren problemas frecuentes de salud, tales como dolores de cabeza, fatiga ocular, gripes, dolores dentales y torceduras de muñecas, debido al ritmo de trabajo. Las EMN no ofrecen normas de salud y seguridad que cumplan las normas nacionales. A pesar de las instalaciones de las EMN que son bastante nuevas, no siempre cumplen con las condiciones de un entorno seguro y sano. Por ejemplo, los equipos de ventilación y de higiene pueden ser insuficientes o defectuosos; el equipo de protección contra incendios puede estar fuera de servicio.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* informan de que, aunque ha habido casos en los que las actividades de las EMN han dado lugar a contaminación industrial, tienen normas de seguridad y de salud en el trabajo en general más elevadas que las de empleadores comparables. La legislación contempla las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo y es responsable de las empresas y sus empleados respetar la ley.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores (GWU)* informa de que se desconoce si las actividades de las EMN han causado problemas de salud y seguridad. La Unión ha constatado que las normas nacionales sobre seguridad y salud son «inexistentes». La Unión informa de que las prácticas de las EMN con respecto a la salud y la seguridad son mejores que las de empleadores comparables en el país. En los casos en que se identifican posibles riesgos, la negociación colectiva facilita la protección necesaria.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo (CDT)* informa de que las EMN han empezado a prestar atención a las cuestiones de salud y seguridad, y que las condiciones de salud y seguridad en las EMN son generalmente mejores que las de las empresas locales.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* informa de que la ley sobre indemnización de accidentes de trabajo (RL5/605) y las disposiciones específicas en el Reglamento Nacional núm. 28 de 1986 sobre Pensiones (Lesiones Laborales) (Enmienda) regulan los accidentes y lesiones en el trabajo y se aplican a los trabajadores de todas las empresas, incluidas las EMN. Las actividades de las EMN no han causado problemas de seguridad y salud. Las empresas nacionales y las EMN están sujetas a las mismas políticas de aplicación de las leyes y a los requisitos de cumplimiento relativos a la legislación en vigor sobre seguridad y salud en el trabajo.

## México

El Gobierno de *México* informa de que, de acuerdo con las consultas realizadas, no recibió información pertinente sobre la cuestión de los problemas de seguridad y de salud. Todas las empresas deben cumplir con las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los convenios y tratados internacionales ratificados por México, la ley federal del trabajo, el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, los contratos ley, los contratos colectivos de trabajo y los contratos individuales de trabajo. Las EMN y otras empresas deben aplicar las normas en materia de seguridad e higiene expedidas por la secretaría del trabajo y previsión social; actualmente existen 104 normas relativas a las instalaciones de los centros de trabajo (20), al equipo de protección personal que deben utilizar los trabajadores (seis), a la cuantificación de contaminantes en el ambiente laboral (76) y a los trámites administrativos sobre la seguridad y la higiene en los centros de trabajo (dos). El Gobierno también señala que el artículo 161 del reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo establece que cuando la secretaría detecta el incumplimiento por parte de los patrones de disposiciones jurídicas relacionadas con la seguridad y la higiene en el trabajo, deberá notificarlo a la Administración Pública Federal para los efectos jurídicos procedentes. El Gobierno informa de que las disposiciones legales como las reglamentarias en materia de seguridad y salud se aplican por igual a las EMN y a las empresas nacionales. Los aspectos relacionados con la seguridad e higiene en todos los centros de trabajo, ya sean EMN o nacionales, comprenden la prevención de riesgos y enfermedades en el trabajo, a efectos de salvaguardar la salud de los trabajadores expuestos a contaminantes, ruido, polvo, sustancias químicas tóxicas y garantizar el funcionamiento adecuado de la maquinaria y el equipo, las condiciones de seguridad de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor, y en general a los demás procesos productivos que se emplean en el lugar de trabajo. Se incluyen las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios colectivos y se estipulan las bases para la integración y el funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene (artículo 391, fracción IX, y artículo 132, fracción XVI).

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* indica que, en virtud de la ley federal del trabajo, se prevé la formación de una comisión tripartita de seguridad e higiene en el trabajo en la que participen obreros, patrones y el Gobierno, en igualdad de representación entre hombres y mujeres, en la que se considere que la salud es uno de los valores fundamentales del individuo y de la sociedad.

## República de Moldova

En cuanto a la seguridad y la salud, el Gobierno de la *República de Moldova* observa que no hay casos que indiquen la existencia de problemas causados por las EMN. Las EMN cumplen con las disposiciones de la legislación en materia de seguridad y salud así como con las medidas específicas establecidas como resultado de las inspecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Puesto que las EMN tienen mayores recursos financieros, tienden a resolver los problemas relacionados con la protección de los trabajadores más rápidamente que las empresas locales.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique*, sede del sindicato (OTM-CS) informa de que las actividades de las EMN, en algunos sectores, han causado problemas de salud y seguridad. Las actividades de fabricación y distribución provocan en los trabajadores fatiga, accidentes y otras enfermedades, debido a las largas horas de trabajo. Algunas EMN tienen normas elevadas de salud y seguridad de conformidad con las normas nacionales — sus prácticas son «las mejores» del país. Se han incluido las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en los convenios.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* indica que las actividades de las EMN hasta ahora no han causado problemas de seguridad o salud. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y de salud de conformidad con las normas nacionales; las prácticas de las EMN son mejores que las de los empleadores comparables en el país. Se han incluido las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el marco de la competencia de las entidades de inspección tales como el «Departamento de Inspección General de las fábricas y de la legislación laboral».

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que no «s han observado en particular» problemas relacionados con la seguridad y la salud específicos de las EMN. Las normas de seguridad y salud son las mismas para las EMN y los demás empleadores. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se incluyen con poca frecuencia en los convenios colectivos.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que las actividades de las EMN no han causado problemas relacionados con la seguridad y la salud y que las EMN tienen normas de seguridad y salud de conformidad con los requerimientos del país. Las EMN y otros empleadores nacionales aplican normas elevadas de seguridad y salud en el trabajo. Se han introducido, cuando procede, cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios.

## Noruega

El Gobierno de *Noruega* informa de que las EMN no desempeñan un papel rector en el país en cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, ni tampoco en cuanto a las medidas correctivas o preventivas. Las EMN deben respetar las disposiciones de la ley así como la protección de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo que implica una cooperación entre empleadores, empleados y la Dirección de la Inspección del Trabajo. La Dirección de la Inspección del Trabajo supervisa el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la salud y la seguridad que figuran en la ley. Las EMN no han causado problemas especiales en el ámbito de la salud y la seguridad, ni tampoco tienen normas más elevadas o más bajas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. El contenido de los convenios colectivos varía de una industria a otra; algunos convenios colectivos, como los de la industria del metal, tienen disposiciones sobre la salud y la seguridad. Noruega ha ratificado los Convenios de la OIT sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) y sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139). No ha ratificado el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136). Sin embargo, el Gobierno sostiene que Noruega cumple con los principios del Convenio núm. 136 como resultado de la aplicación del Convenio núm. 139 y de la legislación noruega que abarca, en general, este ámbito. El Gobierno de Noruega observa que, dada la situación especial de las islas Svalbard (al noroeste de Noruega), existen disposiciones en vigor sobre las condiciones de trabajo y sobre la salud y la seguridad ligeramente diferentes de las disposiciones que figuran en la ley sobre el medio ambiente de trabajo.

## Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que la ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo (HSE), de 1992, se aplica por igual a todos los empleadores, incluidas las EMN. La información sobre la actuación de las EMN no se recopila separadamente, pero no hay

indicios de que las EMN cumplan con mayor o menor probabilidad la ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo que otros empleadores. La ley sobre contratos de trabajo, de 1991, (actualmente en proceso de derogación), proporciona a los empleadores y empleados la «capacidad de determinar qué cuestiones desean negociar», que pueden incluir las disposiciones contractuales sobre la salud y la seguridad o los contratos colectivos de empleo.

La *Federación de Empleadores de Nueva Zelandia (NZEf)* señala, en sus comentarios sobre el informe del Gobierno, que apoya las opiniones del Gobierno.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* hace observaciones en su informe sobre el informe del Gobierno para la encuesta y «toma nota» de la respuesta d éste a este apartado y no hace más comentarios.

## Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* informa que no existen problemas de salud y seguridad específicos a las EMN; cumplen con las normas nacionales y sus prácticas a menudo son mejores que las de las empresas nacionales comparables.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* informa de que las EMN tienen normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, como lo exige la ley sobre las condiciones de trabajo. El Gobierno no ha observado distinciones en las normas o medidas relacionadas con la salud y la seguridad destinadas a respetar la ley sobre las condiciones de trabajo entre las EMN y empresas nacionales comparables. Los convenios colectivos abarcan un número cada vez mayor de cuestiones específicas relacionadas con la salud y la seguridad; los convenios analizan más detenidamente las obligaciones jurídicas existentes y las medidas prácticas. El Gobierno observa que las negociaciones varían según el ramo de la industria y tratan cuestiones tales como el trabajo físico penoso, el estrés o las sustancias peligrosas. El Gobierno señala que el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo introdujo otra forma de acuerdo, el método de «recurso a pactos», sobre la cuestión de la prevención d enfermedades y discapacidades. Las primeras negociaciones de este tipo se iniciaron en los ramos de la industria en 1999. En lo relativo a los cambios estructurales de 1997, el Gobierno remite a su memoria sobre el Convenio núm. 155, enviada a la OIT en 1999.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* responde que las actividades de las EMN no han causado problemas de seguridad o salud; cuando surgen problemas se estudian los casos separadamente. Las EMN tienen normas elevadas de seguridad y de salud de conformidad con las normas nacionales. Por lo general, las prácticas de las EMN a este respecto son mejores que las de los empleadores comparables en el país. Se han introducido cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones en el país.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* indica que, en general, las EMN tienen normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. Sus prácticas a este respecto son mejores que la de empleadores comparables en el país. Se incluyen cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* declara que las actividades de las EMN no causan problemas relacionados con la seguridad y la salud. Considera que las EMN tienen normas de conformidad con las leyes nacionales, y que las prácticas d

las EMN, a este respecto, son mejores que las de los empleadores comparables en el Pakistán. No se han celebrado acuerdos con los trabajadores con respecto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.

#### Panamá

El Gobierno de *Panamá* declara que las EMN han ocasionado algunos problemas en materia de salud y seguridad a los trabajadores. Por ejemplo, en el sector bananero, los trabajadores continuamente presentan quejas ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por el uso de contaminantes químicos que tienen efectos negativos en la salud de los trabajadores, los pobladores de la región y en el medio ambiente en el que las EMN operan. La mayor parte de las EMN tienen medidas relacionadas con la salud y la seguridad de conformidad con las normas internacionales, tales como las de la OIT y otras normas externas (NIOSH, OSHA), que generalmente son más estrictas que las existentes en el país, y las prácticas en materia de seguridad y salud de conformidad con estas normas no son menos favorables o mejores que las de los empleadores nacionales. En cuanto a la introducción de cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores, el Gobierno dice que tales cláusulas se incluyen pero que no se les da la importancia debida, puesto que se da mayor énfasis en las pautas que tratan cláusulas económicas.

#### Perú

Según el Gobierno del *Perú*, no hay antecedentes de problemas relacionados con la salud y la seguridad como resultado de las actividades de las EMN. Las normas de seguridad no se encuentran agrupadas en una ley marco sino que se aplican de acuerdo con el sector de la actividad económica correspondiente. La seguridad puede incluirse en los convenios colectivos, dependiendo del sindicato interesado. No se dispone de información sobre si las prácticas de las EMN en este ámbito son menos favorables o mejores que las de empleadores comparables en el país.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* informa de que las actividades de las EMN han contaminado el medio ambiente y los recursos naturales, incluidos los océanos y las EMN no hacen mayores esfuerzos por evitarlo, y añade que éste no es tal vez un problema de las EMN sino de la legislación existente en el país. Sin embargo, se han incluido las cuestiones relacionadas con la seguridad de los trabajadores en los convenios que se han firmado.

#### Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que las actividades de las EMN no causan problemas de salud y seguridad; tienen normas que son comparables o mejores a las de las empresas nacionales. La OPZZ informa de que los principios sobre salud y seguridad en el trabajo se examinan en los acuerdos de negociación colectiva y en los pactos sociales.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność)* reconoce que, en general, las actividades de las EMN no causan problemas de salud y de seguridad y que las EMN tratan de tener normas comparables con las normas nacionales en este ámbito.

#### Portugal

El Gobierno de *Portugal* indica que la legislación y la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplican por igual a las EMN. Existen problemas específicos de enfermedades que afectan a los trabajadores de las empresas que se dedican

a ciertas actividades tales como una forma de tendinitis en trabajadores de fábricas de componentes en la industria electrónica. El caso más conocido corresponde a una EMN cuyos trabajadores de producción en cadena sufren de tendinitis.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* observa que, por su dimensión, las EMN tienen la capacidad, también en términos de legislación nacional, de crear sus propios servicios de seguridad y salud en el trabajo. Esto normalmente se realiza y los procedimientos y reglamentos se cumplen en todas las filiales de las empresas o afiliadas del grupo. Por ejemplo, en una empresa de componentes electrónicos (se cita el nombre de la EMN) 700 trabajadores sufrieron tendinitis de los 2.000 en nómina. Como resultado de la acción sindical, en respuesta a la postura intransigente mostrada por la administración que negó la existencia de cualquier vínculo entre la forma de realizar el trabajo y las tendinitis, se ha pedido al Centro Nacional de Protección contra los Riesgos Laborales (CNPRP) que reconozca que debería pagarse una indemnización a los trabajadores afectados temporalmente durante el período de baja como resultado de esta lesión laboral (principalmente trabajadoras).

## Reino Unido

El Gobierno del *Reino Unido* señala que la legislación en materia de seguridad y salud en el Reino Unido no hace distinción alguna entre las empresas nacionales y otros empleadores — y se espera de todos los empleadores el mismo nivel de cumplimiento. Las estadísticas nacionales no distinguen entre la actuación de las EMN y la de otras empresas pero muestran que el tamaño es un factor importante (las empresas manufactureras mayores de todo tipo, incluidas las EMN, registran una tasa menor de accidentes graves y mortales). Las EMN aportan una contribución a las normas nacionales en materia de seguridad y salud; se les ofrecen importantes oportunidades de formular observaciones a través de consultas oficiales sobre la legislación y códigos de prácticas aprobados y, oficiosamente, sobre las pautas, etc. Si bien la normativa internacional se establece principalmente por conducto de las instituciones de normas británicas, los representantes de las EMN (a través de los organismos comerciales) pueden participar y de hecho participan en comisiones y grupos de trabajo en el Comité Europeo de Normalización y en el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (a nivel europeo) y en la Organización Internacional de Normalización y en la Comisión Electrotécnica Internacional (a nivel internacional). Se alienta a que todos los empleadores, incluidas las EMN, examinen las causas de los peligros para la seguridad y salud en el trabajo y apliquen la experiencia positiva que hayan adquirido en el seno de sus empresas. La participación de los representantes de los trabajadores forma parte integrante del sistema de seguridad y salud y se le ha dado fuerza de ley en el reglamento de los comités y representantes en materia de seguridad, de 1997, que trata sobre los representantes en materia de seguridad nombrados por los sindicatos reconocidos por un empleador para los fines de negociación; el reglamento sobre salud y seguridad (consulta con los empleados), de 1996, sobre las situaciones en las que los empleados no están representados por un sindicato o el sindicato no está reconocido por el empleador. Las consultas pueden celebrarse a través de representantes o directamente con los trabajadores. El objetivo de esta legislación es garantizar que los trabajadores (o sus representantes) participen plenamente en todas las cuestiones que les afectan en materia de seguridad y salud. Además, muchas otras leyes disponen que los empleadores deben dar a conocer a sus trabajadores toda información relativa a los riesgos relacionados con su trabajo y a las medidas de protección pertinentes, que se formulan en términos de obligaciones respecto de todos los trabajadores en lugar de acuerdos con sus representantes.



## Rumania

El Gobierno d *Rumania* informa de que las EMN no han causado problemas d seguridad o salud, y que son más receptivas a la hora de aplicar medidas específicas, establecidas con motivo de las inspecciones, relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Las EMN cumplen con las normas de salud y seguridad, y si las comparamos con los empleadores con capital local, resuelven los problemas de este ámbito de forma más rápida, gracias a los recursos financieros de que disponen.

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* informa de que las EMN no causan problemas relacionados con la seguridad y la salud, y que deben respetar las leyes y los reglamentos del país en materia de seguridad y salud, al igual que los demás empleadores del país.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* no dispone d información para responder a las preguntas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo y las EMN.

## San Vicente y las Granadinas

Por lo que se refiere a la seguridad y la salud, los interlocutores tripartitos d *San Vicente y las Granadinas* confirman que las EMN tienen unas normas elevadas, d conformidad con las normas nacionales, y que sus actividades no han causado problemas de seguridad o salud. Las prácticas de las EMN en materia de seguridad y salud en el trabajo son mejores que las de los empleadores comparables del país. Las cuestiones relacionadas a las normas de salud se introducen, cuando es necesario, en los convenios colectivos.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que, en materia de salud y seguridad en el trabajo, el Senegal tiene reglamentos de normas mínimas sobre seguridad y medicina en el trabajo, que se aplican a todas las empresas. A menudo las EMN respetan mejor estas disposiciones, e incluso en ocasiones aplican normas más elevadas que las de otras empresas. La experiencia y los recursos de las EMN podrían explicar esta situación ya que cuentan con una tecnología y unos métodos de producción más modernos que los qu emplea la mayoría de las empresas autóctonas. Sin embargo, el Gobierno señala que el cumplimiento de las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo también varía según el sector de actividad y las dimensiones de las EMN. Por regla general, las condiciones de salud y seguridad son mejores en la industria que en la agricultura, mientras que las grandes empresas dan mucha más importancia a las condiciones de salud y seguridad que las pequeñas empresas.

## Singapur

Según el Gobierno d *Singapur*, las actividades de las EMN no causan problemas graves de salud o seguridad. La mayoría de las EMN han aplicado normas de seguridad y salud elevadas de conformidad con las normas nacionales. Las prácticas de las EMN a est respecto son análogas o superiores a las de empleadores comparables nacionales. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se han introducido, cuando ha procedido, en los convenios entre los empleadores y los trabajadores de empresas representadas por sindicatos, y han estado sujetas a ciertas disposiciones mínimas impuestas por la ley de empleo y la ley de fábricas, en las que se estipulan las condiciones de trabajo seguras.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* informa de que las EMN se concentran básicamente en los sectores de las manufacturas y la construcción. Si bien la mayoría de las empresas del sector manufacturero aplican, en materia de salud y seguridad, las normas nacionales o normas más estrictas, como mínimo, aún se plantean algunos problemas, principalmente debido a la negligencia de los trabajadores. En primer lugar, los trabajadores desactivan deliberadamente las medidas de protección, lo que provoca por ejemplo, en la industria del vestido, una alta incidencia de lesiones en los ojos de los trabajadores al romperse las agujas. En segundo lugar, aun cuando las EMN proporcionan prendas protectoras contra la radiación ionizante, el benceno y el cáncer profesional, los trabajadores son reacios a llevarlas, principalmente porque no son conscientes de que son necesarias. El Gobierno hace referencia a este respecto a los Convenios sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), sobre el benceno, 1971 (núm. 136), y sobre el cáncer de origen profesional, 1974 (núm. 139). Si bien es importante educar a los trabajadores sobre la utilización de las prendas de protección, las EMN no muestran un interés suficiente a este respecto. En tercer lugar, la rotación de puestos de trabajo de los trabajadores, la supervisión del medio ambiente y el examen periódico de los trabajadores expuestos a sustancias peligrosas son insuficientes. En cuarto lugar, a pesar de que las EMN han creado comités de seguridad, la coordinación con las autoridades (Departamento de Trabajo) resulta inadecuada. Por último, los métodos adoptados para llevar un registro e investigar los accidentes también se deben mejorar en el sector de la construcción, en el que las EMN tienen normas de seguridad y salud muy deficientes. En ese sector, los trabajadores no son conscientes de los peligros de esta rama y la tasa de accidentes es muy elevada. Una de las principales razones de la alta incidencia de accidentes es la práctica de la subcontratación de algunas de las actividades y el incumplimiento por parte de los subcontratistas de las disposiciones pertinentes de la legislación en materia de medidas de protección.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* señala que no se han registrado quejas importantes con respecto a problemas de seguridad y de salud en las EMN; en general tienen normas más elevadas que las empresas nacionales comparables. No se han celebrado acuerdos formales entre las partes interesadas, pero se llevan a cabo consultas periódicas entre las partes que dan lugar a un claro entendimiento de los problemas relacionados con la salud y la seguridad.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* indica que las EMN aplican normas de salud más favorables que las empresas locales y que se introducen en los convenios. Los problemas de salud provocados por las actividades de las EMN están relacionados en su mayoría con el vertido de sustancias tóxicas en los arroyos y ríos.

## Sudáfrica

La organización *Empresarios de Sudáfrica (BSA)* indica que desconoce la existencia de problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo causados por las EMN; estas empresas aplican las mismas normas de seguridad y salud en el trabajo que sus homólogas nacionales. Estas cuestiones se abordan en los contratos de trabajo en las empresas y en las EMN en cumplimiento de las disposiciones legislativas pertinentes.

En cuanto a los problemas de salud y seguridad en las EMN, el *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* hace referencia a un caso importante relativo a una empresa europea (se cita el nombre de la EMN) del sector minero, e indica que se puede obtener información previa solicitud.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* indica que las normas de seguridad y de salud en el trabajo sólo suponen una cuestión importante a las EMN que s

dedican a actividades en sectores de alto riesgo, como el sector químico y de atención d salud. Se informa de que los trabajadores son retirados de su puesto de trabajo y despedidos cuando no pueden asumir más sus responsabilidades debido a problemas d seguridad y salud en el trabajo, como es el caso, por ejemplo, de los trabajadores expuestos al amianto en el lugar de trabajo, que son despedidos cuando dejan de ser p roductivos debido a su enfermedad. En este contexto, FEDUSA recomienda que el Gobierno y los sindicatos alienten a las EMN y a los empleadores comparables a eliminen el riesgo para los trabajadores, en lugar de despedir a los trabajadores una vez que el ri esgo los ha afectado. Aunque el VIH/SIDA no es una enfermedad de origen profesional, los empleadores adoptan medidas para evitar que se transmita la enfermedad en el lugar d trabajo, entre las que cabe citar: el uso de prendas protectoras, la educación en materia de primeros auxilios a los trabajadores en caso de accidente o, en caso de no impartirse, la creación de servicios de enfermería. Debido a que estas medidas existen en sus países d origen, algunas EMN que tienen actividades en Sudáfrica han lanza do programas d sensibilización y han creado centros y ha promovido la educación en materia de seguridad y salud en el trabajo; esto ha tenido gran repercusión en el sector empresarial. FEDUS sostiene que algunas EMN aplican normas más elevadas que sus homólogas nacionales, por tener acceso a la tecnología más avanzada, mientras que otras no llegan a cumplir los requisitos de las normas aplicadas por los empleadores nacionales porque las consideran innecesariamente costosas. Las cuestiones relativas a la s eguridad y la salud en el trabajo son objeto de negociaciones con los sindicatos, que luchan por incluirlas en los convenios colectivos basados en modelos específicos por sectores para las políticas en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo qu e han creado los sindicatos en el marco de cada sector específico. FEDUSA ofrece una extensa formación en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, sobre cómo garantizar su integración en el lugar d trabajo e incorporarlas en los convenios colectivos.

## Suecia

El Gobierno d *Suecia* informa de que la legislación en materia de salud y seguridad no establece una distinción entre las empresas. Las EMN están sujetas a la misma supervisión por parte del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Inspección del Trabajo que las empresas nacionales. Las oportunidades de participar en la formulación de políticas sobre el entorno de trabajo con las autoridades nacionales y las organizaciones son las mismas para las EMN que para las empresas nacionales.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* declara que las disposiciones relativas a la prevención d accidentes laborales y enfermedades de origen profesional (seguridad y salud en el trabajo) se aplican a todas las empresas que emplean a trabajadores. Por esta razón, todas las empresas deben cumplir esta reglamentación.

La *Confederación de Empleadores de Suiza (UPS)* está de acuerdo con la declaración del Gobierno, y añade que las directivas emitidas por el Comité de Coordinación Federal para la Seguridad en el Trabajo (CFST) supervisa la aplicación en las empresas a través d los servicios de inspección cantonales, de la Secretaría de Estado y Economía (SECO) y del Fondo Nacional de Seguros contra los Accidentes de Suiza (SUVA). Las EMN cumplen plenamente estas normas elevadas.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* está de acuerdo con la declaración del Gobierno.

## Tailandia

El Gobierno d *Tailandia* señala que no lleva registros separados de los problemas d seguridad y salud en las EMN, y que no hay informaciones concluyentes sobre las normas

de rendimiento elevadas en este campo de las EMN, en vista de que la legislación de su país en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplica a todas las empresas. Sin embargo, las prácticas de las EMN en materia de salud y seguridad son favorables comparadas con las de otros empleadores en el país. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se definen de tres maneras: las prescritas por la legislación, las definidas por las empresas en el reglamento de trabajo y las incluidas en los convenios colectivos celebrados entre los representantes de los empleadores y los trabajadores.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* indica que en las zonas francas industriales algunas actividades de las empresas causan problemas de seguridad debido a que no se proporcionan equipos de protección y los empleados trabajan más de ocho horas diarias. La OTTU/TFTU da por sentado que algunas EMN aplican normas elevadas en materia de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales, pero debería llevarse a cabo un estudio para cerciorarse de ello.

## Togo

Según el Gobierno de Togo, toda actividad humana implica necesariamente problemas de seguridad y salud en el trabajo. A este respecto, se pide a las EMN que apliquen medidas en favor de la seguridad. Las EMN garantizan un nivel medio de seguridad y salud de acuerdo con las normas nacionales e internacionales y sus prácticas en este campo son mejores que las aplicadas por los empleadores locales comparables dados los medios de que disponen.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* observa que las actividades de las EMN no causan problemas de seguridad y salud en el trabajo y que las EMN garantizan unas normas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. Además el Consejo informa de que las prácticas de salud y seguridad en las EMN son las mismas que las de los empleadores locales.

La *Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT)* informa de que no existen riesgos laborales específicos a las actividades de las EMN, salvo que los peligros en materia de seguridad y salud son inherentes a las actividades de las EMN relacionadas con el transporte aéreo y marítimo. La CSTT opina que las EMN tienen un nivel elevado de normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con las normas nacionales, y que las prácticas de las EMN a este respecto son mejores que las de los empleadores nacionales.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* no comparte esta opinión y señala que los problemas de seguridad y salud son comunes en las EMN que trabajan en las zonas francas industriales, en las que se ha negado asistencia a los trabajadores enfermos.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* indica que los trabajadores están más sensibilizados en relación con la salud y la seguridad, desde que han sido testigos de la muerte de varios trabajadores en un incendio de una EMN. Ocasionalmente se producen accidentes que provocan muertes o pérdidas de miembros, sobre todo en dos empresas (una del sector siderúrgico y otra del químico). La ECA añade que la legislación propuesta sobre salud y seguridad está siendo examinada en la actualidad. Además, las EMN son estrictas en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo. Contratan y forman a agentes de seguridad y exigen el uso de equipos de seguridad. Las normas de las EMN son mucho más elevadas que las de otras empresas, y son tan estrictas o más que las normas nacionales.

## Turquía

El Gobierno de *Turquía* informa de que no se han registrado quejas acerca de problemas en materia de salud y seguridad presentadas por los trabajadores en las EMN o por sus organizaciones, y que las prácticas de las EMN en materia de seguridad y salud no son menos favorables que las de las empresas nacionales. Además, se sabe que proporcionan un nivel de seguridad social alto por lo que se refiere a estas cuestiones, de conformidad con las normas nacionales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* indica que las EMN no causan problemas de seguridad y salud. Las EMN tienen las normas más elevadas a este respecto, ya que están sujetas a las mismas disposiciones laborales que las empresas nacionales, incluso en lo tocante a las cuestiones de seguridad y salud. Sus prácticas a este respecto no son menos favorables que las de las empresas nacionales comparables.

En cuanto a los problemas de seguridad y salud causados por las EMN, la *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İS)* cita el caso de una empresa (se cita el nombre de la EMN) que, para reducir los costos de producción, utilizó sustancias químicas peligrosas sin adoptar las medidas necesarias para proteger el medio ambiente o cumplir las normas en materia de seguridad y salud. Como resultado de una «manifestación multitudinaria» de los vecinos de la zona, la empresa suspendió sus operaciones.

## Ucrania

Según el Gobierno de *Ucrania*, las actividades de las EMN no han creado ningún problema de seguridad y salud. Las inspecciones que han llevado a cabo los inspectores de la autoridad estatal de inspección de la seguridad y la salud han demostrado que las EMN inician sus actividades después de haber establecido los requisitos en materia de salud y seguridad. Las EMN aplican normas de seguridad conformes con las normas nacionales. De conformidad con la ley relativa a los convenios y acuerdos colectivos, el acuerdo general relativo a los principios y normas generales de aplicación de políticas sociales y económicas y relaciones laborales contiene disposiciones sobre seguridad y salud. Los convenios por sectores y empresas también incluyen disposiciones similares.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania*, en consulta con la *Sociedad de Industriales y Empresarios de Ucrania (ULIE)*, está de acuerdo con el Gobierno, y añade que el equilibrio del potencial financiero y económico de las EMN les ayuda a tener prácticas de salud y seguridad más favorables que las de los productores nacionales.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* indican que, si bien las EMN generalmente aplican «medidas óptimas de seguridad y salud en el trabajo» y normas elevadas de conformidad con las normas nacionales, sigue habiendo algunos problemas de seguridad y salud y algunas EMN no han cumplido las normas. Por ejemplo, en el sector de la fabricación de bebidas, las actividades de una EMN (se cita el nombre) han causado algunos accidentes en la fábrica, y la fabricación de cigarrillos de otra EMN (se cita el nombre) es nociva para la salud. Las cuestiones relativas a la seguridad y la salud se han incluido, cuando ha sido necesario, en los convenios celebrados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* informa de que las actividades de las EMN no han creado problemas en

materia de seguridad y salud y que sus prácticas son comparables con las nacionales o incluso mejores. Las EMN han tenido consecuencias positivas en las normas en materia de empleo en las cuestiones de seguridad y salud, tales como la prevención de riesgos laborales, seguridad laboral y medio ambiente. Además, en general, estas cuestiones están contempladas en las contrataciones colectivas.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* informa de que las actividades de las EMN prácticamente no han causado problemas de seguridad o de salud porque, en general, se rigen por normas elevadas de seguridad y salud de conformidad con las normas nacionales. Las EMN reconocen su responsabilidad en garantizar la seguridad y la salud en el trabajo debido a su relación directa con la productividad, y los trabajadores que han estado mucho tiempo con las EMN saben adoptar las precauciones de seguridad necesarias. Sin embargo, no todas las EMN aplican normas de seguridad y salud estrictas acordes con las normas nacionales, y esto constituye un grave problema. Algunas EMN aportan nuevas tecnologías, técnicas, maquinaria y materiales, pero no tienen las normas de seguridad y salud de los países de origen, cuando las normas nacionales aún no se han adaptado a las nuevas tecnologías. A pesar de que se reconoce que las prácticas de las EMN son mejores que las de los empleadores nacionales comparables, se recomienda que las EMN acaten la legislación nacional a la vez que mejoren el nivel de educación y de formación de los trabajadores y que den al Gobierno información sobre la maquinaria, material y sustancias que entrañan riesgos y sobre las medidas necesarias para reducir al mínimo las enfermedades de origen profesional y los accidentes del trabajo. En las EMN en las que hay sindicatos establecidos, las cuestiones relativas a la salud y seguridad se incluyen en los convenios colectivos.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* informa de que en algunos casos las actividades de las EMN han causado problemas de salud y seguridad; no se está haciendo mucho al respecto porque el Gobierno carece de la capacidad necesaria para efectuar inspecciones y supervisar estas EMN. La conformidad con las normas nacionales varía de una EMN a otra. También en este caso, la Federación observa que es necesario mejorar la capacidad del Gobierno para garantizar que las EMN se ajusten a estas normas. La Federación añade que las prácticas de las EMN son mejores que las de las empresas locales comparables. Las cuestiones de seguridad y salud se incluyen con frecuencia en los convenios colectivos, pero algunas EMN no se ajustan a lo dispuesto en el convenio.

## Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* indica que la salud y la seguridad en el trabajo plantean problemas en Zimbabwe. Estos problemas incluyen el deterioro del medio ambiente debido a los desechos producidos por las EMN y a la maquinaria obsoleta, que producen muertes y lesiones a los trabajadores. Las EMN carecen de comités de seguridad o tienen comités de seguridad con personal sin calificación. Las prácticas en materia de salud y seguridad de las EMN son menos estrictas que las normas nacionales, a pesar de ser más elevadas que las de los empleadores comparables. Las cuestiones de salud y seguridad se incluyen en los convenios colectivos, pero no son objeto de una supervisión y aplicación completas, y el Gobierno está adoptando medidas para garantizar su aplicación.

## Relaciones de trabajo

### **Normas en materia de relaciones de trabajo**

(Párrafo 40)

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

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

#### Alemania

El Gobierno d *Alemania* indica que las EMN están sujetas a la misma legislación sobre las relaciones laborales que los empleadores nacionales. Esta legislación garantiza el derecho de los trabajadores a sindicarse, celebrar negociaciones colectivas, afiliarse a asociaciones y obtener una reparación judicial en caso de violación d sus derechos. La autonomía colectiva, que es «uno de los pilares de la economía de mercado social», está protegida por la Constitución (artículo 9, párrafo 3) y por la ley de convenios colectivos.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* no tien conocimiento de que existan diferencias entre las EMN y las empresas nacionales por lo que se refiere a las normas en materia de relaciones laborales.

La *Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)* transmitió la respuesta del Sindicato de Trabajadores de Correos de Alemania, un sindicato sectorial, que indica que las relaciones de trabajo han evolucionado de distintas maneras. Menciona como ejemplo positivo la declaración de la junta directiva de una EMN alemana (se cita el nombre) acerca de la garantía de los derechos sociales y sindicales en un contexto internacional. También hace referencia a la respuesta negativa de una EMN alemana (se cita el nombre) de establecer una cooperación sindical internacional, que, según se indica, es «esencial» debido al carácter multinacional de las empresas. La Confederación Alemana de Sindicatos señala también que la dependencia de la microelectrónica como base de la tecnología ha generado cambios en las posibilidades y formas de establecer relaciones de trabajo, concretamente en lo que respecta a la confidencialidad de los datos personales, e insta a que se examinen posibles modificaciones de los futuros cuestionarios y estudios de la OIT para que den una imagen real de la evolución de los acontecimientos.

#### Angola

El Gobierno d *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria d Angola, en la cual se proporciona información de dos EMN del sector petroquímico (s citan los nombres). Una de ellas estima que las actividades sindicales se están ext ndiendo y desarrollando, impulsadas por las empresas petroleras, de conformidad con la legislación nacional. La otra EMN indica que las normas sobre relaciones de trabajo aplicadas en su empresa son comparables a las de otros empleadores del país.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* indica que, en vista d que los derechos humanos no existen en el país, los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales tampoco existen. La Confederación indica, por ejemplo, que el Gobierno se niega a reconocer oficialmente su federación democrática, lo cual dificulta mucho su labor.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* indica que las normas en materia de relaciones d trabajo de las EMN se ajustan a la norma nacional.

La *Federación de Empleadores de Antigua* respalda las opiniones expresadas por el Gobierno.

## Argentina

El Gobierno de la *Argentina* señala que las normas sobre relaciones de trabajo son las mismas para las EMN y para las empresas nacionales.

## Australia

El Gobierno d *Australia* declara que las EMN y las empresas locales están sujetas a las mismas leyes y normas en materia de relaciones laborales. El gobierno de Nueva Gales del Sur añade que las EMN están sujetas a los mismos laudos y convenios sectoriales qu las empresas locales. Por esta razón, las normas laborales no son menos favorables que las que aplican otros empleadores. El Gobierno de Victoria comparte esta opinión, y pone d relieve que la ley de relaciones en el lugar de trabajo, de 1996, no establece ninguna distinción entre los distintos tipos de empleadores. Las disposiciones de la ley prohíben la discriminación en el empleo por razón de afiliación a un sindicato o a una asociación d empleadores.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* señala que, en general, las normas sobre relaciones laborales en las EMN son parecidas a las de los empleadores nacionales comparables.

## Austria

El Gobierno d *Austria* informa de que las relaciones laborales en las EMN con frecuencia son mejores que en las empresas nacionales co parables, aunque se aplican los mismos principios jurídicos.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* indica que la descentralización d la negociación colectiva, que ahora se hace a nivel de las empresas y no a nivel sectorial, no puede considerarse compatible con el espíritu de los objetivos inscritos en la Declaración EMN. La Confederación remitió las respuestas de los sindicatos d trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales qu enviaron respuestas en relación con sus respectivos sectores. GBH indica que en las EMN y en las empresas nacionales se aplican las mismas normas sobre relaciones laborales. ANG indica que en muchos casos las relaciones laborales en las EMN son mejores que en las empresas nacionales comparables.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* indica que, en general, hay cooperación entre las EMN y los representantes de los trabajadores, aunque los trabajadores en al gunas de ellas reciben amenazas si tratan de afiliarse a un sindicato.



## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* señala que, en vista de que el Código de Trabajo y los decretos ministeriales que le dan efecto se aplican a todas las empresas, no hay diferencias entre las EMN y las empresas nacionales en cuanto a normas de relaciones laborales.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus opiniones según las expresadas por la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se exponen a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* informa de que las normas sobre relaciones de trabajo en las EMN son mejores que las de las empresas comparables del país.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* indica que las normas sobre las relaciones de trabajo en las EMN son más estrictas que las de las empresas comparables del país.

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* indica que en todas las empresas, tanto en las nacionales como en las multinacionales, se aplican normas estrictas en materia de relaciones d trabajo, que se rigen por convenios colectivos.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* indica que las normas sobr relaciones laborales en las EMN generalmente son las mismas que se aplican en las empresas comparables de Barbados.

## Belarús

El Gobierno de *Belarús* declara que el Código del Trabajo se aplica a todos los trabajadores y empleadores que concluyan un contrato de trabajo dentro del territorio d Belarús, a menos que la legislación, los acuerdos internacionales ratificados por Belarús o los convenios de la OIT en los que Belarús es parte especifiquen lo contrario.

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* se remite a sus respuestas relativas al respeto de las normas nacionales por las EMN (véanse las secciones anteriores de «Antecedentes y finalidad» y «Política general»). Además, expresa su preocupación por el hecho de que la cesión d personal, el empleo inestable y el mayor grado de individualización del trabajo (por ejemplo, con el teletrabajo), pueden tener repercusiones en la afiliación sindical y el ejercicio de las actividades sindicales. Además, la mundialización de la economía pued poner en peligro el papel de los interlocutores sociales y de las autoridades políticas (parlamentos y gobiernos elegidos) debido a que su capacidad de negociación se reduce cada vez más y a los limitados recursos financieros con que cuentan en comparación con los de las EMN.

Según el *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* , los interlocutores sociales tienen la posibilidad de concertar convenios colectivos europeos, debido a los progresos alcanzados en la integración europea. La legislación y los convenios colectivos se aplican a todas las empresas del país, y las EMN están integradas en el sistema de relaciones de trabajo de Bélgica.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* indica que la legislación y las normas sobre relaciones de trabajo se aplican sin distinción a las empresas nacionales y a las EMN.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* informa de que la normativa en materia de relaciones de trabajo se aplica tanto a las empresas nacionales como a las multinacionales.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* señala que las EMN aplican normas en el campo de las relaciones de trabajo distintas de las que aplican las empresas nacionales con respecto a la organización interna, la coordinación y la supervisión. Las normas sobre relaciones de trabajo de las EMN son características de una cultura a la vez bien asentada, pero nueva para el país, de allí que dé lugar a conflictos en algunas empresas. La mayoría de las EMN conoce muy bien la legislación laboral del país y «casi todas» la aplican. Sin embargo, algunas tienden a obviar la legislación y a pasar por alto los derechos básicos en el lugar de trabajo. En el contexto de la privatización, las EMN tienen la obligación de cumplir las condiciones que ya se han establecido en los contratos de privatización, y los convenios colectivos siguen en vigor después de la privatización de las empresas de que se trate.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* señala que, si bien las EMN pagan salarios más altos que la media nacional (aunque inferiores a los que pagan las organizaciones comparables), no ocurre lo mismo con respecto a las normas sobre relaciones de trabajo. Las relaciones laborales en las EMN son a veces complejas y los ascensos dependen de los criterios definidos por el director de administración.

## Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* adjunta una lista de nueve empresas (se proporcionan los nombres) clasificadas como multinacionales e informa de que las relaciones laborales en las EMN se rigen por la misma legislación que en otras empresas.

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* informa de que, tras el Código de Trabajo de Ultramar (CTOM) de 1952, el Camerún adoptó el Código de Trabajo de 1967 y el de 1974, ambos basados en el CTOM. Las EMN siempre han acatado más o menos la legislación laboral. Sin embargo, a la administración del trabajo a menudo le ha resultado imposible fallar en contra de las EMN que han incurrido en incumplimiento.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* indica que no hay distinción entre las EMN y las empresas nacionales por lo que se refiere a la legislación laboral. Las EMN aplican las mismas normas en materia de relaciones de trabajo que las empresas nacionales.

## China

El Gobierno de *China* indica que las normas sobre relaciones laborales de las EMN son similares a las observadas entre los empleadores comparables del país. Sin embargo,

las EMN más grandes aplican más eficazmente las normas sobre relaciones de trabajo que las empresas más pequeñas, sobre todo las intensivas en mano de obra.

#### Chipre

El Gobierno de *Chipre* indica que las EMN observan normas de relaciones de trabajo comparables a las aplicadas por otros empleadores.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* comparte plenamente la opinión del Gobierno.

#### Colombia

Según el Gobierno de *Colombia* las EMN y las empresas nacionales aplican las mismas normas sobre relaciones de trabajo y, en términos generales, los servicios de inspección del trabajo han observado que las EMN cumplen las normas y la legislación nacionales. El derecho de todos los trabajadores nacionales y extranjeros a organizarse en sindicatos y llevar a cabo negociaciones colectivas está inscrito en la Constitución. A este respecto, ha de observarse que Colombia ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y que la autonomía de los sindicatos y la negociación colectiva están garantizados por la ley.

#### República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que todas las empresas del país están sujetas por igual a la ley sobre relaciones laborales y aplican las mismas normas en este campo.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* está de acuerdo con el Gobierno en que todas las empresas extranjeras se rigen por la legislación nacional, pero indica que en muy pocas ocasiones se ha penalizado a las EMN. La FKTU observa que la tendencia de las EMN a resolver todos los problemas laborales por medios legales dará como resultado un mayor número de conflictos laborales en el futuro.

#### Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* indica que, en términos generales, las normas que en materia de relaciones de trabajo se aplican en las EMN, se conforman y en algunos casos superan, las observadas por empleadores comparables en el país.

#### Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* informa de que las disposiciones del Código de Trabajo relativas a las relaciones de trabajo son aplicables a las empresas nacionales y a las EMN por igual.

#### Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* señala que las normas sobre relaciones de trabajo son, en promedio, mejores en las EMN que las de las empresas comparables del país.

#### República Democrática del Congo

La *Federación de Empresarios del Congo (FEC)* señala que las relaciones de trabajo entre los interlocutores sociales se rigen por la legislación laboral y los reglamentos de

aplicación correspondiente. Las EMN tienen obligación de aplicarlos como todos los empleadores.

El *Sindicato Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que las EMN, como todas las empresas, están sujetas a la legislación nacional del trabajo; por esta razón, no hay normas especiales para las EMN.

#### Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* señalan que, por lo que se refiere a las normas sobre relaciones de trabajo, no hay diferencias entre las EMN y los empleadores nacionales comparables.

#### República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* declara que las EMN observan mejor las normas laborales que muchas empresas nacionales, y cita el caso de los códigos de conducta adoptados por la presión de los sindicatos de las EMN. Sin embargo, por lo que se refiere a los derechos humanos básicos, en el campo de relaciones de trabajo, el enfoque de las EMN ha consistido siempre en oponerse a la sindicación o en destruir los sindicatos que se han creado.

#### Ecuador

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo, el Gobierno del *Ecuador* informa de que los derechos y obligaciones emanados de la legislación nacional son los mismos para las EMN y para las empresas nacionales.

#### Egipto

El Gobierno del *Egipto* señala que no se hace distinción entre las EMN y las empresas comparables del país en lo que respecta a las normas sobre relaciones de trabajo.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una de ellas, perteneciente al sector alimenticio (se cita el nombre), indica que hay más libertad para la creación de sindicatos y la actividad sindical en las EMN que en las empresas nacionales comparables.

#### El Salvador

En cuanto a las relaciones de trabajo, el Gobierno del *El Salvador* señala que todas las normas laborales que se aplican a las empresas nacionales comparables del país se aplican sin restricción alguna a las EMN.

#### Eritrea

El Gobierno del *Eritrea* indica que, con arreglo a la proclamación del trabajo núm. 8/91, no hay distinción entre las empresas nacionales y las EMN por lo que se refiere a las relaciones de trabajo.

#### Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos del *Eslovaquia* declaran que, por lo que se refiere a las relaciones de trabajo, la legislación laboral se aplica a todas las empresas, incluidas las EMN.

## Eslovenia

El Gobierno d *Eslovenia* informa de que actualmente está trabajando con la Federación Sindical Europea en el análisis de las normas sobre relaciones de trabajo del país.

## España

El Gobierno d *España* reitera una vez más que no existen diferencias en cuanto a las normas a aplicar en materia de relaciones de trabajo a las empresas multinacionales y a las empresas nacionales. Respecto a la libertad sindical y derecho de sindicación, el Gobierno español indica que el artículo 28 de la Constitución establece que: «Todos tienen derecho a sindicarse libremente». Esta libertad sindical comprende, entre otros aspectos, el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, sin que nadie pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato y sin ningún tipo de limitaciones para los trabajadores de las EMN. En el mismo sentido se expresa la ley orgánica núm. 11/1985 de 2 de agosto, de libertad sindical.

En lo referente a las relaciones laborales, la *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* señala que, es necesario tener en cuenta el hecho de que las EMN, como las restantes empresas, tienen como regla general la obligación legal de negociar cuando la legítima representación de los trabajadores promueva la negociación. Según la CEOE, las EMN cumplen con creces esta obligación y renuevan regularmente los convenios colectivos de empresa que han firmado con las representaciones de los trabajadores.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que las normas de relaciones de trabajo aplicadas por las EMN son comparables a las utilizadas por los demás empleadores del sector.

## Estados Unidos

La *Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)* informa de que las EMN pueden tener relaciones de trabajo positivas en su país de origen y no mantener necesariamente relaciones laborales positivas en los Estados Unidos. Observa que la potestad jurídica de las empresas para «reemplazar permanentemente» a los trabajadores en huelga es «un arma especialmente eficaz para destruir la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva». Por ejemplo, en 1988, una EMN de la Unión Europea (se citan el país y el nombre) compró una empresa cercana a la quiebra de la industria de piezas de automóvil (se cita el nombre). Los trabajadores d Carolina del Norte aceptaron por lo menos 90 millones de dólares en concesiones salariales y prestaciones para restablecer la rentabilidad de la empresa. En 1997, la empresa ganó más de 70 millones, pero al año siguiente, la dirección pidió de nuevo concesiones a los trabajadores. Según la AFL-CIO, el empleador entró en una dinámica de negociación de mala fe, en la que hubo incluso denegación de informaciones, la negativa a otorgar plena potestad de negociación al negociador jefe e intimidaciones a los empleados que consistieron en grabarles en cintas de vídeo e impedir el ejercicio de sus derechos sindicales, por ejemplo. En septiembre de 1998, los trabajadores votaron la huelga y en noviembre el empleador anunció su intención de «reemplazar de manera permanente» a cientos de trabajadores en huelga; finalmente, sustituyó por lo menos un 70 por ciento de la fuerza de trabajo. La AFL-CIO cree que fue el propietario de la filial estadounidense quien decidió ocultar información, negociar de mala fe y reemplazar a los trabajadores, y observa que la EMN reconoció ante la prensa que su conducta no habría sido legal en su país de origen. Tras presentar los casos al Coordinador Nacional de los Estados Unidos para las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales y al Comité de Libertad Sindical de la OIT, el conflicto se resolvió en 1999 y se firmó un nuevo convenio colectivo por seis años. El Sindicato retiró todos los cargos por práctica laboral desleal y la empresa

permitió a los huelguistas que regresasen al trabajo. La AFL-CIO informa de que las EMN que operan en los Estados Unidos también pueden evitar las obligaciones de negociación mediante una reestructuración empresarial. Ejemplo de ello es el caso de una EMN de la Unión Europea (se cita el país y el nombre) que operaba en la industria de materiales para la construcción en Alabama. La EMN tenía un historial de buenas relaciones con los sindicatos en la Unión Europea (se citan los nombres de los países). Tras una fusión y reestructuración que tuvo lugar en 1999, la multinacional unificó sus establecimientos con presencia y sin presencia sindical en Alabama y dejó de reconocer al sindicato existente, rechazando la solicitud de celebrar una elección supervisada del Consejo Nacional de Relaciones Laborales. Según la AFL-CIO, la EMN puso en marcha una campaña intensiva de interrogatorios, amenazas, intimidaciones, trabas y discriminación contra los que apoyaban al sindicato, obligando a los trabajadores a asistir a reuniones obligatorias en contra de los sindicatos en los que la dirección mostraba películas que asociaban la sindicación a los cierres de fábricas.

### Estonia

De acuerdo con los interlocutores tripartitos de *Estonia*, las normas en materia de relaciones laborales en las EMN son un tanto mejores que las de las empresas nacionales.

### Etiopía

La *Confederación de Sindicatos de Etiopía* declara que el comité de consulta tripartita, que se creó aproximadamente hace dos años, no funciona activamente por razones que no están claras. Añade que hace falta ayuda de la OIT para reforzar este comité.

### Filipinas

El Departamento de Comercio e Industria de la Autoridad de la Zona Económica (PEZA) del Gobierno de *Filipinas* declara que las relaciones de trabajo en las zonas económicas («ecozonas») son más estables que las de las otras empresas del país y que «la existencia de sindicatos desde hace mucho tiempo» ha contribuido a un clima de paz laboral. A este respecto, en las ecozonas se ha llevado a cabo una formación para promover la paz y las normas laborales. Para más detalles sobre las relaciones laborales en las zonas económicas, véase más abajo «Aplicación de la Declaración en los diversos sectores económicos o industriales». El Instituto de Estudios Laborales del Gobierno informa que, durante la consulta tripartita sobre las EMN y la IED que se celebró en 1997, el Congreso de Sindicatos de Filipinas informó de que no se estaban respetando los derechos de los trabajadores, de que los actos antisindicales y la injerencia eran habituales y de que oficiosamente los entornos sin presencia salarial constituían incentivos para la ubicación de empresas.

### Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* declaran que la mayoría de las EMN internacionales y nacionales están afiliadas a organizaciones de empleadores de Finlandia. Según la *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)*, la *Confederación Finlandesa de Empleados (STTK)* y la *Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA)*, algunas EMN (se cita el país de origen) que no forman parte de las organizaciones de empleadores tratan de «evitar» que su personal sindicalice, sobre todo el personal de «cuello blanco», lo cual impide que los trabajadores se organicen, por miedo a que ello pueda perjudicarles.

Francia

La *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)* declara que las EMN aplican las mismas normas sobre las relaciones de trabajo que los empleadores comparables del país.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que las filiales de las EMN, al igual que otros empleadores, en particular sus propios miembros, aplican «escrupulosamente» la legislación laboral relativa a las relaciones de trabajo.

Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que las normas sobre relaciones de trabajo de las EMN no deberían ser menos favorables que la de los empleadores nacionales.

Grecia

El Gobierno de *Grecia* informa de que Grecia ratificó los Convenios núms. 87 y 98, y los principios de estos convenios internacionales gozan de un alcance más amplio en Grecia, en virtud del artículo 28, párrafo 1.º de la Constitución, y tienen precedencia sobre la legislación nacional. Por lo tanto, los trabajadores de las EMN tienen derecho a formar y a organizar sindicatos, a gozar de protección sindical, sin discriminación, según lo dispuesto en el artículo 14 de la ley núm. 1246/82 y a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que elijan.

La *Federación de Industrias Griegas* informa de que las normas que aplican las EMN en materia de relaciones laborales a veces son más favorables que las que aplican los empleadores nacionales comparables.

Guatemala

En cuanto a las relaciones de trabajo en las EMN, el Gobierno de *Guatemala* indica que el Código de Trabajo se aplica tanto a las empresas nacionales como a las EMN.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* dice que no existen datos que le permitan efectuar adecuadamente una comparación entre las normas creadas internamente por las EMN y sus similares nacionales.

Guyana

De acuerdo con el Gobierno de *Guyana*, las normas sobre relaciones de trabajo en las EMN son en general similares a las que aplican los empleadores comparables del país.

Hungría

De conformidad con el informe presentado por los interlocutores sociales de *Hungría*, el Gobierno indica que la mejor manera de interpretar la situación de las relaciones de trabajo consistiría en comparar el número de convenios colectivos concertados por las EMN con el número de convenios concertados en el conjunto del sector competitivo. Sin embargo, el Gobierno indica que no se dispone de una base de datos completa sobre el número de convenios colectivos concertados por las EMN, de modo que sólo se pueden establecer comparaciones con las EMN pertenecientes a la Asociación de Empresas

Multinacionales de Hungría. La mitad de estas empresas aplica convenios colectivos. Esta proporción, que es válida para todas las EMN con más de cinco asalariados, es superior a la media nacional. El conjunto del sector comercial registra un 39 por ciento. Las EMN suelen emplear más trabajadores que la media, de modo que una tasa del 50 por ciento significa que en las EMN hay un porcentaje de asalariados cubiertos por los convenios aún mayor que en el sector competitivo. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, que es uno de los interlocutores tripartitos, informa de que no se han encontrado diferencias sustanciales entre las relaciones de trabajo de las EMN y las de los empleadores comparables. Los empleadores consideran que las relaciones de trabajo son suficientes y correctas. Una empresa calificó las relaciones de trabajo como «ideales» porque las partes comparten los problemas y buscan soluciones en una atmósfera de cooperación mutua. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación de Consejos de los Trabajadores informan de que, si bien las grandes EMN tratan de cumplir los requisitos jurídicos en materia de relaciones de trabajo, en los últimos cinco o seis años el número de sindicatos de las EMN ha disminuido y, en la mayoría de las EMN no hay ningún sindicato. En las EMN en las que funcionan sindicatos, las organizaciones representativas señalan que las relaciones de trabajo son buenas o muy buenas. Los sindicatos informan de que la rentabilidad de la empresa y su independencia de la empresa matriz influyen en gran medida en su voluntad de negociar y en sus esfuerzos para alcanzar un acuerdo con los sindicatos. Cuando se conciertan convenios, éstos incluyen los derechos habituales de los asalariados. Los trabajadores sólo pueden obtener subsidios mayores mediante intensas negociaciones. Los sindicatos informan de que las prestaciones sociales de la mayoría de las EMN, tales como comedores de empresa, reembolso de los gastos de viaje, uniformes, vacaciones pagadas, son mejores que las de las empresas nacionales.

## India

El Gobierno de la *India* indica que las leyes sobre las relaciones de trabajo se aplican por igual a las EMN y a las empresas nacionales.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* indica que las normas sobre relaciones laborales de las EMN son generalmente mejores que las de las empresas nacionales.

## Irlanda

De acuerdo con el *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)*, las normas sobre relaciones de trabajo en las EMN (en particular las EMN radicadas en los Estados Unidos) no son comparables con las normas que aplican los empleados nacionales. La libertad sindical y el derecho de afiliarse a un sindicato están garantizados en la Constitución, pero en vista de que el sistema de relaciones de trabajo es «voluntarista» no se puede obligar a un empleador a iniciar una negociación colectiva con un sindicato.

## Israel

*Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel)* informa de que en la industria del turismo, varias grandes empresas hoteleras internacionales tienen hoteles en Israel, pero en el conjunto del sector se aplican convenios colectivos nacionales, de modo que el carácter multinacional de las empresas no afecta a las condiciones laborales. También indica que algunos productores de alimentos de Israel tienen acuerdos con EMN (se citan nombres), pero las fábricas son israelíes y los convenios colectivos se respetan. En general el sector de la banca está sindicado. Los bancos locales que cuentan con convenios colectivos emplean a la mayoría de los trabajadores del sector. Una EMN (se cita el nombre) tiene un pequeño banco local en el que no hay un sindicato. Histadrut-Federación



General del Trabajo ha recibido informes de que una gran EMN del sector bancario (se cita el nombre) tal vez adquiriera partes de un banco israelí, lo cual podría ser una amenaza para el conjunto del sector. Ha habido algunos casos de EMN que han comprado parte del capital de empresas israelíes de mantenimiento, limpieza y seguridad, pero los convenios colectivos locales siguen vigentes y ello no ha afectado a los trabajadores de esos ramos.

#### Italia

Las organizaciones de trabajadores de Italia, a saber, la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)*, señalan que no hay grandes diferencias entre las normas sobre relaciones de trabajo de las EMN y de los empleadores comparables del país.

#### Japón

El Gobierno del *Japón* informa de que los trabajadores son libres de crear un sindicato o de afiliarse a él. En el artículo 7 de la ley sobre los sindicatos, que se aplica a las EMN y a las empresas nacionales, se prohíbe que los empleadores pidan a los trabajadores que no se afilien a un sindicato o que se retiren del mismo, que ejerzan discriminación contra trabajadores que participan de manera legítima en actividades sindicales y que controlen o interfieran en la formación o administración de un sindicato. El trabajador o el sindicato pueden pedir ayuda a la Comisión de relaciones de trabajo si un empleador viola la legislación sobre los sindicatos.

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC -RENGO)* indica que las EMN suelen contratar personal ya formado en el mercado laboral exterior, más bien que formar sus propios empleados en el marco de la formación en la empresa. Las empresas japonesas utilizan cada vez más las mismas prácticas de contratación, que pueden tener importantes repercusiones en las relaciones laborales.

#### Jordania

El Gobierno d *Jordania* señala que todas las empresas deben cumplir la ley d trabajo núm. 8 de 1996, en la que se promulgan normas sobre relaciones laborales en Jordania, y por esta razón no se pueden hacer comparaciones, en general, entre las normas de las EMN y otras empresas. La ley de trabajo de Jordania recoge las normas de los convenios de la OIT que el país ha ratificado.

La *Cámara de Industrias de Ammán* señala que las normas sobre relaciones de trabajo de las EMN son «prácticamente las mismas» que las normas de las empresas nacionales comparables.

#### Kenya

El Gobierno d *Kenya* señala que las EMN normalmente observan normas sobr relaciones laborales que no son menos favorables que las que aplican los empleadores comparables del país. El conjunto de normas y prácticas sobre relaciones laborales s aplica por igual a las EMN y a las empresas locales. La celebración de consultas entre los interlocutores sociales de Kenya está contemplada en la Carta de relaciones laborales de 1980, que es el documento político según el cual se orientan en la práctica las relaciones de trabajo en Kenya.

---

## Kuwait

En su respuesta común, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* informan de que los empleadores cumplen las normas mínimas nacionales sobre relaciones laborales y que las EMN lo hacen de manera más cabal.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* informa de que las relaciones laborales se rigen por una legislación uniforme: el Código de Trabajo, la ley sobre sindicatos, la ley sobre convenios colectivos, la ley sobre la protección de los trabajadores, la ley sobre las organizaciones de empleadores y sus asociaciones. La LBAS observa que no existen diferencias reales entre las relaciones laborales en las EMN y en las empresas nacionales: en ambos tipos de empresas hay ejemplos positivos de cooperación social así como ejemplos en los que el empleador tiene una actitud muy negativa contra los sindicatos y contra el diálogo social. La LBAS da un ejemplo del desmantelamiento de un sindicato en una empresa privatizada adquirida por una empresa extranjera de la industria del tabaco (se cita el nombre). En la empresa había 422 trabajadores sindicados cuando fue privatizada, en 1996 había 290, en 1998 había 25 miembros, y en 1999 el sindicato había dejado de existir. El empleador lo logró despidiendo uno a uno a los dirigentes del sindicato, y dejó de cobrar la cotización sindical centralizada. Las negociaciones entre la federación sindical del ramo y el empleador no dieron resultados ni tampoco el llamamiento de ayuda a los sindicatos del país de origen de la empresa (se cita el nombre). La LBAS describe una situación similar en otra empresa (se cita el nombre) comprada por un inversionista extranjero (se cita el nombre y el país). En otro caso más, la LBAS informa de que una EMN de la industria de la hotelería (se cita el nombre) se opone a que los asalariados constituyan sindicatos. El sindicato creado en abril de 1999 no tiene derecho a utilizar los locales de la EMN para llevar a cabo sus actividades. La EMN ha aconsejado al sindicato que se disuelva, e ignora las iniciativas del sindicato relativas a la concertación de un convenio colectivo. Una empresa hotelera (se cita el país y el nombre de la empresa) tiene la misma actitud con los sindicatos y cuando el sindicato del hotel (constituido en agosto de 1998) propuso un convenio colectivo «se inició una persecución del sindicato». Debido a la presión que el empleador ejerció en enero de 1999, la mayor parte de los asalariados dejaron el sindicato; tres trabajadores que permanecieron en él fueron despedidos, incurriendo en incumplimiento del contrato de trabajo; este caso está pendiente ante los tribunales.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* informa de que las EMN que abren filiales en el Líbano celebran consultas con las autoridades gubernamentales acerca de la legislación y la práctica pertinentes. Las cuestiones relativas a las relaciones de trabajo en las EMN se abordan en los órganos competentes con participación de los sindicatos. El decreto núm. 17386 de 2 de septiembre de 1964 rige la negociación colectiva, que el Gobierno alienta como medio para alcanzar condiciones de trabajo mejores y para resolver los conflictos colectivos.

## Lituania

El Gobierno de *Lituania* indica que las prácticas en materia de relaciones de trabajo en las EMN son similares a las de las empresas nacionales. El Gobierno está preparando medidas para mejorar las condiciones en las empresas del país, con inclusión de la liberalización del mercado de trabajo, que puede afectar a los derechos de los asalariados. Estas medidas se están llevando a cabo mediante conversaciones con los interlocutores sociales.

La *Central de Sindicatos de Lituania* declara que la práctica de las relaciones laborales es pobre y que el Gobierno «no estimula» las negociaciones colectivas.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* informa de que los derechos de los sindicatos y los empleadores se definen en la ley sobre sindicatos, la ley sobre convenios colectivos y la ley sobre conflictos colectivos. En la práctica, sin embargo, los empleadores a menudo advierten a los trabajadores en el momento de contratarlos que los sindicatos no son bienvenidos. Sólo algunos trabajadores en las EMN están sindicados (se citan los nombres de las EMN con una «actitud constructiva»), al tiempo que la mayoría de ellas «dedican muchos esfuerzos» a mantener alejados a los sindicatos. En el caso de una EMN de la industria de los servicios de alimentos (se cita el nombre), una tercera parte de los asalariados estaba sindicada, pero actualmente sólo un puñado sigue afiliado al sindicato debido a la actitud negativa de la empresa. Se informa de que la empresa tuvo conversaciones con cada trabajador, les prometió aplicar condiciones de trabajo y salarios mejores de los que podrían obtener los sindicatos en negociaciones colectivas e impidió que los dirigentes sindicales se comunicaran con los trabajadores durante las horas de trabajo (se dan otros ejemplos, que incluyen nombres de empresas y cifras). La negociación colectiva no está generalizada, y se suele seguir haciéndolo a nivel de las empresas.

## Madagascar

Según el *Sindicato Independiente de Madagascar (USAM)*, las normas sobre relaciones laborales de las EMN «no integran en absoluto a los trabajadores», a lo que se une un desconocimiento de la filosofía de empresa local (promoción, aspectos sociales como los regalos de navidad, asistencia para la formación), que se ignora ante la importancia concedida a las motivaciones salariales.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* responden que tanto las EMN como los empleadores comparables aplican normas satisfactorias en materia de relaciones de trabajo.

## Malta

El *Sindicato General de Trabajadores de Malta (GWU)* informa de que no existen distinciones entre las negociaciones celebradas con una EMN y con una empresa local, y también informa de que no se conocen actos de discriminación antisindical.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* pone de relieve que, las relaciones laborales en las EMN suelen ser más estables que en las empresas locales.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que la Constitución y la ley sobre relaciones de trabajo (1973), que garantiza a los trabajadores la libertad de reunión y de asociación, se aplica a los trabajadores de las EMN y de las empresas nacionales sin discriminación.

## México

El Gobierno de *México* informa de que las normas laborales que aplican las multinacionales son las mismas que se aplican al resto de las empresas. Todas ellas, incluidas las EMN, deben cumplir con las disposiciones contenidas en: la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, los convenios y tratados internacionales ratificados por México, la ley federal del trabajo, el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las obligaciones y derechos derivados de los contratos ley, contratos colectivos y contratos individuales de trabajo. El Gobierno informa de que las diferencias en cuanto a la aplicación de normas en materia de relaciones de trabajo entre las EMN y las empresas nacionales son mínimas. En la mayoría de los casos las EMN se apegan a lo dispuesto en la ley federal del trabajo y en otros casos superan estas disposiciones, como en el caso de las prestaciones.

#### República de Moldova

Por lo que se refiere a las normas en materia de relaciones laborales, el Gobierno de la *República de Moldova* declara que las EMN cumplen la legislación nacional, y que no hay diferencias entre sus normas y las que aplican los empleadores nacionales comparables.

#### Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique* indica que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN son razonables, ya que se rigen por los propios reglamentos de las EMN que, en la mayoría de los casos, no están en conflicto con la legislación nacional.

#### Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* indica que la aplicación de prácticas laborales justas es supervisada por el Departamento de Trabajo.

#### Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* indica que las normas sobre relaciones de trabajo son más favorables en las EMN, «porque son más correctas».

#### Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* informa de que las relaciones laborales en las EMN se ajustan a la legislación laboral del país.

#### Noruega

El Gobierno de *Noruega* se refiere a sus informes anteriores, y señala que en las EMN no se limita la capacidad de los trabajadores para ejercer plenamente su derecho a la libertad de asociación. Se reconoce plenamente el derecho a la negociación colectiva. Las reglas y normas que rigen las relaciones de trabajo son idénticas para las empresas nacionales y para las multinacionales y en todos los convenios básicos entre organizaciones de trabajadores y de empleadores las partes reconocen mutuamente la libertad de asociación. El principio del Convenio núm. 87 de la OIT, artículo 5, se aplica plenamente en Noruega y no se ha informado de casos en los que las EMN no hayan observado los principios de la libertad sindical. La legislación nacional vigente está en conformidad con los principios de la Declaración EMN, y siempre ha habido una cooperación continua entre el Gobierno y las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores para mejorar y desarrollar la reglamentación existente y las políticas y prácticas laborales. En Noruega no hay ninguna legislación que exija el registro de las organizaciones representativas a efectos de la negociación colectiva. El Comité Nacional de los Salarios puede ocuparse de los casos de arbitraje voluntario entre las partes en conflicto, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores recurren a él a menudo. El

Gobierno se refiere a su última memoria, en la que describe la función del Mediador del Estado y del Comité Nacional de Salarios; las partes también pueden recurrir a otro órgano para solucionar el conflicto. Además, en el caso de los conflictos sobre la interpretación de un convenio colectivo, cualquiera de las partes puede presentar el caso ante el tribunal de trabajo, que, sin embargo, pedirá a las partes que hagan un primer intento de solucionar el conflicto mediante la negociación.

#### Nueva Zelandia

El Gobierno de *Nueva Zelandia* indica que las EMN están sujetas al mismo marco legal que las empresas nacionales y los trabajadores de unas y otras se rigen por las mismas leyes, en las que se especifican sus obligaciones y las posibles acciones reparadoras. Si se desea consultar una descripción detallada de la legislación pertinente sobre las relaciones de trabajo y la jurisprudencia aplicable, el Gobierno remite a las memorias en virtud del artículo 19 sobre los Convenios núms. 87 y 98 para el período de enero de 1993 a abril de 1998 y las actualizaciones presentadas por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical acerca del caso núm. 1698.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)*, en sus comentarios acerca del informe del Gobierno para la presente encuesta, declara que no apoyó la legislación actual sobre relaciones de trabajo que se adoptó durante el período examinado porque considera que está en contradicción con los Convenios núms. 87 y 98, y que produce «el mismo efecto disgregador» que en las empresas nacionales.

#### Omán

La Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI) informa de que en el país no está permitida la existencia de ningún tipo de sindicato.

#### Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* informa de que no se conocen diferencias entre las normas en materia de relaciones de trabajo de las EMN y de los empleadores comparables.

#### Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* señala que las normas en materia de relaciones de trabajo en Pakistán son comparables a las observadas por las EMN.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* indica que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN son más favorables que las observadas entre los empleadores comparables del país.

Según la *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, en relación con las normas de relaciones laborales «las EMN son las niñas mimadas del Gobierno» y ambos actúan contra los intereses de los trabajadores.

#### Panamá

El Gobierno de *Panamá* declara que las normas que aplican en materia de relaciones de trabajo las EMN son iguales a las del resto de las empresas del país, ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Código de Trabajo, sus disposiciones se aplican y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.

En cuanto a las relaciones de trabajo, la organización de trabajadores *Convergencia Sindical* declara que, salvo algunos aspectos concretos de las zonas procesadoras para la exportación (véase más abajo, «Aplicación de la Declaración en los diversos sectores económicos o industriales»), las relaciones de trabajo en las EMN — entendidas como régimen sindical, sistema de negociación colectiva y modelo de huelga — se rigen por la legislación ordinaria, contenida en el Código de Trabajo.

## Perú

El Gobierno indica que en el *Perú* las normas en materia de relaciones de trabajo s aplican tanto a las EMN como a las empresas nacionales sin distinción, y se hac referencia en particular al decreto núm. 25593.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* considera que las normas aplicadas en materia de relaciones de trabajo en las EMN no son mejores que en las otras empresas, ya que las EMN se aprovechan de la situación política para imponer condiciones de trabajo y salarios precarios al igual que la mayoría de las empresas del Perú.

## Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que en la mayoría de los casos las relaciones de trabajo son mejores en las EMN.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* observa que las relaciones de trabajo en las EMN no son diferentes a las de las empresas polacas comparables.

## Portugal

El Gobierno d *Portugal* indica que las EMN se rigen por la legislación sobre las relaciones laborales, que se aplica a todas las empresas.

El *Sindicato General de Trabajadores (UGT)* indica que se ponen obstáculos a los representantes del sindicato o a los miembros de los comités de trabajadores. Los contratos precarios y los nuevos métodos participativos de organización del trabajo también sirven para limitar, en la práctica, el derecho de crear sindicatos y de celebrar negociaciones colectivas.

## Rumania

El Gobierno d *Rumania* informa de que las EMN observan y aplican las normas nacionales en materia de relaciones de trabajo, pero no hace una comparación entre las EMN y los empleadores comparables.

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* informa de que las EMN se rigen por la misma legislación laboral que las empresas nacionales en lo que respecta a las normas en materia d relaciones de trabajo.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* declara no tener información que le permita comparar las normas sobre relaciones laborales en las EMN con las observadas por los empleadores similares del país.

## San Vicente y las Granadinas

Respecto a las relaciones de trabajo, los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* señalan que las normas sobre relaciones laborales de las EMN son favorables frente a las de las empresas locales.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que en el campo de las relaciones laborales, las EMN aplican las mismas disposiciones en materia de libertad sindical y de derecho a la negociación colectiva que las otras empresas.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* indica que las prácticas relativas a las relaciones de trabajo en el país se rigen por la ley de relaciones laborales, que regula las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, y establece mecanismos para la prevención y la solución de conflictos laborales mediante la negociación colectiva, la conciliación y el arbitraje. Todas las empresas, inclusive las EMN, y los sindicatos de Singapur deben acatar las mismas disposiciones de la ley de relaciones laborales. En algunos casos, las EMN han logrado un mejor nivel de relaciones laborales que otros empleadores nacionales en situación comparable.

## Sri Lanka

Según el Gobierno de *Sri Lanka*, las normas sobre relaciones de trabajo que aplican las EMN no son menos favorables que las que aplican los empleadores locales comparables. Los trabajadores de las EMN tienen derecho de fundar sus propias organizaciones. La libertad sindical está inscrita en la propia Constitución y el país ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. La ley sobre conflictos laborales y la ley sobre la organización de sindicatos, que constituyen los elementos principales de la legislación en este campo, se aplican a las EMN y a las empresas nacionales sin distinción.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* en términos generales comparte la opinión del Gobierno de que las normas sobre relaciones de trabajo se aplican sin distinción.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* informa de que las normas sobre relaciones de trabajo de las EMN son mucho más favorables que las que aplican las empresas nacionales.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* informa de que muchas EMN aplican normas sobre relaciones de trabajo comparables a las aplicadas por las empresas nacionales, salvo las de las multinacionales del sector textil, en particular las originarias de Asia oriental, en las que sistemáticamente los trabajadores son subremunerados y trabajan un número excesivo de horas.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* informa de que las normas sobre relaciones de trabajo en las EMN generalmente son bastante favorables.

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* declaran que las EMN no se diferencian de las empresas nacionales por su comportamiento, sino por «su idiosincracia».

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* informa de que no tiene datos a este respecto, ya que, desde el punto de vista jurídico, las EMN, tal como se definen en el párrafo 6 de la Declaración EMN, no reciben un trato distinto al de las otras empresas. Sin embargo, la experiencia indica que a menudo es más fácil concertar un convenio colectivo en una EMN que en una PYME.

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que no ha habido ningún cambio a este respecto desde el último informe. La legislación y los principios que se aplican a las EMN son los mismos que se aplican a las empresas suizas. Las relaciones de trabajo todavía pueden considerarse muy buenas debido en gran parte a la importancia que se atribuye a la cooperación social en un sistema de paz laboral aplicado mediante los convenios colectivos.

## Tailandia

El Gobierno d *Tailandia* declara que las normas en materia de relaciones de trabajo se determinan en la ley sobre relaciones de trabajo B.E. 1975 núm. 2518, aplicable a todas las empresas. Los principios de la ley incluyen el derecho a presentar reivindicaciones y celebrar negociaciones, el derecho de crear asociaciones, el derecho de dialogar colectivamente con los empleadores, el derecho de huelga o de cierre patronal y el derecho de protección contra los tratos injustos.

## República Unida de Tanzania

Según la *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)*, las prácticas de las EMN en materia de relaciones de trabajo difieren según las empresas. Algunas cooperan con los sindicatos y otras no.

## Togo

El Gobierno d *Togo* informa de que las normas sobre relaciones de trabajo que aplican las EMN son tan buenas como las que aplican los empleadores nacionales.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* señala que la fuente jurídica de las normas sobre relaciones laborales son el Código de Trabajo y los convenios colectivos.

La *Confederación Sindical de Trabajadores (CSTT)* es de la misma opinión que el Gobierno.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* informa de que las condiciones de trabajo en las EMN, como consecuencia de la negociación colectiva, son comparables o superiores a las de otras empresas.

## Turquía

El Gobierno d *Turquía* afirma que no hay diferencias entre las normas que se aplican en materia de relaciones de trabajo en las EMN y las observadas por las empresas nacionales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* declara que las normas que se aplican en materia de relaciones de trabajo en las EMN no difieren de las observadas por los empleadores nacionales comparables.



## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* señala que, en virtud del artículo 24 de la Constitución y del artículo 2-1 del Código del Trabajo, todos los ciudadanos gozan de igualdad de derechos laborales. El artículo 22 del Código del Trabajo prohíbe toda restricción directa o indirecta de los derechos y cualquier ventaja, directa o indirecta, cuando se firma, modifica o pon fin a un contrato de trabajo.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga de Industriales y Empresarios de Ucrania (ULIE)* comparten los puntos de vista expresados por el Gobierno y añaden que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN son prácticamente comparables a las de los empleadores nacionales.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* señalan que, en general, las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN son buenas, aunque algunas multinacionales se han quedado «muy rezagadas» a este respecto. Una EMN del sector de la elaboración de bebidas (se cita el nombre de la EMN) se ha visto perturbada en relación con cuestiones que podrían haberse solucionado fácilmente si hubiese habido relaciones de trabajo relativamente buenas.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* señala que las normas en materia de relaciones de trabajo en las EMN normalmente son más favorables y modernas que sus homólogas nacionales.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* afirma que casi todas las EMN intentan mantener relaciones de trabajo que se ajusten a la legislación y a las prácticas de las empresas nacionales; así pues, no existen grandes diferencias entre las multinacionales y las compañías locales a ese respecto. Sin embargo, las normas en materia de relaciones de trabajo se aplican más minuciosa y estrictamente en las EMN que en las empresas locales. No obstante, aunque el artículo 153 del Código del Trabajo, d 1994, exige que se establezca una «organización sindical provisional» en todas las empresas, muchas EMN han operado durante mucho tiempo sin tener sindicato.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* comunica que las normas en materia de relaciones de trabajo de las EMN son bastante mejores en comparación con las de otros empleadores.

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* observa que todas las empresas se rigen por la ley d relaciones laborales, de 1993 y, por tanto, las normas que se aplican en las EMN son las mismas que las de otras empresas.

## **Incentivos y concesiones**

### **(Párrafo 45)**

45. Cuando los gobiernos de los países de a cogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

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

#### **Alemania**

El Gobierno d *Alemania* informa de que la ley alemana prohíbe cualquier restricción de los derechos de libertad sindical, sindicación y negociación colectiva. En caso de qu esto ocurra, los trabajadores pueden recurrir a los tribunales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* responde negativamente a la pregunta 17.

#### **Antigua y Barbuda**

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* informa de que los incentivos y las concesiones ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no limitan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

La *Federación de Empleadores de Antigua* suscribe las opiniones expresadas por el Gobierno.

#### **Argentina**

El Gobierno de la *Argentina* señala que la normativa en materia de relaciones del trabajo es común para EMN y nacionales. Los principios de la libertad sindical están plenamente vigentes en nuestro país sin distinción alguna entre EMN y nacionales, y no existe limitación alguna al derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

#### **Australia**

El Gobierno d *Australia* señala que, aunque se ofrecen incentivos a la inversión, éstos no limitan en modo alguno la libertad sindical y el derecho de sindicación y d negociación colectiva de los trabajadores.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* observa que los incentivos del Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no han limitado la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

#### **Austria**

El Gobierno d *Austria* afirma que se conceden incentivos en forma de subsidios con miras a atraer a las EMN a las regiones menos desarrolladas. Las concesiones hechas o los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no han limitado los derechos de los trabajadores.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* ha transmitido la respuesta de los sindicatos de trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la

madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales que han presentado sus respuestas en relación con su sector respectivo. Los tres sindicatos sectoriales coinciden con la respuesta del Gobierno sobre los efectos de los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa.

#### Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* señala que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no limitan, en modo alguno, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

#### Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* afirma que los incentivos y los privilegios ofrecidos para atraer la inversión extranjera «no van en detrimento de la libertad» establecida por ley sino que, por el contrario, contribuyen a la creación de empleo para los ciudadanos nacionales, a la estabilidad social y al diálogo entre trabajadores y empleadores, lo que se traduce en un aumento de la productividad y una mayor colaboración entre los «interlocutores de la producción».

#### Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus respuestas de acuerdo con las opiniones expresadas por la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se exponen a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* informa de que el país ha ratificado el Convenio núm. 87 y no tiene intención de limitar, en modo alguno, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores como consecuencia de los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* indica que se aplican las mismas leyes y normas a las EMN y a las empresas nacionales.

#### Barbados

El Gobierno d *Barbados*, con el ofrecimiento de incentivos y concesiones a los inversores extranjeros, no impide a los trabajadores sindicarse libremente y negociar colectivamente. Los inversores extranjeros normalmente son conscientes de esas normas básicas.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno para fomentar la inversión extranjera en el país no impiden que los trabajadores se sindiquen libremente y negocien colectivamente.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* responde que los incentivos y las concesiones ofrecidos por el Gobierno a los inversores extranjeros no limitan la libertad y los derechos de los trabajadores.

#### Belarús

El Gobierno d *Belarús* declara que se ofrecen concesiones en lo que respecta a los impuestos sobre los beneficios en el caso de empresas en las que la inversión extranjera representa más del 30 por ciento del capital inicial, si sus ingresos resultan de su propia

producción (trabajo/servicios): las empresas están totalmente exentas de impuestos por un período de tres años a partir del momento en que declaran sus ganancias; posteriormente durante tres años más pueden pagar sólo el 50 por ciento del impuesto aplicable si se considera que la producción de la empresa es de especial importancia.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* informa de que el ofrecimiento de incentivos y concesiones para atraer la inversión extranjera directa nunca ha sido costumbre en el país.

## Brasil

Según el Gobierno del *Brasil*, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva no están sujetos a ninguna restricción ni condición derivada de las medidas económicas o fiscales adoptadas por el Gobierno del Brasil para atraer la inversión extranjera.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* coincide con el Gobierno.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* informa de que las concesiones ofrecidas para atraer la inversión se especifican en las condiciones económicas de los contratos de concesión y no afectan a la libertad sindical ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, ya que esos derechos se rigen por la Constitución (artículo 44) y la legislación en materia laboral.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que los incentivos y las concesiones ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no han restringido la libertad sindical ni el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, y los sindicatos gozan de independencia y libertad de expresión.

## Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* declara que los trabajadores del país son libres de organizarse en sindicatos y de negociar acuerdos.

## Camerún

La *Unión de Sindicatos Libres del Camerún* afirma que, aunque la libertad sindical es, hoy día, una realidad en el país, el poder de las EMN y de los grandes grupos industriales privados de origen extranjero no la favorece. «La pobreza y la miseria en la que se encuentran los que buscan trabajo y las amenazas de supresión de puestos que pesan sobre los trabajadores que sí lo tienen, restringen el alcance de esa libertad sindical».

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* informa de que los incentivos ofrecidos a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores, tal y como se contemplan en la legislación laboral.

## China

El Gobierno d *China* afirma que ni la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva se han visto limitados por los incentivos o las concesiones ofrecidos a las EMN.

## Chipre

El Gobierno d *Chipre* señala que tanto la Constitución como la legislación garantizan la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva y, por tanto, los esfuerzos del Gobierno por atraer la inversión extranjera directa no inciden en los derechos de los trabajadores en este sentido. Además, el país ha ratificado los Convenios núms. 87, 98 y 135, este último durante el período de revisión.

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* responde negativamente a la pregunta 17.

## Colombia

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)* remite la respuesta de la *Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo*, que considera que las nuevas leyes que ha impuesto el país limitan la libertad sindical, ya que cuando un empleado es despedido debido al vencimiento del contrato es imposible tratar de hacer algo.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* informa de que los incentivos y las concesiones del Gobierno no han limitado en modo alguno la libertad sindical y el derecho de sindicación.

## Costa Rica

El Gobierno d *Costa Rica* informa de que en ninguna regulación sobre incentivos ni concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera se limita el disfrut de derechos laborales indiscutibles, entre éstos, la libertad de asociación y el derecho d negociación colectiva.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno d *Côte d'Ivoire* comunica que, con la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, se ha comprometido a aplicar plenamente sus disposiciones. La libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva se reconocen y garantizan a los empleadores y trabajadores en virtud de la ley núm. 95-15 de 12 de enero de 1995. El artículo 51.3 de dicha ley dispone expresamente la no injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores; en otras disposiciones se abordan otros aspectos fundamentales de la libertad sindical y el reco nocimiento efectivo del derecho d negociación colectiva.

## Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* declara que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva pueden ejercerse plenamente y qu el Gobierno no toma ninguna medida que pueda interferir ese libre ejercicio.

---

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* responde negativamente a la pregunta 17.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* responde negativamente a la pregunta 17.

## Dinamarca

Según los interlocutores tripartitos de *Dinamarca*, los incentivos gubernamentales para atraer la inversión extranjera directa no han limitado el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* explica que los incentivos o las concesiones ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera que obstruyen las acciones de organización sindical no son explícitos, sino implícitos; no obstante, han existido casos explícitos, como fue la colaboración estatal para anular el sindicato de la industria de las telecomunicaciones, entre otros (se cita el nombre de una EMN). Para más información sobre las relaciones laborales en las zonas francas de exportación, véase más adelante «zonas francas de exportación/zonas económicas especiales».

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* informa de que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa no se utilizan para limitar la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

La *Federación de Industrias de Egipto* remite la respuesta de una EMN del sector alimenticio (se cita el nombre) y comunica que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa no limitan la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* señala que los incentivos ofrecidos o las concesiones que pudiera ofrecer el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no limitan en forma alguna la libertad sindical y el derecho de sindicación o de negociación colectiva de los trabajadores.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* señalan que los incentivos ofrecidos a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* observa que los incentivos y las concesiones ofrecidas para atraer la inversión extranjera directa no han limitado los derechos de los trabajadores.

España

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* advierte que no puede afirmarse que los objetivos ofrecidos y las concesiones hechas por los gobiernos para atraer la inversión extranjera hayan limitado la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. La Confederación asegura que, precisamente, tanto en España como en los restantes países de la Unión Europea, la presencia sindical está más desarrollada en las grandes empresas.

Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* declaran que la libertad sindical de los trabajadores no se ve comprometida por los incentivos del Gobierno para atraer la inversión.

Filipinas

El Gobierno de la *Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA)*, el Departamento de Comercio e Industria, afirma que los incentivos fiscales y no fiscales proporcionados por la PEZA para atraer la inversión extranjera directa no menoscaban la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* señalan que los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa no han afectado negativamente a los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

Francia

La *Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC)* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa no limitan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (GPG)* da una respuesta negativa a la pregunta 17.

Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* observa que los incentivos y/o las concesiones ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa han limitado el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* informa de que la libertad sindical de los trabajadores y el derecho de sindicación y de negociación colectiva no se ven limitados en las EMN como consecuencia de los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera.

Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no han limitado la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* informa de que los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer inversión extranjera no han limitado de ninguna manera derechos laborales, pues ello implicaría, entre otras cosas, la violación a normas de carácter constitucional, tales como la igualdad ante la ley y los derechos económico-sociales de los trabajadores.

## Guyana

El Gobierno d *Guyana* comunica que los incentivos concedidos a las EMN no han limitado el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## Hungría

De acuerdo con el informe presentado por los interlocutores tripartitos d *Hungría*, el Gobierno informa de que los acuerdos sobre incentivos económicos y concesiones no han restringido la libertad sindical ni el derecho de sindicación de los empleados. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de Trabajadores, interlocutores tripartitos, observan que, pese a algunos incidentes de escasa importancia, en las EMN examinadas no s han adoptado medidas restrictivas.

## India

El Gobierno de la *India* afirma que la legislación nacional en materia laboral se aplica de manera uniforme a las zonas francas de exportación/zonas económicas especiales, concebidas para atraer la inversión extranjera directa, y que se fomenta el principio d negociación colectiva en todos los lugares de trabajo, incluidas las EMN, a fin de lograr unas relaciones laborales armoniosas.

## Indonesia

El Gobierno d *Indonesia* declara no haber ofrecido incentivos ni concesiones para atraer la inversión extranjera directa que limiten el derecho de sindicación y d negociación colectiva de los trabajadores.

## Italia

El Gobierno d *Italia* observa que los incentivos públicos ofrecidos a las empresas locales y extranjeras normalmente se deciden sobre una base tripartita, en la que cada parte cumple ciertos requisitos encaminados a lograr los objetivos comunes de desarrollo y d aumento del empleo, en particular en las zonas económicamente deprimidas.

En su respuesta conjunta las organizaciones de trabajadores de Italia, a saber, la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)* coinciden con las opiniones del Gobierno.

## Japón

El Gobierno del *Japón* comunica que los incentivos utilizados para atraer la inversión extranjera directa no limitan jurídicamente la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva.



## Jordania

El Gobierno d *Jordania* informa de que no se han concedido incentivos que pueden limitar la libertad sindical porque el derecho laboral se aplica uniformemente a todos los casos.

La *Cámara de Industria de Ammán* afirma que no se han concedido incentivos que limiten la libertad sindical o el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

## Kenya

El Gobierno d *Kenya* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores.

## Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores sociales de Kuwait dicen que los incentivos o concesiones ofrecidos a las EMN no suponen restricción alguna de los derechos de los trabajadores.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* comunica que no tiene conocimiento de ninguna concesión que favorezca a las EMN, pero el Gobierno tampoco ha ofrecido incentivo alguno para mejorar las relaciones laborales. Según un estudio realizado por varias asociaciones sindicales de los sectores de las comunicaciones, la alimentación y la construcción, las EMN no han fomentado las buenas relaciones laborales mediante la negociación colectiva, el reconocimiento y fomento de los sindicatos o la cooperación con los interlocutores sociales.

## Lituania

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* declara no tener conocimiento de casos que demuestren que los incentivos y privilegios ofrecidos a las EMN, como las desgravaciones fiscales, hayan tenido un efecto importante en lo relativo a los derechos de los trabajadores.

La *Central de Sindicatos de Lituania* declara que las concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa han influido en la situación económica y social de los empleados de las EMN de manera directa y, en los habitantes del país, de manera indirecta.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* afirma que los incentivos ofrecidos a las EMN no han limitado los derechos de los trabajadores.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* informa de que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no limitan, en principio, la libertad sindical o el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. Sin embargo, en la práctica, las EMN tienen muchos medios de «persuasión» (despidos, cierre o transferencia de la empresa), que les confieren un gran control sobre los trabajadores, quienes temen perder sus puestos de trabajo en un momento en el que éstos escasean.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* informan de que los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no socavan la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, ya que estos derechos están protegidos por ley.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* comunica que los incentivos ofrecidos por el Gobierno a las EMN no restringen ningún derecho en materia de relaciones laborales.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT)* comunica que no ha observado que ninguno de los privilegios otorgados por el Gobierno marroquí para atraer la inversión extranjera directa haya restringido los derechos de los sindicatos o el derecho de sindicación o de negociación colectiva.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* señala que, de vez en cuando, concede incentivos fiscales para atraer la inversión extranjera al país, pero esa política no incide en modo alguno en los derechos de los trabajadores.

## México

El Gobierno de *México* informa de que, tanto la inversión extranjera como el capital nacional deben cumplir con la ley federal del trabajo, por lo que no provocan limitaciones para los trabajadores. Con la llegada de la inversión extranjera — sea para ampliar la capacidad instalada, para la compra de materia prima o para la apertura de una empresa — se conserva la fuente de empleo y se incrementa la producción. En el caso de las maquiladoras de exportación, como la mayoría del capital es extranjero, la mayor parte de las utilidades se destinan a la matriz, sobre todo si no hay una reinversión de dichas utilidades. Los sueldos de los trabajadores son equiparables con los de otras empresas nacionales, pero menores en comparación con los de su país de origen. El Gobierno observa que los sindicatos constituidos de acuerdo con la legislación mexicana y registrados por las autoridades competentes, conforme a lo dispuesto en el artículo 368 de la ley federal del trabajo, tienen personalidad jurídica para la negociación colectiva y, por consiguiente, para la celebración de contratos y convenios colectivos, y las empresas nacionales y las EMN están obligadas a reconocer tal personalidad a los representantes de esos sindicatos.

## República de Moldova

Según informa el Gobierno de *República de Moldova*, los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa no han limitado los derechos de los trabajadores.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique – Central Sindical (OTM-CS)* informa de que, políticamente hablando, existen incentivos y concesiones que limitan la libertad sindical y restringen el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

## Myanmar

El Gobierno d *Myanmar* señala que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por él para atraer la inversión extranjera directa no han limitado la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* informa de que el Gobierno no ofrece directamente incentivos y concesiones a las EMN, pero la presión que recibe es cada vez mayor y, en el futuro, esto podría ocurrir.

## Nicaragua

El Gobierno d *Nicaragua* comunica que no ha observado que los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa limiten, en modo alguno, la libertad sindical o el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## Nueva Zelanda

El Gobierno d *Nueva Zelanda* señala que los incentivos proporcionados para atraer la inversión extranjera directa no afectan a la libertad sindical y al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* responde negativamente a esta pregunta.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* observa que el ofrecimiento de incentivos y concesiones a los inversores extranjeros no limita la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* señala que «el Gobierno parece estar bajo presión» en lo que respecta a la incidencia de los incentivos y concesiones para atraer la inversión extranjera directa en los derechos de los trabajadores.

Según la *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa limitan la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores.

## Panamá

Respecto de los incentivos para atraer la inversión extranjera directa, el Gobierno d *Panamá* pone de relieve que en el marco de su moderna estrategia de promoción basada en generar «clusters» o aglomerados para Panamá (servicios, turismo y centro logístico), ha adoptado la ley núm. 54 de 22 de julio de 1998 (cuya copia se adjunta a la respuesta), por la cual se dictan medidas para proporcionar estabilidad jurídica e incentivos para las inversiones. Entre estos incentivos están las leyes relativas a la creación y funcionamiento de las zonas procesadoras de exportación, las cuales no limitan en manera alguna la libertad, el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

La organización de los trabajadores *Convergencia Sindical* declara que, aunque no puede indicar que existan disposiciones concretas u ofrecimientos formales del Gobierno que contengan incentivos que limiten la libertad sindical y los derechos de sindicación y d

negociación colectiva, cree que en la práctica se dan situaciones en las que se limitan estos derechos, particularmente evidentes en el caso de empresas vinculadas a las EMN.

## Perú

El Gobierno del *Perú* informa de que los incentivos o las concesiones para atraer la inversión extranjera directa no han afectado a la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores, que se encuentran contemplados a nivel constitucional y en leyes especiales que son aplicables a todas las empresas sin distinción alguna.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa han restringido la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de una manera u otra, puesto que las EMN gozan de un marco legal que les permite impedir la existencia de sindicatos, ya que son trabajadores de subcontratas (terceros) los que ejecutan las labores principales. Estas «servis» o contratas, también denominadas cooperativas, no permiten la existencia del sindicato y menos la negociación colectiva, por lo que responden a los intentos de los trabajadores a organizarse con el despido. Los trabajadores están sometidos a un «terrorismo blanco», que se caracteriza por el temor al despido.

## Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* comunica que, en principio, no se ofrecen incentivos que limiten la sindicación, pero observa que con mucha frecuencia los sindicatos no existen en las empresas de nueva creación, lo que constituye un obstáculo para la negociación colectiva.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* informa de que no tiene conocimiento de ningún caso de restricción de la libertad sindical o del derecho de sindicación y de negociación colectiva debida a iniciativas o incentivos ofrecidos por el Gobierno polaco para atraer la inversión extranjera directa.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* afirma que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por el Gobierno no han afectado, en modo alguno, la libertad sindical y el derecho de sindicación colectiva de los trabajadores de las EMN.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* informa de que los incentivos para atraer la inversión extranjera directa no han limitado el derecho de asociación, sindicación y negociación colectiva de los trabajadores.

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* comunica que los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa no han limitado los derechos de los trabajadores y, hasta la fecha, no se ha observado ningún intento de ello en las negociaciones colectivas.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* responden que los incentivos y las concesiones para atraer la inversión extranjera directa no han limitado la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que no ha ofrecido ventajas ni ha hecho concesiones a ninguna empresa, incluidas las EMN, que puedan limitar la libertad sindical o el derecho de negociación colectiva.

## Singapur

El Gobierno d *Singapur* informa de que la legislación de Singapur protege el derecho de los trabajadores a organizarse y a afiliarse voluntariamente a sindicatos, así como a participar libremente en la negociación colectiva. Los incentivos especiales ofrecidos por el Gobierno para atraer las inversiones extranjeras directas no han limitado la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva.

## Sri Lanka

El Gobierno d *Sri Lanka* comunica que ha ofrecido diversos incentivos para atraer la inversión extranjera directa sin imponer limitación alguna a l a libertad sindical y al derecho de sindicación y negociación colectiva.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* afirma que el derecho de sindicación y de negociación está protegido por ley sin distinción alguna.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* indica que los incentivos ofrecidos a las EMN han limitado los derechos de los trabajadores.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* informa de que, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la ley de relaciones laborales, los incentivos d l Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no socavan la libertad sindical y el derecho d sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* comunica que, hasta el momento, los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer la inversión extranjera directa no han limitado la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* informa de que las ganancias económicas no justifican la restricción de los derechos contemplados en los convenios colectivos y el derecho de negociación, aun en el caso de los incentivos para atraer la inversión extranjera directa.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* comunica que los incentivos y/o las concesiones a las EMN no limitan el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, ya qu esos derechos están plenamente reconocidos en el país y no pueden limitarse.

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* coincide con lo expuesto por el Gobierno.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* está de acuerdo con el Gobierno.

## Tailandia

El Gobierno d *Tailandia* afirma que no se producen restricciones de los derechos d los trabajadores como consecuencia de los incentivos ofrecidos a las EMN.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* afirma que los incentivos ofrecidos por el Gobierno para atraer a inversores extranjeros están limitando la libertad sindical de los trabajadores. La flexibilización de las leyes laborales en las zonas francas d exportación está permitiendo a las empresas contratar y despedir a los trabajadores a voluntad y las prácticas de gestión de recursos humanos están desalentando la sindicación de los trabajadores.

## Togo

El Gobierno d *Togo* informa de que los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas para atraer la inversión extranjera directa no limitan la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* declara que los incentivos y concesiones están regulados por la legislación fiscal y de inversiones por un lado, y por las leyes específicas aplicables a la condición de zona franca, por otro. Para mayor información sobre las zonas francas, véase más adelante «zonas francas de exportación/zonas económicas especiales».

La *Confederación Sindical de Trabajadores (CSTT)* coincide con el Gobierno respecto de las prácticas en la zona aduanera, mientras que la Confederación y el *Grupo de Sindicatos Autónomos (GAS)* sostienen un punto de vista distinto en cuanto a las prácticas en las zonas francas. Véase más adelante la sección que trata de las zonas francas d exportación y de las zonas económicas especiales.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* informa de que la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores no se han visto limitados por los incentivos ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa. Como resultado de la ley de relaciones laborales núm. 88:01, los trabajadores tienen derecho a ser representados por cualquier sindicato en relación con sus quejas cuando la empresa no tenga un sindicato de negociación «mayoritario» reconocido, y los trabajadores tienen libertad para afiliarse al sindicato que deseen, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio núm. 87.

## Turquía

Según el Gobierno d *Turquía*, los incentivos y las concesiones ofrecidos para atraer la inversión extranjera directa no limitan, en modo alguno, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* afirma que los incentivos para atraer la inversión extranjera directa no li itan la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, que están protegidos por la legislación nacional, aplicable a todas las empresas.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y no obstaculiza el ejercicio de los derechos de libertad sindical, de sindicación y d negociación colectiva de los trabajadores.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* declaran que los incentivos otorgados pa ra atraer la inversión extranjera directa no han limitado los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* afirma que no tien conocimiento de que se hayan ofrecido incentivos para atraer la inversión extranjera directa que hayan obstaculizado la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* comunica que, en virtud d la política de empleo del Gobierno para proteger los derechos legítimos de los trabajadores, éste siempre ha tenido en cuenta esos derechos al elaborar políticas para atraer la inversión extranjera directa.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* no está al corriente de ningún incentivo o concesión otorgados a los inversores que limiten la libertad sindical o el derecho de sindicación.

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* informa de que los incentivos para atraer la inversión no han limitado la libertad de los trabajadores.

### **Solicitudes de información y fomento de la negociación colectiva** (Párrafos 46-55)

46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo<sup>12</sup>.

50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces<sup>13</sup>.

51. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco se deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa<sup>14</sup>.

55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinentes sobre su operaciones.

<sup>12</sup> Convenio núm. 98, artículo 4.

<sup>13</sup> Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

<sup>14</sup> Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).



- 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 respondieran de forma constructiva cuando los gobiernos hubieren pedido información pertinente sobre sus operaciones?*
- 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».*

#### Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* declara que los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores son elementos clave en Alemania, y no es necesario fomentarlos más.

#### Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, en la que se proporciona información sobre una EMN que opera en la industria petroquímica (se cita el nombre) y se señala que siempre responde de manera positiva a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores y celebra reuniones para dar las explicaciones necesarias a los trabajadores.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* indica que no tiene información sobre las actividades de las EMN que operan en el país.

#### Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* informa de que las EMN proporcionan la información requerida por los representantes de los trabajadores a efectos de la negociación. Con respecto al fomento de la negociación colectiva, en 1983 ese país ratificó dos convenios de la OIT: el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En 1975 el Gobierno promulgó un instrumento jurídico en el cual se considera la negociación colectiva como un importante elemento en las relaciones de trabajo.

La *Federación de Empleadores de Antigua* apoya las opiniones expresadas por el Gobierno.

#### Australia

El Gobierno de *Australia* informa de que, puesto que la ley de relaciones en el lugar de trabajo es la legislación básica que rige las relaciones laborales a escala federal, en ella se establece un marco que facilita la negociación colectiva. Las modificaciones de la Part

VIB de la ley de relaciones laborales, de 1988, introducidas por la ley de reforma de las relaciones en el lugar de trabajo y leyes afines (ley WROLA, de 1996), han ampliado las circunstancias en las que se pueden celebrar convenios colectivos. Las organizaciones registradas pueden firmar convenios colectivos con los empleadores y certificarlos en virtud de la ley de relaciones en el lugar de trabajo. La ley concede particular importancia a las opiniones de los trabajadores, ya que estipula los acuerdos, de conformidad con la Parte VIB, se aprueben por una mayoría considerable de los trabajadores cuyo empleo vaya a regirse por el convenio. También existen disposiciones para evitar la discriminación por razón de pertenencia (o no pertenencia) a un sindicato registrado. La ley WROLA, d 1996 (artículo 111AA), también amplía las competencias de la Comisión de Relaciones Laborales de Australia, incluyendo la asistencia a las partes que no logran alcanzar un acuerdo. La legislación de la Commonwealth reconoce de manera expresa, por primera vez, la capacidad de las partes para negociar dentro y fuera del sistema oficial (ley d relaciones en el lugar de trabajo, artículo 3). Los empleadores y trabajadores pueden optar por acuerdos individuales o convenios colectivos, en función de lo que sea más adecuado a tenor de las circunstancias. El Gobierno de Nueva Gales del Sur indica que en la ley d relaciones laborales de 1996 no hay disposiciones que faciliten los contratos individuales. El Gobierno de Nueva Gales del Sur trata de promover la reforma del lugar de trabajo por medio de la negociación colectiva. Promueve este objetivo proporcionando asesoramiento, formación e información a los empleadores, asalariados y sindicatos acerca de las cuestiones relativas a la reforma.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* señala que aunque, en general, las EMN responden de manera positiva a la s solicitudes de información requerida para celebrar negociaciones eficaces, en algunos ámbitos (comida rápida, tecnología de la información y finanzas) se oponen activamente a la negociación colectiva. El ACT afirma que el actual Gobierno australiano est á tratando de favorecer la negociación individual en detrimento de la colectiva, que no se fomenta en absoluto.

## Austria

El Gobierno d *Austria* informa de que las EMN responden positivamente a las solicitudes de información, pero la calidad de dicha información es cuestionable. Austria cuenta con un sistema muy desarrollado de negociación colectiva (véanse los informes anteriores).

La *Confederación de Sindicatos de Austria* remitió las respuestas de los sindicatos d trabajadores del metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GBH) y de la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales qu enviaron respuestas en relación con sus respectivos sectores. GBH señala que las EMN responden de manera positiva a las sol icitudes de información que formula ese sindicato y hay posibilidades de participar en las negociaciones. ANG y MBE coinciden con la respuesta del Gobierno en lo relativo a la información proporcionada por las EMN.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* indica qu las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por el Gobierno, pero sólo proporcionan información relevante a los representantes de los trabajadores si se ven obligadas a ello. Los sindicatos y los empleadores pueden nego ciar acuerdos sectoriales y el Gobierno facilita su conclusión certificando y registrando los acuerdos.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* declara que todos los establecimientos del sector privado cooperan con las autoridades oficiales cuando se les pide qu proporcionen información y

datos. Con respecto a las medidas tomadas para promover la negociación colectiva en el contexto de las relaciones de trabajo, el Gobierno apoya a la organización de trabajadores — el Comité General para los Trabajadores de Bahrein — establecida por ley (Código del Trabajo y decreto núm. 10 de 1981) y trata de que éste desempeñe un papel más significativo y participe más activamente en la formulación de las políticas de empleo y laborales; además el Gobierno le proporciona asistencia financiera. Los objetivos del Comité General están estipulados por ley e incluyen los siguientes: aumentar la eficiencia de los trabajadores, mejorar su bienestar material y social, y solucionar los conflictos laborales colectivos mediante la negociación y el diálogo con los empleadores y el Gobierno. A este respecto, el Código del Trabajo (capítulo 16) prevé la conciliación y el arbitraje de los conflictos laborales colectivos y la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en la solución de tales conflictos.

## Bangladesh

El Gobierno de *Bangladesh* presenta sus opiniones de acuerdo con las respuestas proporcionadas por la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se exponen a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* informa de que, en virtud de la legislación laboral existente, en un plazo de 10 días después de recibida una solicitud, los empleadores, incluidas las EMN, han de organizar una reunión para celebrar negociaciones eficaces. Respecto a la solicitud por parte del Gobierno de la información necesaria para la negociación, no ha habido ninguna respuesta negativa de las EMN. Las recomendaciones previas del Consejo de Administración relativas a la negociación colectiva se han tenido en cuenta mediante la adopción de normas y leyes y la introducción de un sistema obligatorio de negociación.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* informa de que, en la mayoría de los casos, las EMN responden positivamente a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores. Considera que, en algunos casos, las EMN no responden de manera constructiva a las peticiones de información formuladas por el Gobierno. En cuanto a las medidas encaminadas a promover la negociación colectiva, la Asociación recomienda que tanto los representantes de los empleadores como los de los trabajadores se comprometan a conseguir mejores resultados en las negociaciones colectivas, que se difundan ejemplares de la Declaración EMN entre el personal directivo y los trabajadores para contribuir a que se comprendan mejor sus disposiciones, que se impongan sanciones severas a las EMN que no cumplan las normas de funcionamiento, que el Gobierno reconozca plenamente la importancia de la Declaración y adopte una política de fomento de las negociaciones entre empleadores y trabajadores y que se celebren consultas a nivel nacional sobre las cuestiones que se derivan de la Declaración EMN.

## Barbados

El Gobierno de *Barbados* señala, por lo que atañe a la negociación colectiva, que no se conocen casos de EMN que no hayan respondido a las solicitudes de información formuladas por el Gobierno. Muchos empleadores (comprendidas las EMN) facilitan las informaciones que les resultan útiles en las negociaciones con los representantes de los trabajadores, al tiempo que se reservan las que podrían ser ventajosas para la causa de los trabajadores. El ejemplo más corriente es el de los empleadores que se muestran deseosos de facilitar informaciones financieras que apoyan su perspectiva de dificultades económicas. Los interlocutores sociales, esto es, el Gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores, llegaron a un acuerdo sobre el Protocolo III para promover la negociación colectiva como un elemento clave en las relaciones de trabajo. El Gobierno cita un artículo de dicho acuerdo, que bajo el título de «Armonía laboral»

promueve la aplicación de un método consultivo para reducir las posibilidades de conflicto laboral. No obstante, en los últimos años, algunos empleadores han puesto objeciones al procedimiento habitual de reconocimiento de los sindicatos. Siguiendo la tradición voluntarista de Barbados, el Ministerio de Trabajo suele llevar a cabo una encuesta para averiguar si un sindicato ha alcanzado la mayoría de afiliados en un determinado lugar de trabajo.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* informa de que las EMN han respondido positivamente a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones. Ha habido casos (por ejemplo en el sector de la informática), en los que las EMN no reconocieron el carácter voluntarista del sistema de relaciones de trabajo y mostraron su preferencia por un sistema de carácter más reglamentado. Con el fin de aplicar las recomendaciones del Consejo de Administración relativas al fomento de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo, se firmó el Protocolo III.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* señala que las EMN responden de forma positiva tanto a las solicitudes de información formuladas por representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones como a las formuladas por el Gobierno con relación a sus operaciones. No se han tomado medidas para fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo.

## Belarús

El Gobierno de *Belarús* declara que, conforme al Código del Trabajo y demás legislación, los trabajadores en Belarús tienen derecho a la protección de sus intereses económicos y sociales. Esto incluye el derecho a constituir sindicatos, participar en la negociación colectiva, concertar convenios colectivos y declararse en huelga.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* indica que no dispone de ninguna información particular con respecto a la pregunta 18.

A pesar de la aplicación uniforme de la legislación a todas las empresas del país, el *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* señala que ha habido problemas, en particular con respecto al no cumplimiento de las normas básicas en materia de suministro de información y consulta a los representantes de los trabajadores. El CNT recuerda la validez de algunas observaciones al respecto formuladas anteriormente y señala que la celebración de negociaciones con la dirección local de las EMN todavía plantea problemas debido a las características específicas de estas empresas, que dificultan la observancia de la legislación tanto nacional como internacional. A pesar de los esfuerzos desplegados para armonizar las leyes, sigue habiendo problemas en la UE a causa de la aplicación diferente de las mismas, y prevalece cierta falta de cooperación entre los Estados. Esto es aún más problemático fuera de la UE. Varios instrumentos jurídicos contienen disposiciones relativas al suministro de información y la consulta a los trabajadores: el convenio colectivo núm. 62 de 1996, por el que se establece un procedimiento para las empresas a escala comunitaria, modificado por el convenio colectivo núm. 62a de 1998; la ley de 1997 sobre la conciliación, la ley de 1997 sobre las quiebras, y la ley de 1998 por la que se introducen medidas de apoyo para la creación de un comité de empresa europeo. Los artículos 62 a 70 de la ley de 1998 contienen disposiciones que favorecen el empleo y prevén también mecanismos de información y consulta en los casos de despidos colectivos; asimismo, permiten que los trabajadores impugnen el seguimiento efectivo del procedimiento.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* declara que no tiene información acerca de si los empleadores proporcionan la información requerida por los trabajadores, y considera que sería más apropiado consultar al respecto a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, aunque, añade, ha tratado de fomentar la transparencia en las relaciones como base para unas negociaciones colectivas eficaces. Declara además que no mantiene registro de los casos de información solicitada por el Gobierno a las EMN. El Gobierno señala también que, en los últimos años, ha tomado medidas con respecto a diversas cuestiones relativas a las relaciones de trabajo. Tomando como eje la negociación colectiva, se están examinando mecanismos para resolver conflictos de intereses entre el capital y el trabajo. Tales acciones consisten sobre todo en la enmienda de la legislación y en el fomento de la negociación mediante la profundización del diálogo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La reforma de la legislación laboral será primordial en la transición de un modelo de relaciones de trabajo a otro. El modelo anterior se caracterizaba por la rigidez de las disposiciones y normas jurídicas y por una excesiva intervención del Estado; ese modelo está quedando atrás y se está adoptando ahora un modelo más flexible y democrático. En la misma línea se presentaron al Congreso Nacional diversas propuestas legislativas, entre las cuales se destacan las siguientes: Propuesta de Enmienda Constitucional núm. 623/98, por la que se pone fin al sindicato único y a las cotizaciones obligatorias y se intenta dar a los sindicatos una mayor representatividad y fortalecer la negociación colectiva; la ley núm. 9957 (12 de enero de 2000) que prevé un «procedimiento muy sumario» en los casos de índole laboral (se remitió, junto con las respuestas, una copia de dicha ley); la ley núm. 9958 (12 de enero de 2000) por la que se instituyen comisiones de conciliación en las empresas para resolver conflictos o reclamaciones laborales (se remite copia de la ley junto con las respuestas); y la medida provisoria núm. 1950/60 (3 de febrero de 2000), mencionada en la sección sobre «Condiciones de trabajo y de vida: salarios, prestaciones y condiciones de trabajo». Estos instrumentos se agregan otras medidas jurídicas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo para promover el diálogo social. Además de adoptar disposiciones normativas para fomentar la negociación colectiva, el Gobierno procura promover la práctica de la negociación en las relaciones de trabajo de tres maneras: promoviendo un amplio debate sobre las formas de negociación colectiva adecuadas a las condiciones nacionales, invirtiendo en la formación de agentes públicos y privados y de líderes empresariales y sindicales, y disponiendo la mediación en los casos de conflicto laboral. Los datos del Ministerio de Trabajo muestran un incremento de alrededor del 65 por ciento en el número de instrumentos colectivos (convenios o acuerdos) firmados entre 1997 y 1998. Se ha registrado también un aumento de las pautas de negociación con una creciente incorporación de temas contemporáneos en la esfera laboral.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* informa de que las EMN responden positivamente a las peticiones de información requerida por los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces, y de que no tiene constancia de que el Gobierno haya solicitado información en ningún caso a las EMN. Está de acuerdo con la respuesta proporcionada por el Gobierno brasileño a la pregunta 19, pero no apoya la propuesta de enmienda constitucional núm. 623/98 por considerarla deficiente en muchos aspectos. Por otra parte, la Confederación está tomando medidas para dar prioridad a la negociación colectiva.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* señala que no se le ha informado acerca de ningún caso específico en el cual una EMN haya negado información sobre sus actividades a los representantes de los trabajadores si ésta era necesaria a efectos de la negociación colectiva. El derecho de los trabajadores a obtener información se considera un derecho esencial, garantizado por la legislación laboral y por la ley sobre la seguridad y la salud en

el trabajo. La mayoría de las EMN responde de manera positiva a las solicitudes de información presentadas por los sindicatos, pero la información no siempre es completa debido al «secreto profesional». El Gobierno ignora si ha habido casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva a sus pedidos de información. Por lo que atañe a la pregunta 19, señala que la negociación colectiva se rige por la legislación y que, por lo tanto, los interlocutores sociales no necesitan adoptar medidas especiales al respecto. Los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales hacen que las EMN sean un elemento clave en las relaciones de trabajo «hasta cierto punto». Las multinacionales valoran la importancia del diálogo entre los interlocutores sociales, de la opinión pública, de la negociación colectiva, y de las relaciones de trabajo armoniosas.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que, de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales disponen de tiempo libre para negociar con los empleadores las cuestiones relativas a la situación laboral de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores están pues disponibles para participar en las negociaciones con las EMN. En Burkina Faso todas las negociaciones colectivas se llevan a cabo sobre una base tripartita dentro del Comité de Asesoramiento Laboral, en el que participan representantes de la administración, de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* informa de que el país dispone de una amplia legislación en materia laboral que estipula la protección de la libertad sindical, la promoción del sindicalismo y el establecimiento de un sistema de negociación colectiva; además, se celebran consultas constantes entre los empleadores y el Gobierno en lo que respecta a dicha legislación laboral.

## China

El Gobierno de *China* informa de que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. No obstante, algunos de los datos proporcionados con ocasión de las encuestas efectuadas por el Gobierno para las cuales se solicitó información a un grupo escogido de EMN, pueden no responder del todo a una actitud constructiva. El Gobierno hace referencia al marco legislativo, constituido por la ley del trabajo, 1994, la reglamentación sobre convenios colectivos, las resoluciones sobre la aplicación progresiva de los convenios colectivos y las negociaciones, y ciertas resoluciones sobre los salarios determinados mediante convenios colectivos en las EMN; todos esos textos guían y reglamentan el procedimiento de negociación colectiva en las empresas, y definen claramente la competencia y los derechos y deberes de cada parte.

## Chipre

El Gobierno de *Chipre* declara que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por representantes de los trabajadores y que negocian de buena fe con los sindicatos. El Gobierno contesta de forma negativa a la pregunta 18, b).

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* indica que atribuye una «enorme importancia al tripartismo» y afirma que la cooperación tripartita es esencial para el desarrollo económico y social. En este contexto, el Código de Relaciones Laborales prevé un procedimiento para celebrar y renovar convenios colectivos, así como para solucionar

conflictos laborales. La Federación añade, sin embargo, que como resultado del clima de cambios económicos que hay en Chipre en los últimos tiempos se han observado casos de empleadores que dejan de lado los principios básicos de la negociación colectiva y las relaciones de trabajo.

## Colombia

De acuerdo con el Gobierno de *Colombia*, las EMN han respondido positivamente con respecto a los trámites que se surten en torno a la negociación colectiva. El Gobierno no tiene conocimiento de ningún caso especial de EMN que no respondiera de forma constructiva a una petición de información oficial. En lo que respecta a las recomendaciones del Consejo de Administración para fomentar la negociación colectiva, durante el período que se examina, dentro del proyecto de modernización del sistema de inspección y divulgación de la normativa laboral, desarrollado junto con los empleadores, sindicatos y trabajadores, se difundieron todas las normas y el material de apoyo sobre el tema, como el documento denominado *ABC de las Relaciones Laborales Colectivas*, en donde se explican brevemente todos los aspectos relacionados con el derecho de asociación y negociación colectiva, que se entregó a los participantes en diferentes seminarios de capacitación y asistencia técnica.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* declara que, en principio, las negociaciones colectivas se llevan a cabo de manera voluntaria por parte de los trabajadores y la dirección de las empresas y que el Gobierno no tiene acceso a información sobre las mismas a menos que su celebración sea denegada o que se emprendan acciones colectivas. El Gobierno no tiene noticia de EMN que se hayan negado a responder a solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores. El Gobierno indica que no solicita información sobre las operaciones de las EMN porque la negociación colectiva tiene lugar entre los trabajadores y la dirección de las empresas de manera voluntaria. He aquí las medidas generales de promoción de la negociación colectiva: los sindicatos pueden solicitar la información sobre las operaciones de las empresas que consideren necesaria para la negociación; en virtud de la ley sobre la promoción de la participación y la cooperación de los trabajadores, los empleadores deben informar acerca de la gestión y los resultados de la producción, así como sobre la estructura financiera durante consultas periódicas con los trabajadores; en virtud de la ley sobre los sindicatos y la mediación en las relaciones de trabajo, revisada en marzo de 1997, los representantes de los trabajadores y de la dirección de las empresas están facultados para resolver cuestiones que sean objeto de negociación.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* declara que las EMN «no han sido muy abiertas a la hora de proporcionar material e información a los sindicatos». A los sindicatos no les resulta fácil negociar colectivamente con directores extranjeros que tratan de utilizar los procedimientos jurídicos para dirigir la relación laboral. Las relaciones de trabajo inestables se deben a que los empleadores no han respetado los convenios colectivos durante la crisis económica. En vista de esto, la FKTU duda de que el Gobierno haya hecho esfuerzos por fomentar la negociación colectiva pacífica.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* indica que, en términos generales, las solicitudes de información formuladas por representantes de los trabajadores para poder celebrar negociaciones eficaces han sido abordadas siempre dentro de la dinámica propia de una tratativa laboral, lo cual implica la utilización de estrategias que en determinado momento imponen la dificultad de información recíproca sobre los temas que son objeto de negociación (se cita como ejemplo la actividad bananera). En el campo de las relaciones de

trabajo, no se han planteado dificultades en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es decir que no se han dado casos en que las EMN no respondieran a pedidos de información del Gobierno acerca de sus operaciones en el país. El Gobierno declara que ha sido prioridad de la actual administración fomentar el diálogo, la concertación y la negociación como pilares fundamentales del buen entendimiento para tener relaciones laborales óptimas. Dentro de los procesos de modernización de los ministerios de trabajo de América Central, Belice y República Dominicana se han diseñado módulos, seminarios y talleres de capacitación en el ámbito del fortalecimiento de la negociación y sus formas, a saber, la conciliación, la mediación y el arbitraje en conflictos laborales colectivos. En abril de 2000 se realizó el primer taller, a través de videoconferencia, sobre el tema de la resolución alternativa de conflictos y formas de negociación.

## Croacia

Por lo que atañe a las solicitudes de información por parte de los trabajadores a efectos de celebrar negociaciones eficaces, la *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* señala que las EMN han respondido de forma positiva. En virtud de la ley del trabajo, los sindicatos tienen derecho a negociar colectivamente en nombre de los trabajadores que representan. Durante las negociaciones, se informa continuamente a los trabajadores y se les consulta también sobre las cuestiones importantes. Cada trabajador recibe una copia del convenio colectivo una vez que éste ha sido firmado.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* declara no tener información sobre las respuestas de las EMN a las peticiones de información. La FEC responde de forma negativa a la pregunta 18, b). La legislación laboral de la República Democrática del Congo contempla la necesidad de que los interlocutores sociales negocien convenios colectivos (ley núm. 67/310 de 9 de agosto de 1967). La ley determina la forma y los procedimientos de aplicación, la revisión y la cancelación de los convenios colectivos.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* informa de que las EMN no responden por lo general de forma positiva a las solicitudes de información porque es siempre necesario solicitar la autorización, la aprobación o el acuerdo de la empresa matriz que, en muchos casos, no la otorga o la da con considerable demora. En lo que respecta a las peticiones de información del Gobierno a las EMN, la UNTC se pregunta si se formulan alguna vez. La negociación colectiva es una obligación jurídica y todas las empresas recurren a ella. Por lo que respecta a las EMN, no se proporciona «verda dera» información o se dan únicamente informaciones «fragmentarias». Uno de los factores que hace que las negociaciones sean sumamente largas es el hecho de que la dirección local no dispone de la autoridad requerida para tomar decisiones independientes.

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* informan de que las EMN responden por lo general de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. No se han dado casos de EMN que no respondieran de forma constructiva cuando los gobiernos han pedido información sobre sus operaciones. Durante el período que se examina, no se introdujeron nuevas medidas para fomentar la negociación colectiva. Con más de cien años de desarrollo, el modelo de mercado de trabajo nacional se caracteriza por la cooperación tripartita, por organizaciones fuertes que representan a «las dos partes del sector industrial» y por el respeto que infunden los convenios colectivos, considerados como la fuente jurídica más importante en materia de cuestiones laborales.



## República Dominicana

La *Confederación de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* menciona que no ha habido respuestas positivas por parte de las EMN a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para efectuar negociaciones eficaces porque no existía una cultura de relación entre ambas partes (sindicatos y empresas). Cita como ejemplo el caso de una empresa de la industria petrolera (se da el nombre de las EMN), a la que constantemente se ha solicitado información sobre los precios reales de producción y compra, pero nunca se ha obtenido, hasta el punto de que incluso funcionarios del poder ejecutivo de alto nivel desconocen informaciones puntuales para tomar medidas. De acuerdo con la CNTD, el Gobierno y los interlocutores sociales no han tomado medidas para fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* señala que, cuando las negociaciones entre las EMN y los representantes de los trabajadores se realizan a través de la Dirección Nacional de Mediación Laboral, la colaboración de las partes es generalmente amplia. Con respecto a las actividades del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, no se ha presentado el caso de que una EMN no respondiese de forma constructiva a una solicitud de información sobre sus operaciones. Entre las actividades del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos hay dos programas, denominados Mediación y Prevención Laboral, para solucionar posibles conflictos colectivos y fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo. Además, debido al impulso que han tomado los métodos de resolución alternativa de conflictos, se expidió la ley de arbitraje y mediación, cuyo objetivo es delinear las acciones de los centros de mediación y arbitraje.

## Egipto

El Gobierno del *Egipto* informa de que, en colaboración con instituciones regionales e internacionales, el Ministerio de Mano de Obra y Migración ha organizado seminarios y coloquios para promover la negociación colectiva a los que se ha invitado a participar a los interlocutores sociales. Los trabajadores participan en la definición de las relaciones de trabajo a diferentes niveles, en particular mediante la participación de los sindicatos en la preparación de la legislación laboral y en los consejos de administración de las empresas. Además, las decisiones finales en materia de relaciones laborales se adoptan de forma colectiva tras llegar a un acuerdo, de conformidad con la legislación y siguiendo determinados procedimientos.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto. Una de ellas, perteneciente al sector alimenticio (se cita el nombre), informa de que las EMN proporcionan toda la información necesaria requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. No se conocen casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva a las peticiones de información formuladas por el Gobierno. Una EMN que opera en el sector de la industria petrolera (se cita el nombre) proporciona información cuando se le solicita, en particular datos sobre el personal, la dirección convoca periódicamente al consejo del personal, cuyos miembros son elegidos por este último, para examinar todo lo relativo a los términos y condiciones de trabajo, y tiene muy en cuenta sus comentarios a la hora de tomar decisiones. Esta EMN informa además de que la corporación nacional del petróleo solicita en ocasiones datos sobre el número de empleados y sobre los salarios, los cuales se les proporcionan «normalmente».

## El Salvador

Según el Gobierno de *El Salvador*, no hay evidencia respecto de que las EMN no hayan respondido de forma positiva a las demandas de información formuladas por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces; en caso de que la hubiere, se investigaría inmediatamente. Hasta el momento no hay evidencia de que las EMN no hayan respondido de forma constructiva a las peticiones de información del Gobierno. Se informa de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ofrecerá en abril próximo al público en general y organizaciones representativas de empleadores y trabajadores una disertación pública del Ministro de Trabajo sobre resolución de conflictos de trabajo, que será el inicio de una actividad para destacar la importancia de la negociación colectiva como elemento clave para fomentar unas relaciones de trabajo pacíficas y constructivas.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* comunican que las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores a efectos de la negociación. La Confederación Sindical y los propios sindicatos organizan periódicamente actividades de sensibilización con respecto a la representación sindical de los trabajadores en las EMN. En mayo de 1997 se celebró en Bratislava una conferencia tripartita sobre los comités de empresa europeos. Asimismo, los representantes de la Confederación y miembros de los sindicatos que trabajan en EMN participaron en acontecimientos internacionales.

## Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* informa de que se promueve la negociación colectiva mediante el Consejo Económico y Social (ESC), un organismo tripartito responsable de la coordinación de los «interlocutores sociales» con respecto a cuestiones importantes desde el punto de vista social y económico.

## España

El Gobierno de *España* declara que la ley nú . 10/1997, que recoge la directiva del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo, resuelve los problemas jurídicos y prácticos que pudieran encontrar las EMN en la negociación colectiva y garantiza al mismo tiempo los derechos de información y consulta de los trabajadores. El nuevo texto vigente refundido de la ley del estatuto de los trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y protege los derechos de información. La impugnación o la modificación de los estatutos de los sindicatos se rige por el real decreto legislativo núm. 2/1995 de 7 de abril, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley de procedimiento laboral. El Gobierno señala que el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores refuerza la negociación colectiva en su conjunto, que incluye tanto la negociación cuyas condiciones y procedimiento, incluida la legitimación y el reconocimiento de los interlocutores, está regulada en el Título III del propio Estatuto de los Trabajadores, como la negociación entre empresarios y trabajadores o representantes de unos y otros, en cuanto a la regulación de condiciones de trabajo y la solución de diversas cuestiones que surgen cotidianamente sin los requerimientos propios de un convenio colectivo estatutario. El Gobierno señala que el mayor protagonismo de la autonomía de las partes en la fijación de las condiciones de trabajo es indudable; para sustentar todo lo anterior, proporciona un cuadro con datos globales referidos a la negociación colectiva de 1996 a 1999.

La *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)* destaca el amplio grado de desarrollo de la negociación colectiva que existe en España, como lo

demuestra el hecho de que más del 80 por ciento de los trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos. Los interlocutores sociales y el Gobierno han impulsado además la negociación colectiva no sólo como mecanismo que sirve para canalizar las relaciones de intereses sino además como instrumento de gestión empresarial en un entorno más competitivo. El último ejemplo de la importancia otorgada por los interlocutores sociales a este instrumento es el acuerdo suscrito por los interlocutores sociales en 1997 para articular más eficazmente el sistema de negociación colectiva. Con relación al tema de las relaciones de trabajo, la CEOE considera que las multinacionales han sido y son un elemento clave para el desarrollo económico y social en España. No puede afirmarse que su implantación haya traído consigo un menor grado de cumplimiento de la normativa laboral ni que sus especificidades hayan provocado una distorsión en comparación con la realidad social que se observa en otras empresas. Muy al contrario, estas empresas se sitúan en la vanguardia de los mejores desarrollos y gestión de los recursos humanos, con relaciones de trabajo que cada vez más superan el esquema de conflictos de intereses y se ubican progresivamente en el terreno de la cooperación e integración. La CEOE destaca también que, a través de la negociación colectiva, se ha llevado a cabo una adaptación importante del tiempo de trabajo o flexibilidad de jornada a las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo. En concreto, en la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresa, se observa una tendencia hacia sistemas de organización del trabajo que permitan una distribución más flexible de la jornada, bien sea a través de la inclusión en el convenio de una referencia anual exclusiva a la misma, bien a través de pactos que permitan su distribución irregular o a través de otros mecanismos.

Según la *Unión General de Trabajadores (UGT)* no hay diferencias entre las EMN y las otras empresas en cuanto a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Por regla general, las EMN no favorecen el aumento de la sindicación y en algunos casos promueven incluso sindicatos de empresa frente a los sindicatos de clase; en definitiva, indirectamente tratan de limitar tales derechos. El suministro de información a los representantes de los trabajadores sobre la marcha y perspectivas de las empresas varía de unas empresas a otras. En las grandes empresas el suministro de datos es mucho más fluido y regular, mientras que en las pequeñas empresas la obtención de tales informaciones puede ser bastante más conflictiva. La UGT señala que la entrada de un elevado número de EMN en España se ha producido a través de la compra de empresas familiares, que podrían clasificarse como pequeñas o medianas empresas. La Administración no comunica a los representantes de los trabajadores informaciones sobre empresas concretas, al ser considerados estos datos como secreto estadístico. Los sindicatos pueden, como cualquier ciudadano, acceder a las estadísticas oficiales y a los registros. La UGT tiene conocimiento de ciertos casos de EMN que en ocasiones no han respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha solicitado información sobre sus operaciones. Por lo que atañe a la negociación colectiva en las EMN, la UGT señala que la legislación nacional garantiza a los trabajadores de estas empresas, igual que a los de empresas españolas, el derecho a elegir libremente a sus representantes, así como a la negociación colectiva, aunque se han constatado resistencias al ejercicio de estos derechos.

## Estados Unidos

La *Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)* declara no tener datos sobre las tendencias generales relativas a la difusión de información a efectos de negociación colectiva, pero puede citar casos específicos. Uno de ellos es el de una EMN (se proporciona el nombre) del sector de las piezas de repuesto para automóviles cuya estrategia antisindicalista ha consistido en denegar información y demorarse en responder a solicitudes de información que resultaba esencial para celebrar negociaciones eficaces dado que la empresa estaba pidiendo más concesiones económicas. La información solicitada se refería a cuestiones como los sueldos, las prestaciones médicas y las pensiones (incluidos los cálculos actuariales), la

subcontratación de las labores de la unidad de negociación, los estados financieros y la inversión en instalaciones. En septiembre de 1998 los trabajadores votaron por la huelga ante las prácticas laborales desleales de la empresa y no tardaron en verse «sustituídos permanentemente». Véase también la respuesta a la pregunta 16.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* señalan que, por lo general, las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información. Con el fin de fomentar la negociación colectiva entre los interlocutores sociales, el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para promover el diálogo social. Durante una reciente visita a Tallin de un representante de la OIT, se examinó con él un proyecto para promover el diálogo social.

## Filipinas

La Autoridad de la Zona Económica de *Filipinas* (PEZA), que depende del Departamento de Comercio e Industria, declara que en virtud del Código de Trabajo, la negociación colectiva implica la obligación de proporcionar la información pertinente a los trabajadores, con inclusión de los estados financieros. Sin embargo, las EMN proporcionan con frecuencia «estados financieros no creíbles» que indican una posición financiera deteriorada, y a menudo no se logra obtener la información «necesaria para celebrar negociaciones colectivas realmente eficaces». Por lo que atañe a la información suministrada por las EMN al Gobierno, se indica que el Gobierno sólo interviene cuando se han estancado las negociaciones y, por consiguiente, la pregunta puede no ser relevante. Con respecto a las medidas tomadas para facilitar la información con miras a fomentar la negociación colectiva, PEZA indica que hay programas permanentes de formación obreropatronal que incluyen las recomendaciones del Consejo de Administración para fomentar la negociación colectiva.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* declaran que, aunque la experiencia con las EMN es en general positiva, durante el período que se examina hubo casos en que los trabajadores consideraron que no se les había proporcionado suficiente información o no se la habían suministrado en el momento oportuno con respecto a planes que tenían repercusiones en las operaciones de las empresas. No obstante, esta situación ha mejorado desde la entrada en vigor de las disposiciones de la Directiva del Comité de Empresa Europeo (EWC). Por lo que respecta a las solicitudes formuladas por el Gobierno para obtener información sobre las operaciones de las EMN, se indica que las EMN han respondido de forma positiva a tales solicitudes. Con respecto al fomento de la negociación colectiva, se indica que el nivel de sindicación en Finlandia llega al 80 por ciento de los trabajadores y los convenios cubren aproximadamente al 95 por ciento de los asalariados. Las organizaciones laborales actúan de forma independiente, aunque los programas del Gobierno destacan la importancia de la cooperación tripartita en la preparación de las decisiones relativas a la vida laboral.

## Francia

Por lo general, las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces, pero sólo al comienzo cuando se están estableciendo en el país, según informa la Confederación Francesa de Personal Dirigente (CFE-CGC). En el contexto de la negociación colectiva, las EMN no han respondido de forma constructiva a las demandas de información formuladas por el Gobierno.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* afirma que las filiales de las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. No se han registrado casos en que las filiales de las EMN no hayan respondido de forma constructiva a las peticiones de información sobre sus operaciones formuladas por el Gobierno en el contexto de la negociación colectiva. La Confederación señala que la negociación colectiva se practica libremente en el Gabón desde hace mucho tiempo.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana* señala que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. Las EMN deben promover el derecho de negociación de los trabajadores; deben introducir disposiciones para la solución de conflictos mediante convenios colectivos, y han de asegurar también a los representantes de los trabajadores el acceso a cualquier información necesaria para efectuar negociaciones eficaces.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas* informa de que las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. La negociación colectiva y los convenios colectivos forman parte de una larga tradición en el contexto de las relaciones de trabajo en las EMN.

## Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* declara que, en términos generales, las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores y no se han dado casos de EMN que no respondieran de forma constructiva a las peticiones de información del Gobierno acerca de sus operaciones. Para aplicar las recomendaciones del Consejo de Administración de fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, se han introducido programas especiales en la Escuela de Mediación y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los cuales se fomenta el estudio de la negociación colectiva. Esta Escuela imparte programas dirigidos a inspectores del trabajo, empresarios, sindicatos y estudiantes universitarios.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* afirma que las EMN en su mayoría han respondido positivamente a la solicitud de información por parte de los trabajadores y que normalmente el Gobierno no solicita ese tipo de información. Con respecto a las medidas para fomentar la negociación colectiva, el CACIF declara que no existe información fiable sobre tales medidas o iniciativas.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* señala que las EMN son reacias a proporcionar información y/o permitir el acceso a sus libros a efectos de negociaciones con los sindicatos, y añade que los sindicatos se ven obligados a utilizar los informes de las EMN publicados anualmente para reunir información. Por lo que respecta al fomento de la negociación colectiva por parte del Gobierno, la ley de reconocimiento de los sindicatos (núm. 33 de 1997), promulgada en 1997, prevé medidas para promover la negociación colectiva. El

Ministerio de Trabajo brinda un servicio de conciliación para la prevención y solución de conflictos entre empleadores y trabajadores.

## Hungría

De acuerdo con el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno informa de que la mayoría de las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información a efectos de la negociación colectiva y que en la mayoría de los casos la dirección de las EMN ha celebrado negociaciones importantes con los representantes de los trabajadores. En algunos casos, la dirección de las EMN ha eludido las iniciativas de negociación de los trabajadores y ha impedido que éstos se sindicalicen. La ley XXII de 1992 sobre el Código del Trabajo reglamenta la relación entre empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas con el fin de proteger sus intereses sociales y económicos y de preservar la paz en el mercado de trabajo. La legislación prevé la libertad sindical y la participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo, y especifica además procedimientos de negociación colectiva, así como el procedimiento que ha de seguirse para resolver conflictos laborales. El Gobierno señala que promueve el desarrollo de un sistema de negociación colectiva. La legislación prevé que se especifique en los convenios colectivos los derechos y deberes de las partes que se deriven del contrato de trabajo, así como las formas de ejercer esos derechos y cumplir dichos deberes, los procedimientos pertinentes y la relación entre las partes. El empleador está obligado por ley a proporcionar a los sindicatos autorizados para celebrar un convenio colectivo los datos necesarios cada año, y a formular propuestas con respecto a la fijación de los salarios en el marco del convenio colectivo. El decreto núm. 19/1997 (XII. 18) MuM regula el registro de los convenios colectivos: los convenios y enmiendas en vigor el 1.º de enero de 1998, o adoptados posteriormente, deben estar registrados. De acuerdo con datos del Centro de Metodología Laboral Nacional del Ministerio de Asuntos Sociales y Familia, en 1999, el 25 por ciento de las empresas nacionales y de propiedad extranjera estaban sujetas a convenios colectivos que cubrían al 60 por ciento de sus empleados. Estas cifras representan una disminución tanto con respecto a las empresas húngaras como a las empresas extranjeras, dado que en 1997 el 30 por ciento de las empresas y el 66 por ciento de los trabajadores estaban sujetos a convenios colectivos. El promedio es más bajo aun en el caso de las empresas que son 100 por ciento propiedad extranjera, ya que sólo el 20 por ciento de dichas empresas y el 45 por ciento de los trabajadores se rigen por un convenio colectivo. El porcentaje es mayor entre las empresas extranjeras que emplean más personal, pero las empresas de propiedad húngara están mejor amparadas independientemente del número de empleados. En 1999, al igual que en 1997, el 90 por ciento de las empresas de propiedad húngara que empleaban a más de 1.000 trabajadores se regían por convenios colectivos, los cuales amparaban al 96 por ciento del personal en los establecimientos con ese número de trabajadores. En cambio, sólo el 57-58 por ciento de las empresas de propiedad totalmente extranjera con 1.000 empleados o más se regían por convenios colectivos; de ese modo, en 1997 amparaban al 74 por ciento de todos los empleados y en 1999 al 64 por ciento. En las empresas privatizadas en manos de propietarios extranjeros, las relaciones de trabajo se mantuvieron normalmente, de modo que los sindicatos prosiguieron con sus actividades y el convenio colectivo se renovó. En los casos de empresas extranjeras que se establecieron en Hungría partiendo de cero, sin embargo, rara vez se constituyeron sindicatos y muy pocas veces se establecieron relaciones laborales colectivas. La Confederación de Industriales de Hungría, uno de los interlocutores tripartitos, declara que los empleadores se dan cuenta de que es esencial que haya representantes de los trabajadores bien preparados para actuar como tales en la mesa de negociaciones, por lo cual es indispensable brindarles la información necesaria con respecto a los resultados de la empresa, de modo que puedan comprender la posición de la misma durante las negociaciones. Los empleadores dicen responder positivamente a las preguntas formuladas por los representantes de los trabajadores. Por lo que atañe a las solicitudes de información

del Gobierno acerca de las operaciones de las empresas, los empleadores declaran no haber dado indicaciones negativas. Los empleadores informan de que en alrededor de la mitad de las empresas no hay un convenio colectivo. Con el fin de promover el mecanismo de la negociación colectiva, las EMN garantizarán el suministro de la información requerida a efectos de la negociación y facultarán a los agentes negociadores para que puedan tomar una decisión final respecto de las cuestiones que se examinen. Los empleadores señalan, no obstante, que el procedimiento de negociación colectiva está rezagado en Hungría con respecto a las prácticas de la UE, y observan que las organizaciones de empleadores siguen luchando por establecer las condiciones financieras y personales necesarias para el desarrollo de las relaciones de trabajo. Cuando las condiciones así lo permiten, se celebran acuerdos de cooperación entre las organizaciones de empleadores y las federaciones de sindicatos en los que se incluyen recomendaciones para facilitar la conclusión de convenios colectivos. La *Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría*, la *Federación Nacional de Sindicatos Autónomos* y la *Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores*, interlocutores tripartitos, indican que el grado de importancia de la información proporcionada para las negociaciones varía según los casos. Salvo en raras excepciones, las EMN procuran cumplir con las exigencias legales. La mitad de los sindicatos que respondieron consideran que la información solicitada y proporcionada es suficiente para celebrar negociaciones y llegar a un acuerdo. Los sindicatos dicen que, en otros casos, los datos relativos a los salarios no se desvelan, la información recibida es superficial, ya que la información importante se considera secreto de empresa, y los representantes están a merced de la dirección local por lo que respecta a las relaciones entre la sede internacional y la compañía local. En dos tercios aproximadamente de las EMN en las cuales hay un convenio colectivo, los salarios y las condiciones de trabajo se estipulan mediante ese convenio. Los sindicatos que participan en esos convenios informan de que esas EMN tienen «buenas o muy buenas» relaciones de trabajo. Los sindicatos informan de que algunas EMN toman parte incluso en las negociaciones colectivas sectoriales, como ocurre en la industria minera, por ejemplo. He aquí la experiencia de las empresas que no cuentan con un convenio colectivo válido: algunas EMN no firman un convenio colectivo pero negocian con los comités de empresa o el sindicato acerca de propuestas que, en su mayoría, adoptan o aplican; una EMN informa de que el procedimiento de negociación colectiva está en curso; varias EMN informan de que las negociaciones duran de uno a tres años; los sindicatos de la industria textil informan de que las pésimas relaciones de trabajo existentes en una EMN han dado lugar a procedimientos jurídicos a causa de las continuas violaciones de los derechos sindicales. Los sindicatos informan de que, en general, cuando no hay una organización sindical es difícil entrar en los locales de las EMN para sindicarse a los trabajadores. Algunas EMN se oponen a la formación de un sindicato, ya sea abiertamente o de manera encubierta, o en los casos en que hay un sindicato o un comité de empresa que todavía funciona, la dirección de esas empresas puede incluso llegar a despedir ilegalmente a sus representantes.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* informa de que no tiene noticias de ningún caso específico en que un sindicato se haya quejado de que una EMN no le ha proporcionado la información necesaria para la negociación colectiva. El Gobierno pide a las EMN que presenten un informe anual al Ministerio de Mano de Obra con respecto a sus condiciones de empleo y de trabajo. Las medidas que se han tomado y deberían tomarse para fomentar la negociación colectiva en las EMN consisten en formular leyes y reglamentos sobre el sindicalismo y las relaciones de trabajo, alentar a los trabajadores a que constituyan sindicatos, crear mayor conciencia entre los empleadores respecto del papel de los sindicatos y la importancia de la negociación colectiva para establecer relaciones de trabajo pacíficas y armoniosas, y fortalecer la capacidad de liderazgo y negociación de los sindicatos mediante formación al respecto.

## Irlanda

Según el *Congreso de Sindicatos de Irlanda*, las EMN respetan los derechos legales de información y consulta a la hora de responder a las solicitudes formuladas por los representantes de los trabajadores. Además el Congreso de Irlanda informa de que el clima imperante en las relaciones laborales suele ser «muy positivo» y en general se reconoce a los sindicatos como un elemento importante de la sociedad civil con una gran contribución que hacer en lo que respecta a la economía y a la política social; de las EMN se espera que adopten las prácticas habituales en lo relativo a las relaciones laborales y que recurran a los procedimientos y a las instituciones existentes para la solución de controversias.

## Italia

El Gobierno de *Italia* señala que la Directiva del Consejo 94/45 de 22 de septiembre de 1994 reglamenta los derechos de los trabajadores en materia de información y consulta en las empresas a «escala comunitaria». Los acuerdos sectoriales nacionales también contemplan los derechos de los trabajadores con respecto a la información y la consulta en el ámbito de la empresa.

En su respuesta conjunta, las organizaciones de trabajadores de Italia la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)*, expresan opiniones similares a las del Gobierno.

## Japón

El Gobierno del *Japón* señala que la encuesta sobre las relaciones de trabajo en las empresas extranjeras que se realizó en 1996 indica que la «tasa de sindicación» en las empresas japonesas es un 24,1 por ciento en comparación con un 23,2 por ciento en las EMN. La encuesta también indica que el 8,7 por ciento de las empresas japonesas funcionan sin acuerdo laboral, mientras que el 25 por ciento de las EMN funcionan sin convenio colectivo. El Gobierno señala que las cuestiones examinadas en las consultas entre los trabajadores y la dirección de las empresas japonesas son «más bien extensas», mientras que las que se debaten en las EMN son «más bien limitadas» y se presta poca atención a la producción básica y los planes de ventas, la contratación del personal o la racionalización del trabajo. Las empresas japonesas fueron dos veces más proclives que las EMN a examinar las siguientes cuestiones en consulta con los trabajadores: reubicación del personal, traslados temporales, cambios en las modalidades de empleo, sistema de jubilación obligatorio, jubilación y pensión, formación y actividades culturales y deportivas. De acuerdo con la encuesta del Gobierno, las EMN examinaron cuestiones clave con respecto a los salarios, la jubilación obligatoria, los despidos y la firma y revisión de convenios colectivos por lo menos con tanta frecuencia como las empresas japonesas.

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* señala que el nivel de sindicación en las empresas con más de 1.000 empleados se sitúa en el 57 por ciento, mientras que en la mayoría de las EMN los trabajadores no están sindicados; algunas EMN se oponen radicalmente a la constitución de sindicatos.

## Jordania

El Gobierno de *Jordania* informa de que todas las EMN respondieron de forma positiva a las solicitudes de información. Hay un diálogo continuo entre el Gobierno y los interlocutores sociales para fomentar la negociación colectiva a fin de lograr mejores condiciones de trabajo. El Gobierno informa de que el 75 por ciento de los convenios colectivos se conciertan mediante negociaciones directas con el apoyo del Gobierno.



La *Cámara de Industrias de Ammán (ACI)* coincide con los puntos de vista del Gobierno y añade que tanto el Gobierno como los interlocutores sociales apoyan y promueven la negociación colectiva por considerarla la vía más adecuada para mejorar las condiciones de trabajo.

#### Kenya

El Gobierno de *Kenya* indica que las EMN han respondido adecuadamente a las solicitudes de información requerida para las negociaciones; cuando esto no ha sido así, el Gobierno ha utilizado los mecanismos legales apropiados para obtener la información. Ello se aplica particularmente a los casos en que la información era necesaria para solucionar conflictos relativos a convenios colectivos presentados al Tribunal de Trabajo. La mayoría de las EMN han respondido también de forma positiva a las solicitudes de información del Gobierno relativas a la negociación colectiva, algunas no lo han hecho, probablemente debido a la ignorancia. Las EMN tienen la obligación legal de proporcionar la información requerida sobre los resultados de sus operaciones sobre una base anual, y el Gobierno está facultado para divulgar la información. Se han tomado medidas para fomentar la negociación colectiva como un elemento clave de las relaciones de trabajo. Con tal finalidad, el Gobierno ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y publicó un documento tripartito denominado la Carta de las Relaciones de Trabajo; este documento sirve de guía en materia de relaciones de trabajo en el país. La Carta fue formulada y firmada por los interlocutores tripartitos y su incorporación en los textos legislativos está ya en una etapa avanzada. El Gobierno y los interlocutores sociales, con la asistencia de la OIT y el PNUD, han organizado seminarios para informar y crear mayor conciencia acerca de la importancia de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo tanto para los empleadores como para los funcionarios gubernamentales.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* indican que las EMN responden de manera positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. Por lo que respecta a la negociación colectiva, se han dado casos de EMN que no han respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha solicitado información sobre sus operaciones.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* señala que los sindicatos tienen serias dificultades para obtener información de las EMN. El pretexto usual para no proporcionar información es que se trata de un secreto comercial. Las recomendaciones del Consejo de Administración de la OIT relativas a la negociación colectiva se han incorporado a la legislación nacional. La LBAS dice que hay problemas con la aplicación de esas recomendaciones debido a la «oposición silenciosa» de los empleadores y las consiguientes dificultades de los trabajadores para sindicarse a fin de proteger sus derechos de acuerdo con la ley. La LBAS recomienda que los interlocutores sociales elaboren programas especiales de información sobre el papel y la importancia de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo. La LBAS señala que es importante que el Gobierno exprese su apoyo a la coparticipación social en todos los niveles: en el ámbito de la empresa (incluidas las EMN), en las distintas ramas de actividad, y en los planos regional y nacional.

#### Lituania

El Gobierno de *Lituania* indica que, hasta donde tiene conocimiento, las EMN no han negado la información solicitada por los representantes de los trabajadores o las

autoridades gubernamentales. La Junta Tripartita de la República de Lituania constituyó en 1998 un grupo de trabajo que ha preparado enmiendas a la ley sobre los convenios colectivos y los acuerdos laborales colectivos, con la intención de identificar cuestiones que pueden ser objeto de acuerdos tripartitos y bipartitos y de reglamentar la actividad de la Junta Tripartita. El Gobierno añade que el mayor problema con que se enfrenta la Junta respecto de la negociación colectiva es la representación insuficiente de los sindicatos. Para resolver esto, está trabajando conjuntamente con el programa de la UE denominado PHARE (Polonia-Hungría: ayuda para la reconstrucción económica), que presta ayuda para la reestructuración económica de los países de Europa central y oriental, a fin de elaborar un programa para capacitar a los interlocutores sociales.

La *Confederación de Industriales de Lituania (LPK)* informa de que las grandes EMN proporcionan información a los trabajadores sobre sus actividades siempre que esta información no constituya secreto comercial. La PLK declara además que la ley de acuerdos y contratos colectivos, que regula la negociación colectiva, está revisándose en estos momentos con el fin de legitimar los acuerdos tripartitos nacionales, así como los acuerdos bipartitos sindicato-patronal. La negociación colectiva no es una práctica muy extendida en Lituania y se reduce fundamentalmente al ámbito empresarial. El Gobierno enmendó la ley sobre convenios colectivos en 1994 para añadir un artículo nuevo sobre los acuerdos generales tripartitos. No obstante, en la ley no se dan definiciones claras de los acuerdos ni de las normas subyacentes para concluirlos, por lo que no sirvió para que aumentara el número de acuerdos colectivos ni la profundidad de los mismos.

La *Central de Sindicatos de Lituania* declara no tener conocimiento de la situación con respecto a las peticiones de información y señala que el Gobierno no fomenta la negociación colectiva.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* dice que los documentos financieros y económicos de las empresas se consideran con frecuencia «secreto comercial», por lo que, en la mayoría de los casos, no se ponen a disposición de los sindicatos.

## Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* indica que las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en las EMN se caracterizan por huelgas espontáneas y las negociaciones se llevan a cabo caso por caso y no en el contexto de la formulación de un convenio colectivo. En contexto de la privatización, la concertación de un acuerdo debe hacerse con la aprobación del Gobierno, lo cual, en opinión de la USAM, va en contra del principio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

## Malasia

Respecto a la negociación colectiva, los interlocutores tripartitos de *Malasia* señalan que no ha habido quejas relativas a EMN que hayan denegado información, ni casos de EMN que no hayan respondido constructivamente a las peticiones del Gobierno. El Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos realiza visitas con fines promocionales y proporciona servicios de asesoramiento para explicar la importancia que revisten las prácticas adecuadas en materia de relaciones de trabajo. No obstante, el Congreso de Sindicatos de Malasia opina que el Gobierno no ha adoptado suficientes medidas a este respecto.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* indica que las respuestas de las EMN a las solicitudes de información requerida para celebrar negociaciones eficaces son

en general similares a las de las empresas nacionales. La Unión menciona casos de actividades antihuelga del Gobierno.

### Marruecos

La *Confederación Democrática de Trabajadores de Marruecos (CDT)* señala que las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores son generalmente rechazadas. El proyecto de Código del Trabajo especifica las obligaciones de los comités de empresa, que están autorizados a solicitar todo tipo de información. El proyecto de Código del Trabajo prevé la negociación colectiva como base de las relaciones de trabajo en la empresa, el sector y el ámbito nacional, pero esto sigue siendo teórico. La Confederación informa, sin embargo, de que el Consejo Superior para la Negociación Colectiva se reunió el 6 de mayo de 1999.

### Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que la negociación colectiva se lleva a cabo a pequeña escala dado el «amplio alcance» de cuestiones tales como el nivel salarial y las condiciones de empleo en la normativa establecida por la Junta Nacional de Remuneración. Además, los interlocutores sociales no han desarrollado una cultura de negociación colectiva: la tasa de sindicación es del 20 por ciento y hay una falta de competencia general, lo cual implica depender en gran medida de la intervención del Gobierno. No obstante, cuando la negociación colectiva es posible, el Gobierno alienta su práctica de «buena fe» y de «forma razonable y constructiva a efectos de promover y mantener relaciones armoniosas». La ley de relaciones de trabajo, que rige la negociación colectiva y prevé el registro y el reconocimiento de los sindicatos, contiene un repertorio de recomendaciones prácticas para asistir a los empleadores y a los sindicatos a fin de que puedan celebrar negociaciones colectivas eficaces. El Gobierno proporciona la formación y la información necesarias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de diversas cuestiones relativas a la negociación colectiva mediante el Departamento de Educación y Formación y el Centro de Información Laboral del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales, Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. Además, en 1997, el Gobierno creó un fondo fiduciario sindical que financia la formación de los miembros de los sindicatos.

### México

El Gobierno de *México* comunica que las EMN no están obligadas a otorgar información que pueda considerarse confidencial, y no se tiene registro de ninguna diferencia obrero-patronal originada por tal motivo. No se han dado casos de EMN que se negaran a proporcionar información al Gobierno. Cabe observar al respecto que la ley de estadística obliga a las empresas a proporcionar esa información, que el Gobierno está obligado a guardar de manera confidencial. Además, con respecto a la pregunta 19, se señala que los principios del Convenio núm. 87 están reflejados en los artículos 357, 358 y 359 de la ley federal del trabajo, aplicable a los empleadores.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, la *Confederación de Trabajadores de México* declara que México, a través de su Constitución, apoya la libertad sindical y los derechos sindicales, no teniendo los sindicatos más que las limitaciones legales para elegir sus métodos de organización.

### República de Moldova

Las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores a efectos de la negociación, según informa el Gobierno de la *República de Moldova*. El Gobierno señala también que después

del año 1996 se ha redactado un nuevo proyecto de ley sobre los «contratos colectivos», en el cual se establece la obligación de negociar y los principios de representación; esa ley aún no ha sido promulgada.

## Mozambique

De acuerdo con la *Organización de Trabajadores de Mozambique – Central Sindical (OTM-CS)*, las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores, aunque no en el grado deseado.

## Nepal

Con respecto a la negociación colectiva, la *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* indica que las EMN proporcionan poca información a las organizaciones de trabajadores. Aunque no responden de forma negativa a las solicitudes, la cooperación de las EMN es sólo «nominal». GEFONT no tiene información acerca de si las EMN responden a las solicitudes de información del Gobierno. La legislación laboral nacional prevé la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y políticas en materia de negociación a nivel federal y confederal. La aplicación de los convenios colectivos es difícil porque no hay sanciones para los empleadores cuando no cumplen con las disposiciones de los mismos, y la mayoría de los problemas que se plantean en el ámbito de las relaciones de trabajo son el resultado de la negligencia de los empleadores en cuanto a la aplicación de los convenios colectivos.

## Nicaragua

El Gobierno d *Nicaragua* señala que ciertas EMN ponen a disposición de los representantes de los trabajadores instalaciones para poder realizar negociaciones eficaces; otras contribuyen con los gastos de oficina de la organización sindical (quedando esto consignado en la negociación colectiva). El Gobierno indica que las leyes laborales contemplan los aspectos fundamentales de las recomendaciones del Consejo d Administración. El reglamento de la ley núm. 290, de 31 de octubre de 1998, establece la competencia del Ministerio de Trabajo. Dicho reglamento se propone fomentar y facilitar la negociación colectiva voluntaria de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores, garantizar la libertad sindical y el derecho de asociación, adoptar medidas apropiadas y necesarias para que las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva; poner a disposición de empleadores y trabajadores mecanismos d conciliación y mediación para la solución de conflictos, sean éstos individuales o colectivos; analizar, aprobar y registrar los contratos colectivos, y estudiar las posibilidades reales de hacer compatible la legislación laboral con el espíritu de los tratados, convenios y recomendaciones de la OIT.

## Nueva Zelandia

El Gobierno d *Nueva Zelandia* informa de que no existen restricciones sobre el tipo de información que puede desvelarse durante las negociaciones. Señala que desde 1984 el Gobierno ha actuado conforme a una política de no intervención en las negociaciones d contratos de empleo, de modo que no se ha solicitado información a las EMN. El Tribunal del Trabajo puede prestar asistencia mediando entre las partes que negocian convenios colectivos en caso de que éstas la soliciten.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* informa de que su impresión gen ral, basada e recientes investigaciones, es que las EMN y otros empleadores comparables cooperan

efectivamente de manera constructiva con los representantes de los trabajadores. No tiene noticias de casos de EMN que se hayan negado a responder de forma positiva a una solicitud de información. En el sistema holandés de relaciones de trabajo no es habitual que se solicite directamente información a una EMN. El procedimiento ordinario para solicitar información consiste en dirigirse a los representantes de asociaciones de empleadores por medio de los canales de comunicación y consulta existentes; no obstante, el Gobierno señala que puede también dirigirse directamente a una empresa para solicitar información sin que esto plantee problemas. La relación entre el Gobierno y los interlocutores sociales se ajusta constantemente gracias a la autorregulación, la consulta, la formación, y el suministro de los medios necesarios. El marco legislativo permite hacer participar a los interlocutores sociales en la elaboración de las normas. De acuerdo con el Gobierno, los convenios colectivos son el medio más importante para la autorregulación por parte de los interlocutores sociales; la aplicación de los convenios colectivos pueden también extenderse a toda una industria. Los convenios no abordan únicamente las condiciones fundamentales de empleo, sino que abarcan también toda una serie de condiciones entre las que se incluyen las relativas a la formación, el servicio de guardería, las condiciones de trabajo e incluso la creación de empleo mediante políticas al efecto. Los convenios colectivos desempeñan pues un papel preponderante en la política social y económica holandesa porque permiten regular la relación entre los interlocutores sociales y respetar las diferencias entre los sectores industriales. Los convenios colectivos contribuyen a consolidar el entendimiento mutuo, que constituye la piedra angular de las relaciones de trabajo en los Países Bajos.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* indica que las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por representantes de los trabajadores. No tiene noticias de que se hayan dado casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva cuando se les ha solicitado información sobre sus operaciones. El Gobierno fomenta el tripartismo y procura que los trabajadores conozcan sus derechos, incluido el derecho de negociación colectiva. Esto ha dado lugar a unas relaciones laborales pacíficas y armoniosas en el país.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* indica que las EMN no suelen proporcionar la información solicitada por los representantes de los trabajadores. Por lo que atañe al fomento de la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, el Gobierno no ha desempeñado al respecto un papel eficaz y útil.

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* señala que no hay negociaciones eficaces entre los trabajadores y las EMN. La Federación de Trabajadores del Pakistán no tiene conocimiento de casos en que las EMN no hayan respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha solicitado información sobre sus operaciones. Añade también que el actual Gobierno sólo tiene en cuenta los intereses de los empleadores y no los intereses de los trabajadores y que, por consiguiente, la negociación colectiva se está restringiendo gradualmente.

## Panamá

Según el Gobierno de *Panamá*, las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces y no hay registro de casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha pedido información sobre sus operaciones. El Gobierno realiza una campaña permanente de información sobre la negociación colectiva, su importancia, objetivos y logros entre las organizaciones laborales y empresariales, de acuerdo con lo recomendado por el Consejo de Administración de la OIT. Insta también a ambas partes a que los conflictos que surjan entre ellos los

resuelvan mediante negociación directa y que se creen mecanismos de solución de conflictos en las empresas en forma bipartita.

La organización de trabajadores denominada *Convergencia Sindical* indica que el sistema de relaciones laborales es inmaduro y está muy regulado e intervenido; en la legislación laboral ordinaria no se reconocen los llamados «derechos de información», con lo cual la respuesta a solicitudes de información a efectos de la negociación colectiva o de la solución de conflictos laborales depende en gran medida de la propia relación que haya establecido el sindicato con la empresa respectiva.

## Perú

El Gobierno del Perú dice que no cuenta con información específica sobre la respuesta de las EMN a las solicitudes de información formuladas por los representantes de los trabajadores, pero señala que la legislación laboral existente, en particular el artículo 55 del decreto-ley núm. 25593 que regula las relaciones laborales contempla la facultad de los representantes de los trabajadores de solicitar a los empleadores la información necesaria, siempre que no sea perjudicial para la empresa. No se han dado casos de EMN que no respondieran de forma constructiva a las peticiones de información del Gobierno sobre sus operaciones en el contexto de la negociación colectiva. En general no ha sido necesario tomar medidas respecto de la negociación colectiva, ya que la legislación laboral existente consagra normas sobre la negociación colectiva suficientemente amplias para que las relaciones de trabajo sean pacíficas y, en todo caso, para que pueda lograrse la solución de un eventual conflicto.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)* indica que en los casos en que existe una organización sindical, la ley peruana prevé que las empresas deben proporcionar la información adecuada para la real comprensión de la situación de la empresa, pero no fija ningún apercibimiento en caso de incumplimiento. Según la ley, los trabajadores pueden pedir que el Ministerio de Trabajo realice el Estudio Económico Financiero, de cuyo resultado se otorga copia a las partes; la documentación solicitada en esos casos a la empresa es obligatoria. Como medida para adoptar las recomendaciones del Consejo de Administración de la OIT con respecto a la negociación colectiva, la CGTP hace referencia al ejemplo de una propuesta de ley sobre las relaciones colectivas de trabajo, presentada a comienzos del mes de febrero de 1997 por la Comisión de Trabajo del Congreso para corregir las disposiciones anteriores, pero el procedimiento de adopción sigue pendiente y esta ley no ha sido aún promulgada. La CGTP confirma que el decreto-ley núm. 25593, promulgado por el actual régimen, sigue vigente.

## Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* indica que se han encontrado algunos obstáculos para tener acceso a la información; las empresas no quieren revelar la información, ya sea porque se trata de un secreto empresarial o por motivos de competencia. La OPZZ no tiene datos acerca de las peticiones de información por parte del Gobierno. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en colaboración con la OIT, han organizado actividades de formación sobre la negociación colectiva en el marco de los convenios bilaterales entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones asociadas en países de la UE.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* coincide en que las empresas se niegan a menudo a revelar informaciones alegando que se trata de un secreto empresarial. Esta negativa a proporcionar información obstaculiza las negociaciones. En sus declaraciones, sus actividades y sus propuestas, los dirigentes de NSZZ promueven constantemente la negociación colectiva como uno de los elementos más importantes del estado democrático en el ámbito de las relaciones de trabajo.

## Portugal

El Gobierno d *Portugal* indica que en muy pocos casos las EMN negocian directamente con los sindicatos. La mayoría de las veces, las EMN no están incluidas en los convenios colectivos establecidos para el sector correspondiente. No se han tomado medidas para fomentar la negociación colectiva como un elemento clave de las relaciones de trabajo, según las recomendaciones del Consejo de Administración.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que la dinamización y consolidación de la negociación colectiva han sido insistentemente reivindicadas en el Acuerdo de Concertación Estratégica (ACE), y más recientemente tras la resolución del último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos titulada «Para un nuevo sistema de relaciones de trabajo». Hasta ahora, no se ha abordado de manera específica la negociación colectiva en las EMN. La UGT señala que desconoce si ha habido casos d EMN que no hayan respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha pedido información pertinente sobre sus operaciones.

## Rumania

El Gobierno d *Rumania* indica que los convenios colectivos constituyen una de las principales fuentes de legislación laboral en Rumania, y se establecen definitivamente durante el procedimiento de negociación colectiva. Con posterioridad a 1996, el Gobierno aprobó una nueva ley para declarar obligatorias las negociaciones e introducir el principio de la representatividad de las negociaciones (ley núm. 130 de 1996, aprobada, enmendada y complementada por la ley núm. 143 de 1997). El convenio colectivo de alcance nacional se aplica a todos los trabajadores, incluidos los empleados de las EMN. El Gobierno señala que no posee la información necesaria para contestar la pregunta 18.

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* responde, con respecto a las solicitudes de información, qu hasta la fecha no se han producido en el contexto de las negociaciones colectivas, debido sobre todo a la falta de poder de las organizaciones de trabajadores. Indica también que la «actual política de liberalización» limita la intervención del Estado en las relaciones d trabajo. Se está revisando, no obstante, la legislación laboral para dar prioridad al diálogo social, una de cuyas manifestaciones es la negociación colectiva en el ámbito de la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores. En campañas de concienciación llevadas a cabo mediante la televisión, la radio y conferencias, así como en actividades d formación (tales como las dos que ha organizado la Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)) se está abordando la cuestión de la negociación colectiva.

La *Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR)* no tien información sobre las solicitudes de información de los trabajadores o el Gobierno a las EMN. Declara además que los sindicatos han solicitado reiteradamente que se incluya en los proyectos de revisión de la legislación laboral la creación de «estructuras permanentes para la negociación colectiva», pero esto no ha sido aceptado por el Gobierno ni por el Parlamento.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* contestan que las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requeridas por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces, y añaden que no ha habido casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha pedido información sobre sus operaciones. El Gobierno indica además que no se han

tomado medidas para aplicar las recomendaciones del Consejo de Administración de la OIT.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* informa de que en el ámbito de la negociación colectiva, las EMN están obligadas a responder a las solicitudes de información del Gobierno acerca de sus actividades. Al haber ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Senegal no sólo ha afianzado la libertad de expresión de los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva, sino que también ha ampliado el alcance de los convenios colectivos para permitir un diálogo más fructífero en las empresas.

## Singapur

El Gobierno de *Singapur* indica que a todos los empleadores del país se les alienta encarecidamente a dar a conocer la información relativa a las operaciones y utilidades de sus empresas, lo que debería facilitar sus negociaciones con los representantes de los trabajadores. En general, las EMN han respondido positivamente a las solicitudes de información hechas por los sindicatos en el marco de las negociaciones colectivas. Las EMN de Singapur están en general bien informadas y dispuestas a proporcionar información sobre sus operaciones en el marco de la negociación colectiva. Casi no ha habido casos de EMN que se hayan negado a dar respuesta positiva a las solicitudes de información hechas por el Gobierno en el proceso de negociación colectiva. Aun cuando no existen programas específicamente orientados a promover el mecanismo de negociación colectiva, éste constituye un elemento esencial de las relaciones laborales cada vez que los sindicatos y los empresarios se sientan a debatir cuestiones relativas a las remuneraciones y otras prestaciones. La negociación colectiva es un factor importante en las relaciones de trabajo de Singapur y contribuye de forma significativa al mantenimiento de un ambiente laboral armonioso. El Gobierno ha adoptado la política de promover la negociación colectiva como mecanismo para fijar las condiciones de empleo de los trabajadores. El Gobierno indica también que en el marco jurídico para la negociación colectiva definido por la ley de relaciones laborales de Singapur (artículo 17) cualquiera de las partes en la relación de trabajo puede invitar a la otra a iniciar negociaciones con respecto a cualesquiera cuestiones laborales, en la perspectiva de concertar un convenio colectivo. La parte que recibe la invitación puede responder con una notificación de aceptación de la negociación sobre los temas propuestos. En el caso de que la parte que recibe la invitación se niegue a negociar, se recurre a los servicios del comisionado de trabajo con el fin de que convenza a la parte en cuestión de que acepte la invitación de negociación colectiva. Cuando al cabo de las negociaciones entre los sindicatos y los empleadores no se logra un acuerdo, las partes pueden solicitar la asistencia del Ministerio de Mano de Obra, y en particular de sus servicios de conciliación con el fin de resolver amistosamente el litigio. Se recurre a las medidas de arbitraje o se declaran huelgas u otras acciones reivindicativas sólo una vez que han fracasado los esfuerzos de conciliación desplegados para resolver amistosamente el litigio. Esta práctica ha sido eficaz para garantizar que las negociaciones colectivas tengan lugar y abran así el camino a un arreglo amistoso de los conflictos laborales entre los empleadores y los sindicatos. Así, el Gobierno ha podido mantener un ambiente armonioso de relaciones laborales en Singapur. Otra iniciativa importante del Gobierno, encaminada a respaldar y facilitar el mecanismo de negociación colectiva, es la promoción y la práctica de la cooperación tripartita entre las autoridades, los sindicatos y los empleadores. Concretamente, los representantes del Gobierno, los empleadores y los sindicatos pueden reunirse para examinar cuestiones importantes en materia de relaciones laborales y de empleo y formular orientaciones que contribuyan a la solución de los eventuales problemas. Esta metodología ha servido para lograr y mantener la paz laboral



en Singapur. En la actualidad, el tripartismo es la piedra angular del armonioso sistema de relaciones de trabajo de Singapur. Los tres interlocutores sociales valoran en su justa medida los beneficios que se obtienen al trabajar conjuntamente con miras a mantener la armonía laboral, y en definitiva crear condiciones favorables a las relaciones de trabajo y al crecimiento económico.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* informa de que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información formuladas por los sindicatos. No obstante, en las empresas donde no hay sindicato, los representantes de los trabajadores no pueden obtener información. No se han dado casos de EMN que hayan respondido de forma negativa cuando el Gobierno les ha solicitado información en el contexto de la negociación colectiva. En diciembre de 1999, Sri Lanka enmendó la ley sobre conflictos laborales mediante la adición de la Parte V de dicha ley, en la cual se prevén sanciones contra ciertas prácticas laborales injustas por parte de los empleadores, incluido el no reconocimiento de los sindicatos. En virtud del texto enmendado, los empleadores están obligados a reconocer a los sindicatos cuyos afiliados representan más del 40 por ciento de la mano de obra a efectos de la negociación colectiva. A pesar de estas disposiciones legales, la tasa de sindicación en las zonas de libre comercio es mínima. Para mayor información véanse más adelante los párrafos dedicados a las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* indica que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces. En cuanto a la ley sobre conflictos laborales núm. 56 de 1999, que prevé el reconocimiento obligatorio de los sindicatos a efectos de la negociación colectiva, la Federación opina que esa disposición contraviene el principio de voluntariedad.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* señala que las EMN responden de forma positiva a las solicitudes de información requerida por los representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones.

## Sudáfrica

*Empresarios de Sudáfrica (BSA)* informa de que las EMN han respondido de forma positiva a las solicitudes de información requerida por representantes de los trabajadores para celebrar negociaciones eficaces, así como a las solicitudes del Gobierno, y señalan como ejemplo la reciente solución de un conflicto laboral en una EMN del sector automotor (se da el nombre de dicha empresa). Con respecto a las medidas tomadas para promover la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, BAS se remite a la ley de relaciones de trabajo, de 1995, y a los organismos de negociación a nivel de sectorial, así como a la ley sobre las condiciones básicas de empleo núm. 75 de 1997 que garantiza que se otorgue tiempo libre para la actividad sindical. Se considera que la negociación colectiva sectorial es ineficaz porque en ella no se tienen en cuenta las diferentes características de la demanda y la oferta dentro del sector. Es, además discriminatoria, ya que su impacto es mayor en las empresas pequeñas y medianas que en las grandes.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* indica que, en virtud de la legislación existente, los empleadores tienen que proporcionar la información pertinente que soliciten los sindicatos. No se han dado muchos casos de EMN que no hayan respondido de forma constructiva cuando el Gobierno les ha solicitado información, debido a la amplia publicidad que esto tendría. Muchas EMN están dispuestas a cooperar y proporcionar información relativa al empleo, las condiciones de remuneración y sus

operaciones. En cuanto a las medidas tomadas para fomentar la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA) informa de que el país ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), durante el período de revisión, y puso en práctica un plan social junto con los interlocutores sociales, que tiene por finalidad reducir la tasa de desempleo. Por ende, se ha creado mayor conciencia sobre la importancia que reviste la formación en los ámbitos de la mundialización, la negociación colectiva y las relaciones laborales; los sindicatos y las federaciones ofrecen cursos de formación, en los cuales se informa a los trabajadores acerca de sus derechos y las obligaciones de los empleadores. Además, se sensibiliza también al público en general mediante cursos organizados por una gran cantidad de organizaciones independientes.

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* presentan las siguientes observaciones de la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) y de la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO). A las organizaciones sindicales y, por consiguiente, a sus miembros, les sigue costando obtener información sobre los conglomerados y entrar en contacto con quienes toman las decisiones importantes. En esa respuesta conjunta, la LO y la TCO manifiestan que, desde hace unos años, hay códigos de conducta en las empresas privadas, provocados más a menudo por cuestiones de prestigio que por el afán de proteger a los consumidores o a su personal; no existe realmente un control de esos códigos privados. A juicio de la LO y de la TCO, hay una conexión directa entre la fragilidad de instrumentos internacionales y la aparición de esos códigos privados, razón por la cual están realizando un manual en el que se describe cómo pueden actuar los sindicatos ante los mismos. La LO y la TCO abogan por que la OIT desempeñe un papel más activo en la aplicación de su propio instrumento y la configuración y evolución de los códigos privados, y han pedido al Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones que informe a la OIT sobre el debate en curso en Suecia a propósito de las amenazas de trasladar a otro país la sede de empresas suecas, así como sobre los movimientos de capital, las inversiones en el país y en el extranjero y los cambios en las pautas de empleo.

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* comunica que, como la negociación colectiva es una tradición en el país y no suscita problemas, las únicas medidas adoptadas han consistido en una reafirmación constante de la importancia de la negociación colectiva tanto en las EMN como en las empresas nacionales.

La *Confederación de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que la ley sobre la participación, que entró en vigor en 1994, se aplica tanto a las EMN como a las nacionales. La Confederación está de acuerdo con el Gobierno en lo que se refiere a la negociación colectiva.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* afirma que la libertad sindical y el derecho de sindicación están garantizados. La ley sobre consulta en el marco de la negociación colectiva regula la representación del personal en las empresas.

## Tailandia

El Gobierno de *Tailandia* observa que, en el caso de las negociaciones bipartitas, las EMN proporcionan a su personal la información esencial que exige toda negociación y añade que no tiene datos sobre si las EMN responden de forma constructiva cuando el Gobierno les solicita información sobre sus operaciones. Respecto a la promoción de la negociación colectiva, el Gobierno la facilita al proporcionar información y asesoramiento sobre la legislación nacional y los factores económicos a los empleadores y a los

trabajadores y al ofrecer medios materiales, por ejemplo, instrumentos de comunicación y locales para las reuniones de negociación colectiva. En virtud de la ley sobre las relaciones de trabajo BE 2518, de 1975, los empleadores deben entablar negociaciones o autorizar plenamente a sus representantes a tomar decisiones y a firmar convenios con los trabajadores.

### República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* indica que los sindicatos tienen derecho a recibir información de las EMN, pero que muchas de ellas no la facilitan alegando su supuesta confidencialidad, o bien proporcionan una información carente de utilidad para unas buenas negociaciones. La OTTU/TFTU no sabe si las EMN han atendido las peticiones recientes del Gobierno de información sobre sus actividades, pero cree que, en caso de que éstas se nieguen, el Gobierno puede recurrir a la legislación para hacer frente a la situación. Para llevar a la práctica las recomendaciones del Consejo de Administración sobre la promoción de la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, pueden haberse adoptado ciertas medidas, como la difusión de dichas recomendaciones por conducto de los medios de comunicación, la comprobación por el Gobierno de su eventual cumplimiento y una mayor presión ejercida sobre las autoridades en tal sentido.

### Togo

El Gobierno de Togo manifiesta que las EMN atienden las solicitudes de información formuladas por el Gobierno, así como por representantes de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva. A fin de promover la negociación colectiva como elemento clave de las relaciones de trabajo, el Gobierno ha creado una comisión tripartita encargada de encauzar el diálogo social en el país.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* concuerda con el Gobierno en lo relativo a la comisión tripartita, y añade que se efectúan consultas ordinarias sobre asuntos de interés mutuo, con arreglo a las disposiciones vigentes (leyes y convenios colectivos) y que hay un mecanismo de conciliación voluntario, tanto para las EMN como para las nacionales, que se aplica por conducto de los representantes de los trabajadores.

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* está de acuerdo con el Gobierno en lo relativo a las peticiones de información y menciona la comisión tripartita de seguimiento, que elaborará una normativa para el órgano que se encargará de encauzar el diálogo social en el país.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* cita un ejemplo de consulta tripartita sobre la redacción en curso de un nuevo Código de Trabajo para el país en la que han participado los sindicatos. Los diferentes convenios colectivos sectoriales o nacionales se remontan a 1978, y la actual ley del trabajo a 1974.

### Trinidad y Tabago

A la *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* no le consta que las EMN se hayan negado a responder a las peticiones de información. La ley sobre las relaciones de trabajo núm. 88:01 estipula que, en cuanto el Consejo de Registro, Reconocimiento y Certificación ha dado el visto bueno a un sindicato, la empresa tiene la obligación de negociar con él.

## Turquía

El Gobierno d *Turquía* manifiesta que las EMN dan una respuesta positiva a toda solicitud de información formulada por los trabajadores o por el Gobierno, el cual toma medidas para promover la negociación colectiva al proporcionar la información y los servicios necesarios para fomentar unas relaciones de trabajo fecundas.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* comunica que las EMN atienden constructivamente las solicitudes de información de los representantes de los trabajadores con miras a una negociación eficaz, así como las del Gobierno sobre sus operaciones. En lo que se refiere a las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva como elemento clave en las relaciones de trabajo, el Gobierno y los empleadores, entre ellos las EMN, toman las medidas necesarias y velan por que las autoridades responsables estén plenamente facultadas para suministrar información con fines de negociación para proporcionar los servicios que se requieran y firmar convenios colectivos.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* no sabe si las EMN han atendido las peticiones d información con fines de negociación presentadas por representantes de los trabajadores. Detalla las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva como elemento clave en las relaciones de trabajo, a saber: en virtud de la ley de 1993 sobre los acuerdos y los convenios colectivos, éstos se firman en consonancia con la legislación vigente y con los compromisos aceptados por las partes en pro de unas buenas relaciones de trabajo y d la conciliación de los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Se llevan a cabo análisis anuales, basados en datos estadísticos, sobre los progresos logrados en relación con la firma y la aplicación de acuerdos y convenios colectivos, y se informa sobre el particular al Gobierno y a las autoridades estatales. A partir de 1992, el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empleadores han firmado acuerdos generales y, en virtud del Acuerdo General de 1999-2000, las partes tienen la obligación de colaborar para llegar a acuerdos sectoriales y regionales y a convenios colectivos en la propia empresa.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* hacen observaciones similares a las del Gobierno y destacan igualmente que, a diferencia de lo que venía haciéndose cuando los convenios colectivos eran simbólicos, actualmente el nivel de los salarios y otras condiciones de empleo se determinan por medio de la negociación colectiva; el Gobierno aporta únicamente el marco legal y reglamenta el bienestar social mínimo para los trabajadores. Desde 1992 se han firmado convenios generales de alcance nacional para todos los sectores, que se unen a los convenios regionales.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* indican que las EMN han desatendido las peticiones de información de los representantes de los trabajadores y que casi siempre los trabajadores han tenido que agenciarse la información en secreto. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva, la Constitución de 1995 estipula que todos los trabajadores deben gozar de la libertad sindical y del derecho d negociación colectiva. A través de cursillos y seminarios, el Gobierno ha intentado suscitar el interés público por la negociación colectiva, con objeto de promover unas relaciones d trabajo armoniosas. La Dirección de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo ofrece servicios ordinarios de asesoramiento sobre la negociación colectiva y los principios y asuntos que son objeto de ella. El Ministerio de Trabajo facilita también información y medios materiales para la negociación y la firma de convenios colectivos. Los interlocutores sociales, esto es, las organizaciones de trabajadores y d empleadores,

proporcionan asimismo información a sus miembros en reuniones de formación y seminarios destinados a promover las relaciones de trabajo y a examinar todo lo relacionado con la formulación de convenios colectivos y su aplicación subsiguiente.

#### Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* comunica que no le consta que haya habido EMN que no hayan atendido constructivamente las solicitudes del Gobierno relativas a una información pertinente sobre sus operaciones, sino que contestan positivamente las peticiones de información, con miras a una buena negociación, formuladas por representantes de los trabajadores dentro, sin embargo, de límites aceptados. En cuanto a las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva, FEDECAMARAS manifiesta que, en general, no ha habido una oposición a la negociación colectiva y que en ciertos casos la han fomentado las EMN.

#### Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* indica que las EMN con una fuerte presencia sindical reaccionan en general positivamente cuando el personal pide justificadamente información, mientras que su respuesta es negativa donde la presencia sindical es débil o inexistente, lo cual suscita conflictos laborales. No es corriente que las EMN desatendan las solicitudes de información del Gobierno. En lo que atañe a la promoción de la negociación colectiva, la legislación laboral fomenta los convenios colectivos que contienen disposiciones más favorables para los trabajadores en comparación con las legisladas, y el decreto núm. 196, del 31 de diciembre de 1994, detalla todas las medidas que procede adoptar cuando se lleva a cabo una negociación colectiva en una empresa. Además, la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y la Confederación General del Trabajo de Viet Nam han organizado reuniones de trabajo y seminarios para recalcar la importancia de la negociación colectiva.

#### Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* comunica que las respuestas a las peticiones de información varían de una EMN a otra. En general, son fundamentalmente negativas y de poca utilidad. La Federación señala que ha intentado inculcar a sus miembros la importancia de la negociación colectiva por medio de material informativo de diversa índole, así como en reuniones de trabajo y seminarios.

#### Zimbabwe

Según el Gobierno de *Zimbabwe*, algunas EMN no responden positivamente a las peticiones de información formuladas por representantes de los trabajadores acerca de su rendimiento con miras a introducir reajustes en los salarios. No ha habido casos de respuestas negativas a las solicitudes de información del Gobierno, el cual indica que la negociación colectiva en el sector privado es un elemento central desde que se iniciaron las reformas económicas en 1991 y a raíz de la liberalización de los mercados de trabajo. Se están tomando medidas para introducir la negociación colectiva en el sector público.

## Transferencia de operaciones y otros asuntos directamente relacionados con las EMN (Párrafos 40-58)

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

41. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas<sup>15</sup>. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo<sup>16</sup>.

42. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración<sup>17</sup>.

43. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

44. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5, del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados, se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

45. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

<sup>15</sup> Convenio núm. 87, artículo 2.

<sup>16</sup> Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

<sup>17</sup> Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo<sup>18</sup>.

50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces<sup>19</sup>.

51. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco se deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa<sup>20</sup>.

55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera

<sup>18</sup> Convenio núm. 98, artículo 4.

<sup>19</sup> Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

<sup>20</sup> Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

56. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva<sup>21</sup>.

57. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado<sup>22</sup>. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso<sup>23</sup>.

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, adaptados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores<sup>24</sup>.

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.*

21) *¿Existen problemas concretos de relaciones que sean específicos de las EMN que operan en su país? En caso afirmativo, sírvase explicarlo.*

## Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* declara que no hay problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN y que no le consta que amenacen con trasladar sus operaciones a otra parte como estrategia de negociación. La BDA estima que esas empresas podrían formular criterios transparentes en lo tocante al traslado de operaciones y que uno de ellos podría ser el de los costos laborales.

<sup>21</sup> Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

<sup>22</sup> Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

<sup>23</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).

<sup>24</sup> Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).



## Angola

El Gobierno d *Angola* remite la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria d Angola, que facilita información procedente de una EMN que actúa en el sector petroquímico (se cita su nombre), la cual, según se afirma, no ha amenazado nunca con transferir sus operaciones a otro país y no sufre ningún problema particular de relaciones de trabajo.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* manifiesta que no dispone de información sobre las actividades de las EMN que operan en el país.

## Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* comunica que, en 1999, una EMN del sector postal y de comunicaciones menoscabó el derecho de sindicación de los trabajadores al trasladar su sede fuera del país (se cita el nombre de la compañía). En otro orden de ideas, al implantarse en el país, las EMN tienen problemas para adaptarse a las normas imperantes en materia de relaciones de trabajo, problemas que suelen zanjarse en cuanto hay una dirección autóctona.

La *Federación de Empleadores de Antigua* hace suyas las observaciones del Gobierno.

## Australia

El Gobierno d *Australia* destaca que no hay problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN que actúan en el país.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* señala que una gran EMN minera ha emprendido diversas actividades encaminadas a eliminar los sindicatos en sus establecimientos y a firmar con su personal contratos individuales, en sustitución de los colectivos (actitud que han adoptado después otras empresas mineras) según el AC TU. Esas compañías han abusado de su poder empresarial para intimidar y discriminar a trabajadores y sindicalistas y han tratado de denegar el derecho de negociación colectiva. El ACTU indica asimismo que ciertas EMN negocian con grupos de trabajadores en función de los niveles de inversión o de nuevas actividades, y sugieren que, si los sindicatos no son razonables, cesarán sus actividades en Australia o dejarán de ampliarlas en el futuro.

## Austria

El Gobierno d *Austria* manifiesta que tanto las EMN como las nacionales amenazan a menudo con trasladar sus operaciones a otro país.

La *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)* remitió las respuestas de los sindicatos de trabajadores de metal, minería y energía (GMBE), de la construcción y la madera (GHB) y d la agricultura, alimentación e industrias afines (ANG), sindicatos sectoriales que enviaron respuestas en relación con sus respectivos sectores. GBH coincidió con el Gobierno en lo que se refiere a la amenaza de las EMN y de las empresas nacionales de transferir actividades. En el sector de la agricultura, la alimentación y similares no ha habido tales amenazas ni tampoco problemas de relaciones de trabajo.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* indica que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte para influir de forma desleal en las negociaciones u obstaculizar el

ejercicio del derecho de sindicación. No hay problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* da una respuesta negativa a las preguntas 20 y 21.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus respuestas de acuerdo con las opiniones de la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se exponen a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* comunica que no ha recibido información sobre EMN que amenacen con transferir sus actividades a otro país en el contexto especificado. Las relaciones entre las EMN y los sindicatos de trabajadores son normales. Los problemas que pueden surgir se resuelven mediante un diálogo directo, d conformidad con lo dispuesto en la orden de 1969 sobre las relaciones de trabajo.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* manifiesta que no ha habido amenazas graves de las EMN en el sentido de trasladar sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones. Procede, sin embargo, reglamentar específicamente la negociación colectiva a nivel nacional en el caso de las EMN. La BWF señala además que las operaciones de fusión y adquisición de las EMN en todo el mundo han incrementado el número de despidos por reestructuración en el país. Véanse también los comentarios de la BWF incluidos en «Normas en materia de relaciones de trabajo: solicitudes de información y fomento de la negociación colectiva».

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* manifiesta que, dado que el empleador no está obligado jurídicamente a reconocer a un sindicato, una EMN que prefirió que se efectuara una elección o una votación secreta «sugirió» que podría ser más conveniente desde el punto de vista económico trasladar sus actividades a otro lugar. El Gobierno tiene en estudio una ley sobre el reconocimiento de los sindicatos.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* señala que ciertas compañías de informática han proferido tales amenazas a propósito del reconocimiento de la Unión d Trabajadores de Barbados. Hay ciertos problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN que actúan en el sector informático, debido a su preferencia por un sistema de reconocimiento más legislado.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* comunica que en 1999 una EMN (se cita el nombre) amenazó con trasladar sus actividades a otro país del Caribe. Los jefes d gobierno y los dirigentes del movimiento sindical en el Caribe hablaron de este asunto y decidieron comunicar al empleador que no sería bien recibido en la otra nación del Caribe, y la compañía optó por no irse de Barbados.

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* cita ejemplos de cierre ilegal de EMN. El primer caso se refería a una empresa (se cita el nombre de la EMN) que fabricaba material médico con un personal muy calificado. Pese a su obligación de negociar, comunicó al comité de empresa el cierre de una fábrica y el traslado consiguiente con sólo un día de antelación. Se llevó este asunto a un tribunal, que ordenó a la empr esa que indemnizara a los trabajadores por no haber cumplido las normas aplicables en los casos de cierre. La segunda empresa, del sector del automóvil (se cita su nombre), captó la atención internacional porque su decisión

de liquidar sus operaciones en el país infringía tanto la legislación nacional como la reciente la Directiva del Consejo Europeo sobre los comités de empresa. Todo ello generó una gran agitación social y el órgano de consulta social tuvo que actuar en un ambiente enrarecido, a causa, en gran medida, de la actuación irresponsable de la dirección de la empresa. En varias sentencias de diferentes tribunales, que se citan, se condenó a la empresa por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de información y consulta, incluida la consulta al Comité de Empresa Europeo, antes de tomar la decisión de cerrar la fábrica. La EMN apeló ante el tribunal de trabajo de Bruselas, pero éste rechazó el recurso de apelación y, además, el Tribunal de Jurisdicción Sumaria de Bruselas declaró culpables a dos altos cargos de la empresa por incumplimiento de sus obligaciones en materia de información y consulta.

Según el *Consejo Nacional del Trabajo (CNT)* de Bélgica, y como se decía ya en informes anteriores, no hay problemas generalizados en materia de relaciones de trabajo colectivas que sean privativos de las EMN.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* indica que no le consta que haya EMN que amenacen con trasladar sus actividades a otra parte para influir ilícitamente en las negociaciones o coartar el ejercicio del derecho de sindicación. No se mantiene registro específico de los problemas relativos a las relaciones de trabajo de las EMN que operan en el país.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* responde negativamente a las preguntas 20 y 21.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* manifiesta que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otro país y no dificultan el ejercicio del derecho de sindicación, con la excepción esporádica de pequeños inversores, sobre todo en las regiones con alto índice de desempleo. No se han observado problemas particulares en materia de relaciones de trabajo en las EMN, que son relativamente buenas en el caso de las más grandes, en las cuales los problemas que surgen se resuelven por medio de la negociación. No obstante, en algunos casos aislados se ha intentado limitar la libertad sindical, por ejemplo interfiriendo en el cobro de las cotizaciones y estableciendo reglas sobre las actividades sindicales, normalmente en empresas procedentes de tres países de la OCDE ( que se citan). Ha habido, además, intentos brutales de aplastar a los sindicatos por parte de pequeños inversores, así como de rechazar la creación de nuevos sindicatos.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que, en general, en su país las EMN no han amenazado nunca con trasladar sus actividades a otro país para influir en la negociación colectiva, independientemente de que ésta verse sobre las condiciones generales de trabajo, la remuneración del personal o su ejercicio del derecho de sindicación. Las EMN ofrecen unos salarios superiores al promedio nacional, pero inferiores a los de organizaciones comparables; no se puede decir lo mismo de las relaciones de trabajo, que son a veces complejas en las EMN y en las cuales los ascensos están en función de los criterios fijados por la dirección.

## Cabo Verde

El Gobierno de *Cabo Verde* comunica que no le consta que haya problemas especiales en relación con las EMN que actúan en el país.

---

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* declara no tener información sobre eventuales amenazas de las EMN en el sentido de trasladar sus operaciones a otro país. Además, explica que, mientras las EMN no comprendan que trabajan con socios en los países de acogida, surgirán siempre problemas privativos de ellas en materia de relaciones de trabajo.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* observa que, si bien la economía mundial estimula el crecimiento de las empresas nacionales canadienses, las obliga constantemente a seguir siendo competitivas. El traslado de operaciones no siempre puede achacarse al deseo de «conseguir más por menos», sino que puede deberse a muy diversos factores, como: los impuestos, la cercanía de los mercados, la disponibilidad de un plantel de trabajadores calificados, la existencia de conflictos laborales pendientes, expectativas poco realistas de los comités sindicales de negociación, una base de recursos menguante y la reducción de las partes de mercado. Además, siempre que una empresa se va del país, la legislación canadiense le impone ciertos requisitos de terminación de la relación de trabajo e indemnización final. El Consejo Canadiense de Empleadores observa que el traslado puede deberse a factores como la intransigencia del comité de negociación de la empresa, a hechos que se ocultan a las bases de los sindicatos o a que existen razones fundadas para pensar que la empresa no podrá competir si no disminuyen los costos. No obstante, debido a un clima político estable, al alto nivel de formación y calificación de los trabajadores canadienses y a una buena infraestructura algunas empresas se han instalado en el Canadá, que se considera un buen país para la inversión y las operaciones comerciales. Aunque también ha habido empresas que se han trasladado hacia el Sur (fuera del Canadá), no puede hablarse de un gran éxodo en este sentido.

## China

El Gobierno de *China* contesta que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otro país y que no ha habido otros problemas de relaciones de trabajo.

## Chipre

El Gobierno de *Chipre* da una respuesta negativa a las preguntas 20 y 21.

La *Federación Panchipriota del Trabajo* concuerda con las observaciones del Gobierno.

## Colombia

Según el Gobierno de *Colombia*, no consta que las EMN amenacen con trasladar sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones. No hay problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN, que el Ministerio de Trabajo tenga conocimiento.

La *Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)* remite las respuestas de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, que declara haberse visto obligada a recurrir al ente ministerial ante las continuas y flagrantes violaciones de la convención por parte de una EMN (se cita el nombre), y también a instancias superiores a la justicia laboral ordinaria para el cumplimiento final de los términos pactados. Se señala que la EMN recurre a amenazar a sus empleados, diciendo que va a cerrar la base, originando un régimen del terror, y se encarga de desprestigiar a la organización sindical.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* manifiesta que las EMN no han amenazado con trasladarse a otra parte, y que no ha habido tampoco problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN en el país, porque la ley sobre las relaciones de trabajo se aplica por igual a las EMN y a las nacionales.

La *Federación Coreana de Sindicatos* menciona una amenaza de este tipo de una empresa (se cita el nombre) durante un conflicto laboral en 1988, así como un problema particular con un banco coreano (se cita su nombre) que pasó a ser de propiedad extranjera. Su personal teme ser despedido, porque el presidente extranjero ha anunciado unilateralmente una reducción de la plantilla. Ambas partes están ahora en una fase de mutua observación, pero se prevé que surgirá un conflicto grave en el momento de la negociación colectiva.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* comunica que no le consta que las EMN amenacen con trasladar sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación, ni tampoco que haya problemas ligados a las EMN que actúan en el país.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* informa de que no existen problemas particulares de relaciones de trabajo en las EMN que operan en el país.

## Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* comunica que no ha habido amenazas de las EMN en el sentido de trasladar sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones colectivas, pero se han cerrado ciertas unidades de EMN por motivos técnicos y económicos.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* da una respuesta negativa a las preguntas 20 y 21.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* comunica que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte. La abundancia de una mano de obra barata propende a incitarlas a quedarse en el país. No obstante, hay casos de traslado a causa de la enconada competencia al compás de la mundialización. Los problemas de relaciones de trabajo se refieren a una obstrucción sutil de la labor de los representantes sindicales elegidos, especialmente de los más impetuosos, cuyas acciones de protesta no cesan. En la mayoría de las ocasiones se les despide por razones inventadas ex profeso. Incluso después de una decisión favorable en todos los niveles (inspección del trabajo, tribunales), a los representantes despedidos les cuesta mucho reincorporarse a la empresa. Según la UNTC, las compañías prefieren invertir sumas ingentes para impedir la readmisión. Otras empresas prohíben la entrada de responsables sindicales en sus fábricas e instalaciones, porque prefieren tratar con unos pocos representantes sindicales que no están especialmente bien informados, para impedir que lleven a cabo actividades sindicales normales (por ejemplo, la tramitación de reclamaciones, su reelección al término de los tres años reglamentarios y la negociación colectiva).

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* manifiestan que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otro país como estrategia de negociación y que no ha habido problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores de la República Dominicana (CNTD)* contesta que un productor de cítricos (se cita el nombre de la EMN) siempre amenazó con retirarse del país, alegando altos costos de producción y acabó trasladándose a otro país de la región (se cita el nombre). Las asociaciones de empresas de zonas francas siempre han alegado, cuando se procede a las negociaciones de la revisión del salario mínimo, que se irían si el mismo sobrepasa el de los países competidores. Según la CNTD, los problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN que actúan en la República Dominicana están relacionados con el medio natural y con la introducción de tecnología ahorradora de mano de obra.

## Ecuador

En lo que atañe a las amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otro país, el Gobierno del *Ecuador* manifiesta que, aunque cabe tal posibilidad, si las negociaciones se realizan ante las autoridades competentes, es responsabilidad de las mismas preservar los derechos de los trabajadores, y hasta la fecha no consta que ninguna EMN haya actuado así. Por su parte, el Gobierno no puede determinar que haya habido problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN, porque los empleadores y los trabajadores no han contestado el cuestionario. Observa, sin embargo, que el número de sindicatos ha disminuido en los últimos años, no por políticas del país sino por problemas internos como la falta de representatividad y actitudes extremistas de varios sectores de la dirigencia.

## Egipto

El Gobierno del *Egipto* informa de que el trabajo en las EMN no plantea problemas en Egipto, ya que éstas respetan las leyes y normas relativas al empleo.

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de dos EMN que operan en Egipto, una de ellas perteneciente al sector alimenticio y la otra al sector petrolero. Ambas afirman que no ha habido amenazas de traslado de operaciones ni tampoco problemas en las relaciones de trabajo que sean específicos de las EMN.

## El Salvador

El Gobierno del *El Salvador* informa, con respecto a las preguntas 20 y 21, que en el sector de la maquila se ha buscado la forma de ejercer la concertación y el diálogo social entre empleadores y trabajadores, y en caso de duda por alguna de las partes, los inspectores del trabajo se presentan en las empresas involucradas para dilucidar cualquier conflicto de conformidad con el Código del Trabajo.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos del *Eslovaquia* afirman no tener constancia de que las EMN hayan amenazado con trasladar sus actividades con el fin de dificultar el derecho de sindicación de los trabajadores; tampoco ha existido ningún problema específico de las EMN.

## España

En *España*, la *Unión General de Trabajadores (UGT)* comunica que las EMN utilizan en la negociación, como arma de presión, la amenaza de trasladar parte o toda la actividad a otro emplazamiento, argumentando menos conflictividad y menores costos allá donde fuera. El mayor problema de relaciones con las multinacionales es la lejanía del interlocutor válido en la negociación. En otras palabras, en ocasiones la capacidad de decisión del miembro de la mesa de negociación por parte de la empresa es prácticamente nula, frustrando las expectativas de los trabajadores y creando tensiones que podrían ser evitables. El fenómeno que se está produciendo en España es que, debido a la alta concentración de multinacionales y fusiones de grandes empresas, cada vez se aleja más de los trabajadores y sindicatos el centro de poder y de decisión, e incluso se oculta en el macroorganigrama y hoy por hoy no existen instrumentos de interlocución con esos niveles, por lo que la capacidad de influir de los sindicatos se diluye cada vez más y la negociación colectiva se debilita porque ya vienen adoptadas las decisiones «desde arriba».

A ello hay que añadir que estas concentraciones superan el poder de los gobiernos y de las autoridades laborales, por lo que se necesitan soluciones a estos nuevos fenómenos de acumulación del poder económico que muchas veces abarca al mismo tiempo sectores diversos.

## Estados Unidos

La *Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)* proporciona el ejemplo de una EMN extranjera, procedente de la UE (se da el nombre de la empresa y del país de origen), que compró una empresa local en bancarrota (se da el nombre) perteneciente al sector químico. Los cuatro sindicatos que funcionaban en el establecimiento firmaron en 1993 un acuerdo de negociación colectiva con los nuevos propietarios para cuya conclusión cada parte había hecho sus concesiones. La AFL-CIO informa de que la EMN no tardó en incumplir los términos del acuerdo, empleando a abogados antisindicalistas, a empleados de reemplazo que había cedido otra empresa para la huelga prevista y a guardias de seguridad para sofocar dicha huelga. Cuando en 1996 expiró el plazo del acuerdo, el empleador rechazó la propuesta de los trabajadores de seguir trabajando según sus términos mientras se desarrollaban las negociaciones, lo cual provocó una huelga. Los guardias de seguridad intimidaron y hostigaron a los huelguistas. La compañía de seguridad hizo caso omiso de un mandato judicial de retirada que se le había impuesto y siguió actuando en el conflicto. El sindicato presentó el caso ante la ley alegando el quebrantamiento de las leyes laborales federales, el Departamento de Tennessee de la Dirección General de Salud y Seguridad en el Trabajo llevó a la EMN ante los tribunales y la Agencia de Gestión de Emergencias de Tennessee tuvo que investigar el vertido de ácidos en autopistas públicas por parte de trabajadores no entrenados. En mayo de 1997 la empresa se negó a reconocer a dos de los cuatro sindicatos y suspendió toda negociación. Debido a la presión ejercida por la empresa matriz de la UE, la dirección de la subsidiaria terminó por vender el establecimiento en 1998 a una EMN norteamericana (se da el nombre). La empresa, acusada de infringir la ley sobre aguas salubres, admitió que había vertido cantidades ilícitas de agentes contaminantes.

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* señalan que no disponen de información sobre posibles amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otro país como estrategia de negociación. No hay problemas específicos de relaciones de trabajo de las EMN.

## Filipinas

En lo que se refiere a problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN, el Servicio de Zonas Económicas de Filipinas (PEZA), del Ministerio de Comercio e Industria de *Filipinas*, destaca el derecho constitucional de los trabajadores a declararse en huelga, que queda invalidado cuando el Ministerio de Trabajo se hace cargo de un conflicto y lo somete al arbitraje obligatorio, lo cual es muy corriente en el caso de las EMN que operan en zonas francas de exportación. Según el Instituto de Trabajo y Empleo, en las consultas tripartitas de 1997 el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) alegó que se había violado ominosamente el derecho de sindicación, que los actos de discriminación antisindical habían sido incontables y las injerencias flagrantes, que se había atraído a empresas con el señuelo de la inexistencia de sindicatos y que se habían respaldado los sindicatos controlados por la empresa. Se había recurrido, además, a ciertos dispositivos de consulta como los consejos paritarios en sustitución de la negociación colectiva o con miras a mantener apartados a los sindicatos. Por otra parte, el TUCP afirma que las EMN han amenazado con trasladar sus actividades a otro país y no han facilitado la información necesaria para unas negociaciones fecundas. PEZA informa también de que algunas EMN han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte a fin de influir en la posición de los trabajadores, y añade que PEZA evalúa «cabalmente» las solicitudes de traslado de actividades.

## Finlandia

Aunque la experiencia en lo tocante a las operaciones de las EMN, y de las extranjeras en general, es positiva, los interlocutores tripartitos de *Finlandia* observan que, ha habido casos de EMN que han cerrado sus instalaciones para proseguir sus operaciones en otro país. La Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK) y la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias (AKAVA), interlocutores tripartitos, afirman que ciertas EMN no pertenecen a ninguna organización de empleadores y que incitan a los trabajadores, especialmente a los no manuales, a no sindicarse. En algunas ocasiones, la empresa ha amenazado a su personal recordándole la posibilidad de trasladar sus actividades a otro país. En el caso de ciertas EMN (se indica su origen), ha habido dificultades de adaptación a la práctica del mercado de trabajo finlandés.

## Francia

En *Francia*, la *Confederación General del Trabajo (CGT)* cita varios casos en los cuales la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva han sido conculcados en las EMN, recurriendo, entre otras cosas, a la amenaza de trasladar sus actividades a otro país (se citan los nombres de las EMN, de los sectores de actividad y del país de origen). Por ejemplo, después de una manifestación organizada por la CGT sobre los salarios, la dirección de una EMN norteamericana despidió a 13 trabajadores, ocho de los cuales eran representantes sindicales. Las condiciones de trabajo imperantes en las EMN del sector de la alimentación fueron objeto de un examen por parte de la CGT, que constató que una de ellas persistía en hacer caso omiso de un convenio colectivo y en vulnerar los derechos sindicales para poder seguir actuando sin trabas con un sinnúmero de amenazas dirigidas a los representantes sindicales. Por lo mismo, la CGT denunció los actos de intimidación y las sanciones impuestas a quienes se resistían a la arbitrariedad de la dirección y a su intento de crear un sindicato de empresa. Una EMN amenazó con trasladar sus actividades a otro país a raíz de una huelga en apoyo de una subida de salarios, mientras que otra consiguió con esa misma amenaza la disminución de la semana de trabajo de 35 a 32 horas, unida a una reducción de los salarios del 1 por ciento. La CGT cita también el caso de una EMN que opera en un país vecino, en el cual se pidió a los trabajadores que pasaran de 37 a 40 horas semanales



de trabajo sin la consiguiente subida salarial, y la amenaza del traslado movió a la mayoría de los trabajadores a aceptar tales condiciones. Sin embargo, en respuesta a una queja, el tribunal falló en favor del sindicato, y los trabajadores que se habían opuesto a aceptar el nuevo acuerdo no fueron despedidos. En otro caso, el director de una EMN de origen asiático repartió un folleto entre todo el personal, amenazando con el cierre, a pesar de que la dirección provincial del trabajo conminó al director a que entablara negociaciones con los representantes sindicales, entre otras cosas sobre los salarios, los métodos y las condiciones de trabajo en el contexto de una huelga en curso. La CGT destaca que el Estado ha facilitado más de 450 millones de francos de ayuda para el desarrollo regional (conversión en la industria del hierro y del acero), gracias a lo cual se crearon cuatro establecimientos de esa EMN.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* da una respuesta negativa a las preguntas 21 y 22.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otro país y que no hay problemas de relaciones de trabajo privativos de las EMN.

## Grecia

El Gobierno de *Grecia* manifiesta que las inversiones extranjeras no coartan en absoluto la libertad sindical, pero que la internacionalización de la economía está llevando a una situación en la cual quien toma en la práctica las decisiones críticas para el futuro de las relaciones de trabajo no es la empresa (que es el empleador según la ley) sino la compañía matriz, sin que los trabajadores estén al corriente. El Gobierno indica que la aplicación de normas enunciadas en las siguientes leyes constituye un gran progreso en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores: párrafo primero del artículo 19 de la ley núm. 1264/82 sobre las huelgas de solidaridad en las EMN, y decreto de la Presidencia núm. 40/97, que adopta la Directiva del Consejo de la UE 94/45/CEE, del 22 de septiembre de 1994, sobre la creación de comités de empresa europeos para las empresas y grupos de empresas de toda la Comunidad. Se pone de manifiesto el cumplimiento de dicho decreto en una encuesta de 72 empresas realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1998 en cooperación con la Inspección de Fábricas del mismo. En 36 de esas empresas se creó un comité de empresa europeo antes del 22 de septiembre de 1996, fecha de promulgación del citado decreto, diez han hecho lo mismo después de esa fecha y 17 no los han creado. El Gobierno detalla asimismo los siguientes resultados de una jornada internacional organizada por la Federación de Asociaciones de Trabajadores y Empleados del Sector Industrial sobre la realidad y las perspectivas de los comités de empresa europeos, en la que intervinieron los representantes de los trabajadores griegos y extranjeros en dichos comités: la creación de un comité de empresa europeo contribuye a atenuar los riesgos para los trabajadores derivados de la actuación de grupos de empresas; los problemas que plantean la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos se deben a: *a)* la existencia de diferentes leyes nacionales que rigen las relaciones de trabajo en la empresa y en el movimiento sindical; *b)* una situación de dependencia económica con respecto a la dirección central que, de conformidad con el decreto de la presidencia, debe sufragar los altos costos ocasionados por la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos; *c)* el hecho de que los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos no tengan las mismas lengua y cultura lo que les obliga a aprender una de las lenguas principales; *d)* el interés preferente de los miembros de los comités de empresa europeos por sus propios asuntos nacionales, por ejemplo la existencia de puestos de trabajo en su país, desentendiéndose de los demás, y

e) la actitud negativa de los empleadores ante la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos a causa de los grandes costos que suponen para la dirección central. Con respecto a esto último, la CE ha propuesto la creación de un fondo independiente para financiar los comités de empresa europeos con el fin de que no dependan de los empleadores. El Gobierno informa además de que los participantes se preguntan por qué en las leyes europeas no se estipulan procedimientos para la elección de los representantes de los trabajadores o por qué los comités de empresa no pueden declararse en huelga.

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* comunica que las EMN no han amenazado nunca con trasladar sus actividades a otra parte para influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación. Los traslados pueden explicarse por razones de estrategia y competencia en el mercado mundial. No hay problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Guatemala

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* comunica que las EMN no han trasladado sus actividades ni amenazado con ello como consecuencia del ejercicio de las libertades sindicales por parte de sus trabajadores; tradicionalmente han sido respetuosas del ordenamiento legal. En casos aislados han existido problemas en algunas EMN, que han sido objeto de tortuguismo, sabotaje y hasta terrorismo, esto último en el marco del conflicto interno que vivió Guatemala hasta la firma de la paz en 1996.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* manifiesta que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones, y considera que la falta de información sobre la legislación laboral al alcance de las EMN, sumada a la existencia de procedimientos diferentes en el país de acogida y en el de origen, puede provocar problemas de relaciones de trabajo.

## Hungría

De acuerdo con el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno indica que no dispone de información sobre las posibles amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otra parte. Una dificultad que surge en el caso de las EMN es que no participaban en la labor de los órganos nacionales de conciliación, pero sus representantes pidieron al Gobierno que les autorizara a efectuar consultas con arreglo a un acuerdo especial. Desde el establecimiento de una nueva estructura de conciliación y la creación del Consejo Económico, las EMN han tenido representantes propios en el mismo para proteger sus intereses. La *Confederación de Industriales Húngaros*, interlocutor tripartito, declara que no le consta que las EMN hayan amenazado con trasladar sus actividades a otra parte. Pero los empleadores reconocen que existe una amenaza implícita, porque las EMN insinúan constantemente que están dispuestas a trasladarse al Este, con la posibilidad consiguiente de transferir sus operaciones fuera de Hungría. Los empleadores indican que no hay problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN. Tres interlocutores tripartitos — la Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de Trabajadores — manifiestan que no hay amenazas declaradas de traslado de sus actividades por parte de las EMN. Los trabajadores de ciertas EMN señalan que su compañía tiene reglas internas que están intentando soslayar, pero no consideran que sean particularmente perjudiciales.

## India

El Gobierno de la *India* manifiesta que no se dispone de información específica en el sentido de que las EMN vayan a trasladar sus actividades a otra parte.

## Indonesia

El Gobierno d *Indonesia* señala que, debido a largas y difíciles negociaciones con los sindicatos, algunas EMN han anifestado su intención de trasladarse a otro país. No ha habido problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Irlanda

Según el *Congreso de Sindicatos de Irlanda*, ciertas EMN se esfuerzan por eliminar a los sindicatos de sus compañías, aplicando una «política encubierta».

## Italia

El Gobierno d *Italia* señala que el traslado de las empresas viene determinado por consideraciones de mercado y de idoneidad institucional.

En su respuesta conjunta, la *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, la *Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)* y la *Unión Italiana del Trabajo (UIL)* expresan opiniones similares a las del Gobierno.

## Japón

La *Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN)* informa de que, a pesar de la crisis económica asiática que dio comienzo en 1997, las compañías manufactureras japonesas han permanecido en sus emplazamientos. Según una encuesta realizada en diciembre de 1998 por la Organización de Comercio Exterior del Japón (JETRO), el 51,7 por ciento de las empresas aseguró que tenían prevista su expansión en Asia, el 42,4 por ciento mantendría sus actividades al mismo nivel, el 5 por ciento preveía reducirlas y sólo un 0,9 por ciento tenía intención de abandonar sus centros de operación. Según la NIKKEIREN, las empresas japonesas que operan en el extranjero trabajan para promover los recursos humanos y para mantener industrias a largo plazo.

La *Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO)* observa que, a causa de la mundialización, las inversiones de las EMN en el Japón están pasando de los sectores de la producción y la investigación al de la venta. Al igual que ciertas empresas japonesas, tienden asimismo a trasladar algunas actividades de producción a otro país asiático (se cita el nombre). Añade que, como las EMN modifican más rápidamente sus operaciones, se les critica a menudo por no consultar a los trabajadores y a los sindicatos.

## Jordania

El Gobierno d *Jordania* manifiesta que no ha habido tales amenazas ni tampoco problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

La *Cámara de Industria de Ammán* está de acuerdo con lo expresado por el Gobierno.

## Kenya

El Gobierno d *Kenya* señala que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte con el fin de dificultar el ejercicio de los derechos de los

trabajadores en las negociaciones. No hay problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* explican que todas las compañías, entre ellas las EMN, aplican sus propias normas y reglas en lo que se refiere a su funcionamiento y sus operaciones. No hay problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* contesta que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades y que no ha habido problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

#### Lituania

El Gobierno de *Lituania* manifiesta que no dispone de información sobre posibles amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otra parte con el fin de influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación. Ha habido, sin embargo, una EMN (se cita el nombre) que no estaba familiarizada con las leyes lituanas, lo cual provocó problemas de relaciones de trabajo, que se resolvieron de común acuerdo con el sindicato.

La *Confederación Lituana de Industriales (LPK)* comunica que, en ciertos casos, las EMN han trasladado sus actividades a otros países al no parecerles propicia la situación económica, y observa que un problema típico de las EMN en lo tocante a las relaciones de trabajo es que sus presidentes y especialistas no comprenden el lituano.

La *Unión de Sindicatos de Lituania (LPSS)* da un ejemplo típico en el que se ofrecían ciertas prestaciones a determinados trabajadores en un intento de impedir la sindicación y no se permitía a los dirigentes sindicales comunicar con los trabajadores durante las horas de trabajo (se cita el nombre de la EMN). Según la LPSS, aunque no existen problemas específicos, tanto las empresas nacionales como las extranjeras tratan de evitar la presencia de sindicatos.

#### Madagascar

El *Sindicato Independiente de Madagascar (USAM)* manifiesta que, si surgen problemas serios, las EMN amenazan con trasladar sus actividades a otros países. Hay problemas de relaciones de trabajo en relación con el derecho a las vacaciones pagadas, porque los empleadores insisten en que los trabajadores se contenten con una parte de ellas. Abusan también de las horas extraordinarias.

#### Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* explican que ni el Gobierno ni la Federación de Empleadores de Malasia han recibido quejas de que las EMN amenacen con trasladar sus actividades a otra parte y que se han firmado convenios colectivos en un ambiente armonioso, al tiempo que el Congreso de Sindicatos de Malasia dice haber recibido quejas de tales amenazas. Según los interlocutores tripartitos, no hay problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* comunica que no ha habido hasta la fecha grandes amenazas de traslado de las actividades de EMN, pero lo cierto es que existen aunque no se declaren; todos los sindicatos saben que es esa la situación *de facto*. No consta que haya problemas particulares a la hora de negociar con las EMN.

## Marruecos

La *Confederación Democrática de Marruecos (CDT)* comunica que no se han observado amenazas de traslado de actividades de las EMN. En las EMN las relaciones de trabajo son más estables y provechosas, tanto para la empresa como para las actividades de los trabajadores.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* manifiesta que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte y que no ha habido problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## México

El Gobierno de *México* manifiesta que se han registrado casos en los que la EMN considera dejar su actividad en la localidad, con la finalidad de mejorar su rentabilidad. Jurídicamente, en el contrato colectivo de trabajo suelen estipularse las cláusulas concernientes a los lugares de ejecución del trabajo, conforme a la facultad que asigna a las partes que lo suscriben el artículo 391, fracción X, de la ley federal del trabajo. En consecuencia, el patrón debe atenerse a las condiciones pactadas, por lo que la disposición unilateral del mismo de trasladar el lugar de ejecución del trabajo de manera permanente a otro distinto al pactado, implica una violación del contrato colectivo, cuya reparación puede hacerse valer mediante el ejercicio del derecho de huelga, que tenga por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 450, fracción IV, de dicha ley. En lo que respecta a los problemas específicos de relaciones de trabajo, el Gobierno señala que en el caso específico de las maquiladoras de exportación, los sueldos pueden ser competitivos, pero aún son bajos. Por otro lado, se beneficiaría la economía local si se utilizaran mayores insumos de origen nacional. El Gobierno manifiesta que el capítulo XIX del título 14 de la ley federal del trabajo rige los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los cuales la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la facultad de crear nuevas normas que modifiquen las condiciones de trabajo, dentro de los límites constitucionales y legales, que consagran garantías mínimas a favor de los trabajadores.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* comunica que no ha habido amenazas de las EMN en el sentido de trasladar sus actividades a otra parte para recortar los derechos de los trabajadores. Además, el Gobierno declara no tener información acerca de posibles problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique (Central Sindical, OTM-CS)* declara que, cuando los sindicatos piden que los estatutos de las EMN acaten la legislación nacional sobre asuntos fundamentales específicos como la remuneración, las horas básicas de trabajo y las prestaciones sociales iguales a las de los trabajadores extranjeros de su misma categoría laboral, esas EMN han amenazado con trasladar su capital a otro país.

Normalmente, no aceptan que sus trabajadores estén sindicados y les niegan su derecho de sindicación y de negociación colectiva.

## Myanmar

El Gobierno d *Myanmar* indica que no le consta que las EMN hayan amenazado con trasladar sus actividades a otra parte, ni que haya problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* manifiesta que no ha observado hasta la fecha amenazas de traslado de sus actividades por parte de las EMN, ni problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las mismas.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* da una respuesta negativa a las dos preguntas.

## Nueva Zelanda

Al Gobierno d *Nueva Zelanda* no le consta que haya amenazas específicas d trasladar las actividades de las EMN durante las negociaciones sobre los contratos d empleo, ni tam oco problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Países Bajos

El Gobierno de los *Países Bajos* comunica que no le consta que las EMN amenacen con trasladar sus actividades. Antes por el contrario, el clima social y económico holandés ha incitado a las EMN a ampliar sus operaciones gracias a la paz laboral que impera en el país, a sus costos laborales modestos, a la estabilidad política y al alto grado d previsibilidad de la política socioeconómica. No hay problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* da una respuesta negativa a las preguntas 20 y 21.

La *Federación Nacional del Trabajo del Pakistán (NLF)* indica que hay siempre amenazas encubiertas de traslado a otros países de las actividades de las EMN, las cuales no son precisamente modélicas en lo que respecta a las relaciones de trabajo.

Según la *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (PLF)*, los proyectos de producción de energía de las EMN están exacerbando las amenazas y añade que, recurriendo a la corrupción, esos proyectos consiguieron unas tarifas altas del Gobierno que trajeron consigo unas facturas de electricidad de monto superior a lo que pueden pagar los consumidores. Esto provocó también la ruina de una empresa de suministro de energía en Pakistán (se cita el nombre).

## Panamá

El Gobierno d *Panamá* indica que no existen problemas concretos de relaciones d trabajo que sean específicos de las EMN.

La organización de trabajadores *Convergencia Sindical* comunica que en el caso d sectores o actividades con mayor participación de EMN se producen situaciones d

vulneración de los derechos de organización, por lo tanto, no se producen negociaciones colectivas, al estar reservada la celebración de convenios colectivos de trabajo a las organizaciones sindicales, y sólo la celebración de acuerdos colectivos a los grupos no organizados de trabajadores. El sistema de relaciones de trabajo en Panamá se encuentra fuertemente intervenido por la administración laboral y su principal fuente de regulación es de origen estatal. Panamá, además de compartir esta característica con los países de la región, la ha profundizado en aquellos sectores económicos que se integran en la Plataforma de atracción de capitales, en las cuales participan de una manera especial las EMN. Ejemplo de ello fueron, durante la pasada década, los casos de despidos de trabajadores de sindicatos en formación — y por lo tanto, amparados en el fuero sindical — en la Zona Libre de Colón, en empresas maquiladoras y en empresas del Centro Bancario Internacional. Esta tendencia se ha mantenido durante el período de evaluación (1996-1999) y, en el caso de las EMN, siguen siendo patentes los casos de distorsión en la aplicación, o mera inobservancia, de los derechos de organización de los trabajadores reconocidos en la legislación ordinaria. Tal es así, que aun y luego de la reforma laboral de 1995 — que pretendió subsanar la situación anómala que se producía respecto de los sindicatos en situación permanente de formación, mediante la interpretación del silencio administrativo en sentido inverso (artículo 356 CT) y de establecer como obligación del Estado promover la formación de sindicatos — el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Banca no se ha constituido. Asimismo, la reforma laboral de 1995 abrió el marco legal hacia la negociación directa de las condiciones de trabajo, incluidas medidas de negociación *ante tempus* (artículo 416 CT); sin embargo, Convergencia considera que ello obedecía a criterios de flexibilización interna y de salida de la relación de trabajo (movilidad funcional y despido). Prueba de ello es que fue introducida una reforma parcial del Código de Trabajo en materia de arbitraje obligatorio. Mediante la ley 45 de 14 de junio de 1998, el conflicto colectivo que hubiese dado lugar a una situación de huelga, podría ser sometido — unilateralmente por la autoridad laboral — a un arbitraje obligatorio en una «empresa privada o de servicio público» cuando se determinase que «por la duración de la huelga, se han deteriorado gravemente las condiciones socioeconómicas de los habitantes de la región o del país» (artículo 452.3, párrafo segundo del CT).

## Perú

Al Gobierno del *Perú* no le consta que haya amenazas de traslado de sus actividades por las EMN, ni tampoco problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

La *Confederación General de Trabajadores del Perú* declara que el Gobierno peruano ha aplicado una política vertical, no ha dialogado con los trabajadores y menos tomado en cuenta las múltiples propuestas presentadas en más de 30 movilizaciones nacionales desde 1996 hasta la fecha y dos paros nacionales decretados por la CGTP, ha devastado los derechos laborales y otorga las facilidades a las EMN para que abusen de los trabajadores peruanos.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* comunica que no le consta que las EMN amenacen con el traslado de sus actividades a otro país para influir ilícitamente en las negociaciones o para dificultar el ejercicio del derecho de sindicación.

Ni la *Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ)* ni el *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* mencionan problemas específicos.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* declara que existe la perspectiva de que las EMN trasladen sus actividades a otra parte, pero no se sabe si amenazan con ello para influir ilícitamente en la negociación o dificultar el ejercicio de los derechos sindicales. En lo tocante a las relaciones de trabajo, el Gobierno menciona varios casos de desinversiones extranjeras, que desembocaron en el cierre de empresas o establecimientos de los sectores del motor y de la electrónica en particular. Esos cierres engendran dificultades de empleo, pero no problemas de relaciones de trabajo.

A este respecto, la *Unión General de Trabajadores (UGT)* manifiesta que, en julio de 1998, la primera empresa de montaje de automóviles que se instaló en Portugal cerró al cabo de 18 años de actividad, con la pérdida de 596 puestos de trabajo. El Gobierno ofreció a 320 trabajadores un empleo en otras empresas, pero no en el mismo tipo de actividad y con unas condiciones de empleo precarias. El sindicato indica que la amenaza de traslado de las operaciones es constante y forma parte de la filosofía empresarial, y cita muchos ejemplos detallados (se da el nombre de las empresas y se describen los pormenores de cada caso) de problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN.

Algunas de ellas no respetan los acuerdos relativos a la supresión de puestos de trabajo sobrantes, otras presentan con carácter de hecho consumado los planes de indemnización y se niegan a que el sindicato entre en la fábrica hasta que el tribunal de trabajo se lo ordena, otras rechazan las subidas salariales de los trabajadores sindicados y sus representantes o los someten a otros tipos de discriminación, no proporcionan material de seguridad y violan el principio de la igualdad de remuneración. La UGT señala en particular que los contratos de franquicia de las EMN han tenido efectos desastrosos en las condiciones de trabajo, han contribuido a la precariedad del empleo y han deteriorado el clima de las relaciones laborales (se proporcionan nombres).

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* indica que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte para influir en las negociaciones o en el ejercicio del derecho de sindicación. Añade que no dispone de la información necesaria para contestar a la pregunta 21.

## Rwanda

El Gobierno de *Rwanda* declara que las EMN no amenazan con trasladar sus actividades a otro país y que no ha habido problemas de relaciones de trabajo específicas de las EMN.

Según la *Confederación de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR)*, algunas EMN no aceptan que los trabajadores se sindicalicen o tratan por todos los medios de destruir el sindicato.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* dan una respuesta negativa a la pregunta referente a las amenazas de las EMN de trasladar sus operaciones a otra parte para influir en las negociaciones y dificultar el ejercicio del derecho de sindicación. Consideran que no hay problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN que operan en el país.



## Senegal

El Gobierno del *Senegal* manifiesta que las EMN pueden sin duda servirse de la posibilidad de trasladar sus actividades a otro país, especialmente en momentos de tensión social o de dificultades económicas, con miras a debilitar la posición de los trabajadores. No obstante, la mayoría de ellas propenden a adoptar una actitud tolerante ante la negociación colectiva y el derecho de sindicación. Como este derecho está ahora asociado al fenómeno de la mundialización, ninguna empresa está en mejores condiciones que las multinacionales, cuyas actividades rebasan las fronteras nacionales, para comprender y aplicar los derechos laborales universales básicos, entre ellos el de sindicación. Los problemas específicos de las EMN en materia de relaciones de trabajo se deben sobre todo a la incompatibilidad de ciertos acuerdos y prácticas nacionales con los programas económicos y sociales definidos por la sede de la EMN. Dada esta centralización del poder, a la dirección de las filiales le queda poco margen de maniobra en materia de relaciones de trabajo.

## Singapur

Según el Gobierno de *Singapur*, no se han registrado incidentes de EMN que hayan amenazado con trasladar sus operaciones a otros países, ya sea como un medio de hacer presión en sus negociaciones con los sindicatos o de coartar el ejercicio del derecho de sindicación. En Singapur no se han registrado problemas importantes en el ámbito de las relaciones de trabajo específicos de las EMN, principalmente gracias a la filosofía de cooperación adoptada por los empleadores y los sindicatos en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales y al ambiente armonioso de relaciones laborales que se ha logrado mantener en el país.

## Sri Lanka

El Gobierno de *Sri Lanka* comunica que no le consta que las EMN hayan amenazado con influir ilícitamente en las negociaciones. Uno de los problemas de relaciones de trabajo podría deberse a las diferencias culturales que existen entre la dirección de las EMN y los trabajadores. En ciertos casos, influye en el trabajo el hecho de no entender lo que piensa el otro.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* declara que las EMN han insistido en la importancia de elevar la productividad, pero sin influir ilícitamente contra los trabajadores en las negociaciones.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* manifiesta que no hay amenazas de las EMN ni problemas específicos suyos en materia de relaciones de trabajo.

## Sudáfrica

*Empleadores de Sudáfrica (BSA)* señala que ciertas EMN han insinuado la posibilidad de trasladar a otra parte sus actividades, una vez sopesados los pros y los contras, porque los salarios y otros costos les parecen demasiado altos en comparación con los imperantes en economías vecinas y/o incipientes.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* indica que ha habido amenazas reiteradas de las EMN de trasladar sus actividades a consecuencia de campañas sindicales o de la inspección del trabajo, sobre todo en el caso de las de implantación reciente y de las multinacionales de la industria textil procedentes de Asia oriental. Por otra parte, algunas EMN europeas y estadounidenses han amenazado también con el traslado de sus actividades a raíz de la promulgación de una nueva legislación laboral.

La *Federación de Sindicatos Sudafricanos (F EDUSA)* manifiesta que, aunque las EMN no amenacen directamente con trasladar sus operaciones a otro país, se tiene presente tal eventualidad en la negociación, dada la posición dominante de esas empresas. A la FEDUSA no le consta que haya problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN.

## Suiza

El Gobierno de *Suiza* manifiesta que, en lo que atañe a la información y a la negociación colectiva, el problema que plantean las EMN es que toman las decisiones cada vez más lejos — geográficamente y en relación con la realidad del país — de los lugares de producción, lo cual puede tener consecuencias muy graves en los casos de reestructuración, cierre de fábricas o instalaciones y reducción de plantilla.

La *Confederación de Empleadores Suizos (UPS)* indica que no hay problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN, ni éstas amenazan con trasladar sus actividades a otro país.

## Tailandia

El Gobierno de *Tailandia* señala que los representantes de ciertas EMN recurren a una estrategia indecente en las negociaciones, al amenazar con trasladar sus operaciones a otro país. Por lo mismo, los trabajadores se sienten menos seguros de su poder de negociación. Se observa asimismo que las diferencias culturales en la comunicación entre los representantes de las EMN y los trabajadores han provocado algunos conflictos.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* manifiesta que no le consta que las EMN amenacen con trasladar sus actividades a otra parte para influir en las negociaciones. Algunas EMN, especialmente las de las zonas francas de exportación, dificultan el ejercicio del derecho de sindicación al valerse de su influencia en materia de gestión de los recursos humanos para impedir que se sindicalicen los trabajadores o dificultar la actividad sindical.

## Togo

El Gobierno de *Togo* comunica que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte y que no hay problemas de relaciones de trabajo que sean específicos de las EMN.

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* coincide con el Gobierno.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* indica que las EMN han dado muestras de una viva oposición a las organizaciones sindicales. Menciona de nuevo los dos incidentes a los que se refirió en su respuesta a la pregunta 15 de dos EMN (se citan los nombres) que vulneraron el poder judicial.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* comunica que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte, no plantean problemas específicos de relaciones de trabajo y recaban el asesoramiento de la Asociación.

## Turquía

El Gobierno d *Turquía* declara que ni los trabajadores ni sus sindicatos le han comentado que haya amenazas de las EMN en el sentido de trasladar sus actividades a otra parte para influir ilícitamente en las negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho d sindicación. El Gobierno da una respuesta negativa a la pregunta 21.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* da un respuesta negativa a las preguntas 20 y 21.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* no dispone de información sobre posibles amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otra parte para dificultar el ejercicio del derecho d sindicación o influir ilícitamente en las negociaciones, ni tampoco sobre problemas d relaciones de trabajo que sean específicos de las EMN.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* coinciden con las opiniones expresadas por el Gobierno.

## Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* señalan que las EMN no han amenazado con trasladar sus actividades a otra parte y que no ha habido problemas de relaciones de trabajo que sean privativos de las EMN.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* declara que las EMN no han recurrido a amenazas de trasladar sus actividades a otra parte con fines ilícitos, aunque se han cerrado o trasladado empresas en la región. No hay problemas de relaciones de trabajo que sean específicos de las EMN.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam* comunica que no hay datos estadísticos referentes a posibles amenazas de las EMN de trasladar sus actividades a otra parte para socavar la posición negociadora de las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, la mayoría de los problemas de relaciones de trabajo específicos de las EMN que han desembocado en conflictos laborales se deben a que éstas des acatan la legislación nacional y en especial las disposiciones disciplinarias. Cabe señalar que la aplicación d medidas disciplinarias excesivas es la causa principal del gran número de conflictos laborales en las EMN.

## Zambia

A la *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* no le consta que las EMN hayan amenazado con trasladar sus operaciones para obtener concesiones en relación con el derecho de sindicación de los trabajadores, o que haya problemas de relaciones de trabajo que sean específicos de las EMN.

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* comunica que no le consta que haya amenazas precisas d traslado de sus actividades por las EMN, aunque algunas de ellas hayan cerrado sus instalaciones. No le consta tampoco que la existencia de problemas de relaciones d trabajo que sean privativos de las EMN.

## II. Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el presente informe

### 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 a 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.

### Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* declara que se envió una copia del informe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### Angola

El Gobierno de *Angola* adjunta la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que contiene las respuestas de dos EMN que actúan en el sector petroquímico (se citan los nombres de las EMN), una de las cuales dice que la pregunta está destinada al Gobierno y la otra que no es aplicable en su caso.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* comunica que va a enviar un informe a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, con una copia para el Gobierno.

### Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* indica que no se trata de un informe conjunto, pero que se envió una copia a la Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda, al Sindicato de Trabajadores de Antigua y Barbuda y a la Unión Sindical de Antigua y Barbuda.

### Argentina

El Gobierno de la *Argentina* manifiesta que, al preparar el informe, se formularon consultas a la Unión Industrial Argentina (UIA), a la Cámara Argentina de Comercio y a la Confederación General del Trabajo (CGT).

## Australia

El Gobierno d *Australia* comunica que el informe presentado no es un informe conjunto. Se invitó a participar en su redacción a la Cámara de Comercio e Industria d Australia (ACCI) y al Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), pero ninguna de las dos organizaciones presentó comentarios para su inclusión en el informe. Se envió a las dos una copia de la respuesta del Gobierno, el cual señala que se enviarán a la Oficina las observaciones que reciba de la ACCI o el ACTU.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* envió el informe directamente a la Oficina, sin especificar si había remitido o no una copia a las autoridades gubernamentales y a las organizaciones de empleadores pertinentes.

## Austria

El Gobierno d *Austria* indica que no es un informe conjunto. Se envió una copia a la Confederación de Sindicatos de Austria, a la Cámara Federal del Trabajo, a la Asociación de Industriales Austriacos y a la Cámara Federal de Comercio de Austria.

## Bahamas

El Gobierno de las *Bahamas* indica que no es un informe conjunto y que se envió una copia a la Confederación de Empleadores de las Bahamas, al Congreso Nacional d Sindicatos y al Congreso de Sindicatos de las Bahamas.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* señala que envió una copia de su informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores (sin citarlas).

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* manifiesta que no es un informe conjunto. No se envió copia del informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Federación d Empleadores de Bangladesh (BEF) afirma que se remiten las respuestas al Gobierno para que a su vez las remita a la OIT, con una copia a la OIE para su información.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* afirma que se envían las respuestas a la OIT, con copia a los sindicatos y a los empleadores interesados.

## Barbados

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* contesta que se le pidió que hicieran comentarios sobre el informe y que envió una copia de la respuesta al Ministerio d Trabajo.

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* declara que consultó a los interlocutores sociales a través del Consejo Nacional del Trabajo y que la respuesta del Consejo Nacional del Trabajo forma parte integrante del informe.

El *Consejo Nacional del Trabajo* comunica que, de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el Gobierno le pidió que diera a conocer su opinión sobre el curso dado a la Declaración sobre las EMN.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* manifiesta que consultó a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores a propósito del cuestionario de la OIT: la Confederación Nacional de la Agricultura (CNA), la Confederación Nacional del Comercio (CNC), la Confederación Nacional de la Industria (CNI), la Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF), la Confederación Nacional del Transporte (CNT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Força Sindical (Fuerza Sindical) (FS) y la Social Democracia Sindical (SDS). A todas ellas se les envió una copia del informe. Hasta la fecha, se han recibido comentarios de la CNC y de la CGT, que el Gobierno ha tenido en cuenta y ha adjuntado a su respuesta. Los comentarios de la CNC se adjuntan en el anexo 1 *infra*.

## Bulgaria

El Gobierno de *Bulgaria* solicitó la opinión de los interlocutores sociales representados en el plano nacional, pero solamente le contestó la Confederación Nacional de Sindicatos de Bulgaria. Es posible que los demás interlocutores sociales enviaran sus respuestas directamente a la Oficina.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que se enviaron copias al Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, así como a las siguientes confederaciones sindicales: la Unión Sindical de los Trabajadores de Burkina Faso (USTB), la Confederación Nacional de Trabajadores (CNTB), la Confederación Sindical (CSB), la Unión General de Trabajadores de Burkina Faso (UGTB) y la Organización Nacional de Sindicatos Libres (ONSL).

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* afirma que envió una copia de su respuesta al Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.

## Canadá

El *Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)* declara que ha dado a conocer sus observaciones y su informe al Gobierno del Canadá.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* señala que el informe no fue elaborado de manera conjunta, pero que se enviará una copia del mismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* indica que no es un informe conjunto. Se enviaron copias del informe a la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU), a la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y a la Federación Coreana de Empleadores (KEF). Las respuestas de la FKTU se enviaron directamente a la OIT, la KCTU no ha contestado hasta la fecha y la KEF informó al Gobierno de que no tenía observaciones particulares que formular.

## Costa Rica

El Gobierno d *Costa Rica* manifiesta que previa elaboración del presente informe, consultó a varias organizaciones de trabajadores y de empleadores. Sin embargo, hasta la fecha no se ha recibido observación alguna. Las organizaciones consultadas fueron las siguientes: la Confederación Unitaria de Trabajadores, la Central del Movimiento d Trabajadores Costarricense, la Confederación Costarricense de Trabajadores D mocráticos Rerum Novarum, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada y el Consejo Superior d Trabajo.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno d *Côte d'Ivoire* comunica que se envió copia del in forme a las siguientes organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores: el Comit Nacional de Empleadores de Côte d'Ivoire (CNPI), la Confederación General d Trabajadores de Côte d'Ivoire (UGTCI), la Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire (FESACI) y la Confederación de Sindicatos Libres (DIGNITÉ).

## Croacia

El Gobierno d *Croacia* declara que se ha enviado el formulario del informe a confederaciones de sindicatos, a la Asociación de Empleadores de Croacia y a las autoridades estatales competentes. El Gobierno ha enviado las respuestas de la Inspección del Estado (que representa al Gobierno) y de la Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia.

## China

El Gobierno d *China* declara que envió copias de su respuesta a la Confederación d Empresas de China y a la Federación de Sindicatos de China.

La *Confederación de Empresas de China* contesta que su opinión coincide con la respuesta del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.

## Chipre

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* indica que ha enviado una copia d su respuesta al Gobierno para que la examine y la mande posteriormente a la OIT.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* comunica que envió copias del informe al Ministerio d Trabajo y Seguridad Social y a los siguientes sindicatos: la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), la Confederación de Sindicatos Cristianos del Congo (CSC), la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), la Organización d Trabajadores Unidos del Congo (OTUC), la Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP) y la Unión Sindical de Solidaridad.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* comunica que se han enviado copias del informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Federación de Empresas del Congo (FEC).

---

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* indican que en la preparación del informe conjunto han colaborado el Gobierno de Dinamarca, la Confederación de Sindicatos de Dinamarca, la Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados, la Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales y la Confederación de Empleadores de Dinamarca.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores de la República Dominicana (CNTD)* manifiesta que puede enviar una copia a otras instancias relacionadas.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* declara que su respuesta al cuestionario no es un informe conjunto y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no han contestado al oficio circular núm. 215-AIT-99 (se adjunta copia a su respuesta), en el cual se remitió copia del cuestionario para obtener sus opiniones. Añade que se enviará copia de este informe a las centrales sindicales: la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, la Confederación de Trabajadores del Ecuador, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, la Unión General de Trabajadores Ecuatorianos, así como las Cámaras de Comercio, Construcción, Agricultura, Industria y Pequeña Industria.

## Egipto

Según la información facilitada por la *Federación de Industrias de Egipto (FEI)*, no se ha enviado al Gobierno y a las organizaciones de trabajadores copia de la respuesta preparada por una EMN de la industria de la alimentación (se cita el nombre de la EMN).

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* informa de que ha enviado copias a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Cámara de Comercio de la Construcción (CASALCO), Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, Confederación General de Sindicatos (CGS), Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transportes y de Otras Actividades (FESINCONSTRAN), Federación de Sindicatos de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS) y la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

## Eritrea

El Gobierno de *Eritrea* comunica que ha examinado el informe con los interlocutores sociales.

## Eslovaquia

Los interlocutores tripartitos de *Eslovaquia* declaran que redactaron este informe conjunto el Gobierno de la República de Eslovaquia, la Asociación de Organizaciones de Empleadores de la República Eslovaca y la Confederación Sindical de la República de Eslovaquia.



## Eslovenia

El Gobierno d *Eslovenia* indica que se enviaron copias del informe a la Confederación de Sindicatos 90 de Eslovenia, la Nueva Confederación Sindical d Eslovenia (Neodvisnost (Independencia)), la Confederación Sindical de Eslovenia (PERGAM), la Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, la Organización d Empleadores de Eslovenia, la Asociación de Empleadores de la Artesanía y la Asociación de Empleadores de Eslovenia. El Gobierno señala que no ha recibido observaciones ni comentarios complementarios.

## España

El Gobierno d *España* comunica que tanto él como la Confederación Española d Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión G neral de Trabajadores (UGT) contestaron el cuestionario para la séptima encuesta por separado.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* indica que ha enviado copia de su informe al Gobierno de España (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

## Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* manifiestan que el informe fue preparado conjuntamente por el Gobierno, la Confederación de la Industria y de los Empleadores d Estonia (ETTK) y la Asociación de Sindicatos de Estonia (EAKL).

## Filipinas

El Gobierno de Filipinas informa de que ha enviado copia de su informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que están representadas en el Consejo Tripartito para la Paz Social.

## Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* señalan que en la preparación del informe participaron las siguientes organizaciones: la Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT), la Confederación de Empleadores de Industrias d Servicios (Palvelutyönantajat), la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK), la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias (AKAVA), la Comisión de Empleadores Municipales (KT) y la Oficina del Gobierno para los Empleadores (VTML). Tres sindicatos — la SAK, la SSTK y la AK — han contestado por separado algunas preguntas y se han enviado a la OIT junto con el informe; estas respuestas se mencionan en los párrafos pertinentes.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* comunica que no es un informe conjunto y que se facilitaron copias de sus respuestas a los interlocutores sociales.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* manifiesta que no envió el informe al Gobierno ni a ninguna otra organización de empleadores o de trabajadores.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas* (FIG) comunica que no es un informe conjunto, los empleadores enviaron el suyo directamente a la OIT.

## Guatemala

El Gobierno d *Guatemala* afirma que ha enviado copia del informe a la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), a la Confederación de Unidad Sindical d Guatemala (CUSG), a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado d Guatemala (FENASTEG), a la Confederación de Trabajadores del Campo (CTC), a la Unión Sindical de Trabajador s de Guatemala (UNSI TRAGUA), a la Federación d Sindicatos de Trabajadores de Alimentos y Similares (FESTRAS) y al Comit Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).

El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) manifiesta que el presente informe se envía directamente a la OIT y que no se han remitido copias a ninguna otra organización.

## Guyana

El informe del Gobierno d *Guyana* no es un informe conjunto. Se enviaron copias del mismo a los interlocutores sociales, a saber, a la Asociación Consultiva de la Industria de Guyana (CAGI) y al Congreso de Sindicatos (TUC).

## Hungría

La preparación del informe conjunto tripartito d *Hungría* se basó en las consultas celebradas en el Consejo Nacional para la OIT, cuya secretaría refundió las respuestas remitidas por el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. S examinó el proyecto de documento sobre las respuestas en la reunión del Consejo del 28 d febrero de 2000. La versión definitiva se basa en las observaciones de cada grupo. Las organizaciones de empleadores representadas en el Consejo Nacional para la OIT son las siguientes: el Sindicato de Empleadores Agrarios (AMSZ), la Federación Nacional d Cooperativas de Consumo (ÁFEOSZ), la Asociación Nacional de Empresas Industriales (IPOSZ), la Federación Nacional del Comercio y la Alimentación (KISOSZ), la Federación de Industriales Húngaros (MGYOSZ), la Asociación Industrial Húngara (OKISZ), la Confederación de Empleadores y Empresarios de Hungría (MMSZ), la Federación Nacional de Cooperativistas Agrícolas (MOSZ), la Asociación Nacional d Empresarios y Empleadores (VOSZ) y la Confederación de Compañías de Servicios Públicos (STRATOSZ). En particular, la Asociación Nacional de Empresarios y Empleadores señaló que, a pesar de que existen algunas cuestiones específicas relacionadas con los intereses agrícolas y algunas diferencias entre las opiniones de las PME, los debates en el marco del Consejo Nacional para la OIT han unido a los encuestados tripartitos hasta el punto de «acercarse al consenso» al mismo tiempo que han permitido a los interlocutores dar a conocer sus diferentes puntos de vista. La Asociación estima que el procedimiento que implica ofrecer una respuesta conjunta es «más efectiva que si cada organización de empleadores elabora y envía sus opiniones por separado» y si se recibe información positiva se alentaría la misma práctica para el futuro. Las organizaciones de trabajadores representadas en l Consejo Nacional para la OIT son la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos (ASZSZ), el Grupo Sindical d Intelectuales (ÉSZT), la Liga Democrática de Sindicatos Independientes (FSZDL), la Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría (MSZOSZ), la Federación Nacional d Consejos de Trabajadores (MTOSZ) y el Foro Sindical de Cooperación (SZEF). De todas ellas, la ASZSZ, la MSZOSZ y la MTOSZ contestaron el cuestionario en nombre de los sindicatos en el Consejo Nacional para la OIT. En un anexo figuran los nombres d

24 empresas que tienen actividades en el «sector de transformación» y con las que contactó la MSZOSZ.

#### India

La respuesta del Gobierno de la *India* no es un informe conjunto. Se enviaron copias del mismo a las siguientes organizaciones de empleadores de la India: la Federación d Empleadores de la India (Mumbai), la Organización Panindia de Empleadores (Nueva Delhi), la Organización Panindia de Fabricantes (Mumbai), la Conferencia Permanente d las Empresas Públicas (Nueva Delhi), y a las siguientes organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh (Nueva Delhi), el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (Nueva Delhi), la Central de Sindicatos Indios (Nueva Delhi), Hind Mazdoor Sabha (Nueva Delhi), el Congreso Panindio de Sindicatos (Nueva Delhi), el Congreso d Sindicatos Unidos (LS) (Calcuta) y el Frente Nacional de Sindicatos de la India (Calcuta). El Gobierno indica que se pidió a todas las organizaciones *supra* que facilitaran información para el cuestionario, pero ninguna de ellas contestó.

#### Indonesia

El Gobierno d *Indonesia* comunica que se enviarán copias del informe a la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO), a la Federación Panindonesia d Sindicatos (FSPSI), a la Unión Reformada de Trabajadores de Indonesia (SPSI) y al Sindicato SBSI.

#### Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda* (ICTU) manifiesta que envió su informe directamente a la OIT y no a las autoridades gubernamentales o a las organizaciones d empleadores competentes.

#### Italia

El Gobierno d *Italia* manifiesta que para preparar el informe se consultó a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: la Confederación General d Industria Italiana (CONFINDUSTRIA), la Confederación General Italiana del Comercio, del Turismo, de los Servicios y de las PME (CONFCOMMERCIO), la Confederación Italiana de la Industria Pequeña y Mediana (CONFAPI), la Asociación General d Cooperativas Italianas (AGCI), la Liga Nacional de Cooperativas y Asociaciones Mutuas, la Unión Nacional de Cooperativas Italianas, la Con federación de Cooperativas Italianas (CONFCOOPERATIVE), la Asociación Bancaria Italiana (ABI), la Confederación General de la Agricultura (CONFAGRICOLTURA), la Confederación Italiana d Agricultores (CIA), COLDIRETTI, la Confederación Nacional de la Artesanía (CONFARTIGIANATO), la Confederación de Asociaciones Libres de la Artesanía d Italia, la Confederación Autónoma de Sindicatos de la Artesanía, la Confederación Italiana de Dirigentes de Empresa (CIDA), la Unión General del Trabajo (UGL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Estas tres últimas organizaciones de trabajadores han hecho sus observaciones al Gobierno.

#### Japón

El Gobierno del *Japón* comunica que envió su respuesta a la Confederación d Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) y a la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN).

---

## Jordania

El Gobierno d *Jordania* señala que enviará copia de su informe a la Cámara d Industrias de Ammán, a la Cámara de Comercio de Ammán y al Sindicato Jordano.

La Cámara de Industria de Ammán indica que sus respuestas se remitieron directamente al Ministerio de Trabajo.

## Kenya

La respuesta del informe del Gobierno d *Kenya* no es un informe conjunto. Se han enviado copias de la misma a la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) y a la Organización Central de Sindicatos (COTU).

## Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Kuwait* manifiestan que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales recibió las respuestas de la Cámara de Comercio e Industria de Kuwait y de la Confederación General de Sindicatos, que se compilaron y remitieron a la OIT.

## Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* manifiesta que envió 1 informe al Ministerio de Asuntos Civiles y a la Confederación de Empleadores de Letonia.

## Líbano

El Gobierno del *Líbano* comunica que envió sus respuestas a la encuesta a la Asociación de Fabricantes del Líbano, a la Confederación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura del Líbano y a la Federación General de Trabajadores. Se solicitó a varios organismos administrativos oficiales, entre ellos el Ministerio de Economía y Comercio, el Ministerio de Industria y la Asociación de la Banca del Líbano, que realizaran aportaciones a la encuesta.

## Lituania

El Gobierno d *Lituania* indica que se enviaron copias del informe a la Confederación Lituana de Industriales, a la Confederación Lituana de Empleadores y Empresarios, al Sindicato Unificado de Lituania, a la Unión de Trabajadores Lituanos, a la Federación del Trabajo Lituana y a la Central Sindical Lituana.

La *Confederación Lituana de Industriales (LPK)* comunica que envió copia de su informe a la OIT y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República de Lituania.

El informe de la *Central de Sindicatos de Lituania* se adjunta a la respuesta del Gobierno.

El *Sindicato Unificado de Lituania (LPSS)* manifiesta que presentó sus respuestas al Gobierno.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* manifiestan que el informe lo prepararon conjuntamente el Gobierno de Malasia, la Federación de Empleadores Malasios y el Congreso de Sindicatos de Malasia.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta* (GWU) comunica que remitió el informe directamente a la OIT y que no envió copias al Gobierno ni a los representantes de los empleadores.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* responde que no se trata de un informe conjunto. Se enviaron copias a la Federación de Empleadores de Mauricio, a la Confederación de Trabajadores de Mauricio, a la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública (FSCC), a la Federación de Trabajadores Unidos, a la Federación de Sindicatos de la Administración Pública, a la Federación de Sindicatos Progresistas, a la Federación General de Trabajadores (GWF), al Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC), a la Federación de Trabajadores de Mauricio, a la Federación de Trabajadores del Estado, a la Federación de Sindicatos Democráticos Libres, a la Confederación Sindical Nacional y al Congreso de Sindicatos de Mauricio.

## México

El Gobierno de *México* declara que envió sus respuestas al Comité Nacional de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), pero no recibió información de ellos.

La *Confederación de Trabajadores de México* (CTM) comunica que envió copia de su respuesta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Congreso del Trabajo.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* explica que no es un informe conjunto, pero que envió copia del mismo a la Confederación Nacional de Empleadores de Moldova y a la Federación General de Sindicatos de Moldova.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique*, (Central Sindical OTM-CS), comunica que envió el informe solamente a la OIT.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* manifiesta que los siguientes ministerios del Gobierno y organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron en la redacción de las respuestas: la Dirección General de Administración de Empresas e Inversiones, el Ministerio de Planificación Industrial, el Ministerio de Sanidad, Industria e Inspección del Trabajo, el Comité Central de Solución de Conflictos Comerciales, la Unión de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar y la Asociación de Trabajadores Sociales.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* manifiesta que esperó a obtener la respuesta del Gobierno para poder añadir comentarios pero, puesto que no se hizo esfuerzo a la hora de consultar el cuestionario preparó su propia respuesta. No se ha enviado copia de la misma al Gobierno.

## Nueva Zelandia

El Gobierno d *Nueva Zelandia* comunica que se enviaron copias del informe a la Federación de Empleadores de Nueva Zelandia y al Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), y que se añadieron los comentarios de ambos.

## Nicaragua

El Gobierno d *Nicaragua* comunica que se enviaron copias del informe a las siguientes organizaciones: el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la Central Sandinista de Trabajadores (CST), la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC), La Confederación de Acción de Unificación Sindical (CAUS), la Confederación d Unificación Sindical (CUS), la Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), la Confederación General de Trabajadores (sector industrial) (CGT), la Central d Trabajadores de Nicaragua (industria automovilística) (CTN), la Unión Nacional d Empleados (UNE), la Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua (ANDEN), la Federación de Trabajadores d la Salud (FETSALUD) y la Confederación Nacional d Maestros. El Gobierno añade que hasta el momento no ha recibido respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## Noruega

El Gobierno d *Noruega* manifiesta que envió copias de su informe a la Confederación de Sindicatos de Noruega y a la Confederación de Comercio e Industria d Noruega.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* contesta que envió copia de su informe a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: la Federación d Empleadores del Pakistán (Karachi), la Federación Panpakistana de Sindicatos (Lahore) y la Federación Nacional de Sindicatos del Pakistán (Karachi).

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* indica que envió copia de su informe al Ministerio de Trabajo del Gobierno de Pakistán, a los de las cuatro provincias del Pakistán, a la Cámara de Comercio e Industria, tanto en el nivel federal como en el provincial, y a las federaciones nacionales de empleadores y de trabajadores

## Panamá

El informe presentado por el Gobierno d *Panamá* contiene exclusivamente las respuestas del Gobierno. Se ha enviado copia del informe al Consejo Nacional d Trabajadores Organizados (CONATO) y al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

La respuesta de la organización d trabajadores *Convergencia Sindical* fue remitida directamente a la OIT, en la que se indicaba que se transmitiría una copia del informe al Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Asimismo se ha enviado copia del mismo a las organi zaciones de trabajadores que integran el Consejo

Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), a saber: la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FST), la Central Nacional de Trabajadores de la República de Panamá (CNTP), la Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP) y la Central Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP).

## Perú

El Gobierno del *Perú* manifiesta que, a pesar de haber solicitado a las organizaciones más representativas de empleadores — Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y Sociedad Nacional de Industrias (SNI) — y de trabajadores — Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) — que participaran en la preparación del informe, la única que de hecho participó fue la SNI. Se enviaron copias del informe a la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú, a la Central Autónoma de Trabajadores y a la SNI.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* comunica que envió copias del cuestionario a «Solidaridad» (Sindicato Autónomo Independiente, NSZZ Solidarność), a la Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ) y a la Confederación de Empleadores Polacos.

La *Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ)* comunica que envió copias de su informe a la Confederación de Empleadores Polacos, a la Federación de Empleadores de Polonia Occidental, así como al Ministerio de Trabajo y Política Social y al Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad 80».

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność)* señala que solamente recibió la respuesta del Gobierno a seis preguntas, lo cual no permite evaluar muchos temas de forma competente.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* manifiesta que se consultó a las siguientes organizaciones de empleadores: Confederación de la Industria de Portugal (CIP), Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCSP), Confederación de Agricultores de Portugal (CAP); y de trabajadores: Confederación General de los Trabajadores de Portugal (CGTP), Unión General de Trabajadores (UGT). Solamente proporcionó documentos la UGT, que se adjuntan a la respuesta del Gobierno.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* comunica que el informe no es conjunto, pero que se han enviado copias del mismo a las siguientes organizaciones de empleadores: la Confederación Nacional de Empleadores de Rumania (CNPR), el Consejo Nacional de Empresas Privadas Pequeñas y Medianas de Rumania (CNIPMMR), UGIR-1903 y CONPIROM. También se enviaron copias a las siguientes organizaciones de trabajadores: Cartel ALFA, la Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Rumania (CNSLR Fratia), el Bloque Sindical Nacional (BNS) y la Confederación Sindical Democrática de Rumania (CSDR).

---

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* indica que envió copia de su respuesta a la asociación d Empresas de Rwanda (AER/FRSP), a la Central de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR), a la Asociación de Sindicatos Cristianos, (ASCUMURIMO) y a la COSYLI (no se dispone del nombre completo).

La *Central de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR)* manifiesta que ha enviado copia d su informe al Ministerio de la Administración Civil del Gobierno y a la Federación del Sector Privado.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* indican que su informe fue preparado por la Federación de Empleadores, el Congreso Nacional del Trabajo y el Gobierno.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* comunica que se han enviado copias del informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del Senegal: el Consejo Nacional de Empleadores y la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal.

## Singapur

El Gobierno d *Singapur* declara que su respuesta fue preparada en consulta con la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, el Congreso Nacional de Sindicatos y organismos gubernamentales competentes.

## Sri Lanka

El Gobierno d *Sri Lanka* informa de que se enviaron copias del informe a la Federación de Empleadores de Ceilán, al Congreso de Trabajadores de Ceilán, al Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika, a Sr i Lanka Nidahas Sevaka Sangamya y a la Federación de Sindicatos. Las tres primeras organizaciones remitieron sus respuestas al Gobierno. El Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC) manifiesta que envió copia d sus observaciones al Ministerio de Trabajo y a la Federación de Empleadores de Ceilán. El Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU) informa de que presentó su respuesta al Ministerio de Trabajo.

## Sudáfrica

*Empleadores de Sudáfrica (BSA)*, que es la organización de empleadores más representativa, señala que enviará copia de su respuesta al Ministerio de Trabajo.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* indica que se enviará copia de las respuestas definitivas al Gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La *Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA)* manifiesta que no envió copia de su respuesta al Gobierno, a las organizaciones de empleadores ni a ninguna otra organización.



## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* comunican que el informe fue preparado conjuntamente por el Gobierno, el Consejo Nacional del Mercado de Trabajo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Nacional para el Desarrollo Técnico e Industrial, la Federación de Industrias Suecas, la Confederación de Empleadores de Suecia, la Confederación de Sindicatos de Suecia y la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia. Esas autoridades y organizaciones facilitaron información referent a la Declaración sobre las EMN en su conjunto.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* indica que envió el cuestionario y copias de su respuesta a la Unión Suiza de Comercio e Industria, a la Unión de Empleadores de Suiza, a la Unión Suiza de Agricultores, a la Unión Suiza de Artes y Oficios, a la Unión Sindical Suiza, a la Federación de Asociaciones Suizas de Trabajadores y a la Confederación de Sindicatos Cristianos de Suiza.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* manifiesta que, como es habitual, envió su respuesta directamente a la Oficina, así como copias de la misma al Ministerio de Trabajo y a la Asociación de Empleadores de la República Unida d Tanzania.

## Togo

El Gobierno d *Togo* comunica que ha enviado el informe a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: el Consejo Nacion al de Empleadores (CNP), la Confederación Nacional de Trabajadores de Togo (CNTT), la Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT), la Unión General de Sindicatos Libres (UGSL), la Unión de Trabajadores de Togo (UTT), la Confederación General del Personal d Dirección de Togo (CGCT) y la Unión Nacional de Sindicatos Independientes (UNSIIT).

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* declara que envió copia del informe al Ministerio de la Administración Civil, Trabajo y Empleo y a los representantes d las confederaciones sindicales de trabajadores.

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* informa de que no ha enviado copia de su respuesta a los demás interlocutores, porque esperaba que lo hiciera la OIT.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* explica qu no se trata de un informe conjunto sino exclusivamente de su respuesta.

## Turquía

El Gobierno d *Turquía* ha enviado copia de su informe a la Confederación d Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), a la Confederación de Sindicatos d Turquía (TÜRK-IS), a la Confederación Revolucionaria de Sindicatos (DISK) y a la Confederación de Verdaderos Sindicatos de Turquía (HAK-IS).

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* contesta qu no le consta la existencia de informes preparados por el Gobierno y organizaciones d trabajadores.

## Ucrania

El Gobierno d *Ucrania* comunica que se consultó a la Confederación d Empleadores de Ucrania durante el proceso de preparación de las respuestas. También ha enviado una copia del informe a la Federación de Sindicatos de Ucrania y a la Confederación de Empleadores de Ucrania.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania*, en consulta con la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* indica en su respu sta conjunta que consultaron al Ministerio de Trabajo y Política Social y a la Federación de Sindicatos de Ucrania para prepararla.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* declara que la respuesta está aún por verse.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* comunica que enviará copia de su respuesta al Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales (MOLISA).

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* señala que el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe participó en la preparación de su respuesta, aunque no se consultó a la Confederación d Empleadores de Zimbabwe «por falta de competencia de la organización».

### III. Promoción de la observancia de la Declaración

- 23) *Sírvase describir qu é actividades de promoción han emprendido su gobierno, las organizaciones de empleadores y las de trabajadores, en forme conjunta o aisladamente, durante los cuatro años, con el fin de que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración tripartita.*

#### Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* declara que ha llevado a cabo diversas actividades para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN y para promover la responsabilidad social de las empresas que actúan en el plano internacional, en particular con la publicación en 1999 d un documento que recordaba la importante función rectora de la Declaración tripartita d principios sobre las EMN y la política social.

#### Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* indica que en 1996 empezó a llevar a cabo, conjuntamente con empleadores y trabajadores, actividades didácticas de promoción, consistentes por ejemplo en emisiones de televisión en directo con participación del público y programas grabados que hacían hincapié en el principio del tripartismo inherent a la Declaración EMN. El Consejo Nacional de Trabajo, órgano tripartito oficial, tuvo una actuación excelente durante el proceso de modificación del Código de Trabajo.

La *Federación de Empleadores de Antigua* coincide con lo expresado por el Gobierno.

#### Australia

Al *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* no le consta que haya actividades d promoción que contribuyan a que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

#### Bahamas

El Gobierno de Bahamas manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Marítimos ha redoblado los esfuerzos para mejorar e intensificar las consultas con y entr los interlocutores sociales y promover el diálogo, los programas conjuntos y los métodos de consulta tripartita para la solución de problemas. El Gobierno ha creado un foro, al qu se suele llamar «Trifor», para reunir trimestralmente una muestra más representativa de los interlocutores sociales y como precursor de un consejo de la productividad.

#### Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* declara que no se han tomado medidas de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

#### Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta sus respuestas de acuerdo con las opiniones de la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se exponen a continuación.

Según la *Asociación de Empleadores de Bangladesh (BEF)*, una de las actividades de promoción más importantes durante el período examinado fue la consulta a las EMN, por

conducto de la Federación de Empleadores, sobre diversos temas, entre ellos la fijación de los salarios, el desarrollo de las relaciones de trabajo y el marco preparatorio de una legislación laboral.

La *Asociación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* señala que no ha habido una gran difusión de la Declaración EMN entre los trabajadores durante el período que se examina. Propone que se difunda la Declaración EMN entre todas las partes interesadas del país, las zonas francas de exportación incluidas, y pide a la OIT que vele por la observancia de las disposiciones de la Declaración EMN en dichas zonas.

## Barbados

Según la *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)*, en el período examinado no hubo actividades de promoción encaminadas a que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* opina lo mismo.

## Bélgica

El Gobierno de *Bélgica* contesta que se estudia la Declaración EMN en los centros docentes y que su aplicación concreta engendra a veces una situación embarazosa en relación con los representantes sindicales. Los materiales de la OIT no sintonizan con la realidad de nuestro tiempo en un país industrializado como Bélgica.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Empleo carece de información sobre posibles actividades de promoción de la Declaración EMN.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* declara que no dispone de información sobre la pregunta 23.

La *Confederación General de Trabajadores (CGT)* comunica que se está difundiendo actualmente la Declaración EMN entre los trabajadores.

## Bulgaria

En lo que se refiere a las actividades de promoción de la Declaración EMN, el Gobierno de *Bulgaria* indica que los principios esenciales de la misma se enuncian ya en la legislación laboral y en otras leyes especiales y se aplican casi siempre en la práctica.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* comunica que las EMN están representadas en su seno como los demás actores económicos del país. Sus dirigentes participan en un plano de igualdad en las actividades de esta organización de empleadores, que es una entidad unitaria integrada por más de 50 categorías profesionales de casi todos los sectores de la economía. El CNPB participa en todos los órganos tripartitos que actúan en la vida económica de Burkina Faso.

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* explica que el Gobierno ha organizado seminarios para que se comprendan mejor los objetivos y principios del tripartismo.

## Chipre

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* remite a las respuestas e informes anteriores y manifiesta que no ha habido actividades de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

## Colombia

El Gobierno de *Colombia* destaca que en los seminarios de asistencia técnica llevados a cabo en el cuatrenio anterior se han difundido y divulgado los derechos y obligaciones recíprocos de las partes intervinientes en el proceso productivo, buscando de esta manera contribuir a la mejora del clima organizacional de las relaciones laborales.

Dichas jornadas se adelantaron de manera conjunta con empleadores, organizaciones gremiales de empleadores, organizaciones sindicales y autoridades regionales.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* comunica que ha promovido una política nacional laboral en relación con las EMN, pero que ni él, ni los empleadores, ni los trabajadores han llevado a cabo actividades de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)* manifiesta que la actuación del Gobierno al respecto es insignificante y que cada vez es más probable que surjan conflictos laborales en las EMN a causa de unas mayores inversiones extranjeras directas.

## Côte d'Ivoire

El Gobierno de *Côte d'Ivoire* manifiesta que hay consultas tripartitas sobre asuntos relacionados con las normas internacionales del trabajo.

## Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* comunica que, aunque ha incitado al Gobierno a intervenir más decididamente en la promoción de la Declaración, hasta la fecha éste sólo se ha interesado por las empresas que tropiezan con dificultades.

## República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* comunica que no se han llevado a cabo actividades de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* manifiesta que, después de una reunión interna de trabajo celebrada en Abidján en mayo de 1998 sobre este tema, se organizó una campaña de información y sensibilización de los dirigentes sindicales. No se ha recibido todavía toda la documentación al respecto que se pidió a la OIT (Ginebra) a principios de julio de 1998, y esto ha frenado mucho la campaña. Por otra parte, tendría que haber un órgano de la administración pública encargado de las EMN, como elemento de coordinación de todo lo relacionado con la Declaración EMN.

---

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* comunican que se han enviado copias de la Declaración EMN, traducida al danés a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, que fueron las que participaron en la redacción del informe.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* manifiesta que no se han tomado iniciativas a propósito de posibles actividades del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores encaminadas a que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* declara que no se han realizado actividades conjuntas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la Declaración EMN.

## Egipto

La *Federación de Industrias de Egipto (FEI)* remite las respuestas de una EMN de sector alimenticio (se cita) que indica que, para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN, se celebran periódicamente reuniones con representantes sindicales y se reproducen las normas que rigen los estatutos de las empresas.

## El Salvador

El Gobierno del *El Salvador* indica que la Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo ha llevado a cabo charlas didácticas, conferencias y seminarios relativos a normas internacionales del trabajo varias de las cuales se encuentran contempladas en la Declaración. Además se han formulado los estudios jurídicos de los Convenios fundamentales núms. 87, 98 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, a efecto de que los dos primeros Convenios puedan someterse al conocimiento del órgano legislativo.

## Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de Eslovaquia informan de que han llevado a cabo negociaciones tripartitas sobre problemas de relación mutua y deliberaciones conjuntas sobre los convenios y las recomendaciones de la OIT. La Confederación Sindical de la República de Eslovaquia comunica que ha realizado un manual para los miembros de los comités de empresa europeos que contiene información de carácter financiero, económico y social

## Eslovenia

El Gobierno del *Eslovenia* comunica que en el período examinado no llevó a cabo actividades de promoción, al igual que los empleadores y los trabajadores.

## España

En lo que atañe a las actividades de promoción del principio tripartito en el período examinado en la encuesta, la *Unión General de Trabajadores (UGT)*, de España, manifiesta que no ha habido ninguna medida conjunta ni campaña específica en relación

con la Declaración EMN. La UGT señala, en lo que a ella respecta, que ha promovido la difusión del texto de la Declaración en toda la estructura de la organización sindical. La UGT explica que no hubo consultas ni contactos al preparar su respuesta al cuestionario, y considera que el Gobierno debería lanzar una campaña específica sobre la Declaración EMN y difundir su contenido por conducto de una publicación bien documentada.

### Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* señalan que el Gobierno adoptó la Política Económica de Estonia para 1999-2003, relativa al empleo, la formación, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales. El Consejo de Estonia para la OIT ha incluido los convenios núms. 111 y 122 en su temario para 2000. La Asociación de Sindicatos de Estonia (EAKL), que es uno de los interlocutores tripartitos, indica que no ha tomado medidas especiales para promover el diálogo social en las EMN, pero se propone fomentar el bienestar económico y social, unas relaciones de trabajo equilibradas, un alto nivel de empleo y un entorno de trabajo sano y seguro.

### Filipinas

Con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, el Instituto de Estudios Laborales (ILS) del Ministerio de Trabajo y Empleo de *Filipinas* impulsó en 1997 una serie de consultas tripartitas sobre asuntos laborales y sociales relacionados con las EMN, para que se comprendieran mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN. En 1997, las consultas culminaron en una mesa redonda tripartita sobre los problemas laborales y sociales derivados de las actividades de las EMN y de la inversión extranjera directa, en la cual los interlocutores tripartitos firmaron un Memorándum de Entendimiento Social, inspirado en la Declaración EMN. Hubo luego consultas para determinar el grado de cumplimiento de los compromisos sectoriales de los interlocutores tripartitos, lo que incluía la creación de comités de supervisión y la inclusión de las disposiciones del Memorándum en los contratos y convenios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Instituto menciona también la celebración de coloquios y reuniones de trabajo, organizados por una fundación privada (se cita su nombre) para hablar de la mundialización, la cual abordó el tema de la Declaración EMN en una serie de debates celebrados en varias regiones del país.

### Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* presentan las observaciones de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK) y la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias (AKAVA), que manifiestan que, en el período examinado, la difusión de información, particularmente entre los consumidores, sobre el problema del trabajo infantil fue una de sus actividades más importantes. Finlandia ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) el 17 de enero de 2000. Para que las EMN tengan muy presentes la Declaración de la OIT y las directrices de la OCDE, la SAK ha establecido en su página web vínculos con las de la OIT y la OCDE, y recomendado un procedimiento similar en el caso de los empleadores y de las autoridades. A fines de 1999, la SAK recordó a sus sindicatos la existencia de la Declaración de la OIT. Se han promovido los derechos básicos de los trabajadores y su interconexión con el comercio internacional en la medida en que estos temas se integraban en las reuniones ministeriales de la OMC de 1996, 1998 y 1999.

### Gabón

La Confederación de Empleadores del *Gabón* comunica que en el país se aplican ya las prácticas recomendadas en la Declaración EMN.

---

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que, entre otras actividades de promoción, se organizan seminarios, mesas redondas y otros tipos de reuniones para fomentar las inversiones y un ambiente armonioso de relaciones de trabajo.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* comunica que la única actividad ha consistido en la difusión de información al gran público.

## Guatemala

Según el Gobierno d *Guatemala*, las organizaciones sindicales han hecho promociones de los objetivos y principios de la Declaración EMN en el interior de sus organizaciones, pero este trabajo no se ha podido desarrollar en forma tripartita hasta el momento.

El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) declara no tener conocimiento de ninguna actividad de promoción.

## Guyana

En lo que se refiere a la promoción de los fines y principios de la Declaración EMN, el Gobierno d *Guyana* señala que se celebran consultas mensuales dentro de las reuniones del Comité Tripartito que preside el Ministro de Trabajo.

## Hungría

De acuerdo con el informe presentado por los interlocutores tripartitos d *Hungría*, el Gobierno manifiesta que, por conducto de la Fundación Pública Nacional para el Empleo, los interlocutores sociales pueden disponer de una suma anual de 100 millones de florints para mejorar su competencia técnica, y que hay un fondo de 50 millones con fines d formación, en previsión del ingreso en la UE. La Confederación de Industriales Húngaros, que es uno de los interlocutores tripartitos, dice que la legislación nacional garantiza la participación de organizaciones representativas en la redacción de las disposiciones de los contratos de privatización que pueden afectar a los trabajadores. Las compañías privatizadas deben informar a su personal y mantenerlo durante un plazo dado.

## India

El Gobierno de la *India* da una respuesta negativa a la pregunta relativa a las actividades de promoción.

## Indonesia

El Gobierno d *Indonesia* comunica que en 1998 creó un grupo tripartito sobre los convenios fundamentales de la OIT. Gracias a la asistencia técnica de la OIT, el grupo organizó un gran número de reuniones de sensibilización, a las que asistieron empleadores de EMN y empresas nacionales, sindicalistas y funcionarios públicos, lo cual ha contribuido a que se conozcan mejor los principios de la Declaración EMN.



## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* manifiesta que no le consta que haya habido actividades de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

## Italia

En relación con las actividades de promoción de los principios de la Declaración EMN, el Gobierno de *Italia* señala que, durante las conversaciones tripartitas celebradas en empresas italianas y multinacionales extranjeras, se insiste en la necesidad de respetar las normas laborales fundamentales.

En su respuesta conjunta, las organizaciones de trabajadores de Italia — *Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)*, *Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)* y *Unión Italiana del Trabajo (UIL)* — coinciden con el Gobierno.

## Japón

El Gobierno del *Japón* manifiesta que los problemas laborales son cada vez más graves a causa del número creciente de EMN que se instalan en el país. El Gobierno ha organizado 50 conferencias de información sobre esos problemas en las EMN desde 1974, para facilitar el intercambio de información y de opiniones entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. Las más recientes se han centrado en los comités de empresa europeos, las relaciones de trabajo en las EMN radicadas en el Japón, la situación de la economía asiática y la gestión de los riesgos en un país asiático (se cita el nombre) que está atravesando un período de gran agitación social.

La *Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (NIKKEIREN)* estima que el perfeccionamiento de los recursos humanos reviste gran interés, y no sólo para las compañías del Japón, sino también para sus filiales que operan en el extranjero. En 1998, la NIKKEIREN publicó un informe sobre la importancia de desarrollar los recursos humanos en las compañías japonesas que actúan en el extranjero, en ayuda de los países asiáticos, que contenía propuestas referentes a la formación del personal. Como se decía en la respuesta a la sexta encuesta, las principales organizaciones empresariales japonesas, y entre ellas la NIKKEIREN, adoptaron en 1973 unas directrices para las actividades de inversión en los países en desarrollo y crearon en 1974 la Asociación de Empresas en el Extranjero para difundirlas. Al aumentar las inversiones directas japonesas, se revisaron en 1987 esas directrices, a las que se dio el nuevo título de Directrices para las Inversiones Directas en el Extranjero (*Kaigai Tōshi Kōdo Shishin*) (se adjunta un ejemplar). Las directrices versan ahora también sobre las operaciones en los países desarrollados, y coinciden en general con el espíritu de la Declaración EMN. La asociación antes citada difunde las directrices y lleva a cabo diversas actividades con miras a atender las necesidades de las compañías japonesas que invierten en el extranjero. La NIKKEIREN manifiesta que, teniendo en cuenta en su rico caudal de experiencia y de conocimientos de casos prácticos, el Gobierno encomendó a la Asociación la publicación de un manual para asesorar a los empleadores acerca de sus actividades en el extranjero. La Asociación pidió en 1995 ayuda al Gobierno del Japón en apoyo de la formación profesional en los países en desarrollo. Desde 1996, la Asociación ha efectuado diferentes encuestas sobre la remuneración del personal japonés, el acoso sexual, la gestión de las crisis y los recursos humanos en los países asiáticos, y ha publicado entre otros informes el titulado «La gestión de las filiales y la administración del personal en los países de la ASEAN».

La *Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO)* destaca la importancia de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en

el trabajo y el firme propósito de la OIT de promover esos principios y derechos en el trabajo, en particular en las EMN. Añade que el nuevo procedimiento de promoción de las normas fundamentales es insuficiente, especialmente en lo tocante a las obligaciones de las EMN. Recomienda una propuesta concreta, en el sentido de que la OIT investigue la observancia de esas normas por las EMN.

#### Jordania

El Gobierno d *Jordania* comunica que se han celebrado en el país algunas reuniones tripartitas o de trabajo con el apoyo de la OIT. Añade que, en sus reuniones con otros organismos oficiales, el Ministerio de Trabajo se remite siempre a la Declaración EMN.

La *Cámara de Industrias de Ammán* manifiesta que, en los cuatro últimos años, el Gobierno y los interlocutores sociales han llevado a cabo muchas actividades d promoción, como son las reuniones de trabajo y de la OIT en Jordania o en el extranjero.

#### Kenya

El Gobierno d *Kenya* señala que ha reactivado el Consejo de Actividades Laborales, que se dedica actualmente a examinar y recomendar las modificaciones necesarias de la legislación laboral, teniendo en cuenta la situación económica actual en el país. El Consejo es un órgano tripartito en el que están representados en un plano de igualdad todos los interlocutores sociales, con un presidente independiente.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* indican que no ha habido actividades de promoción de la observancia de la Declaración EMN.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* comunica que en los últimos años no ha habido en Letonia actividades de promoción de la Declaración EMN, pero sí un gran número de seminarios sobre las consultas tripartitas, con la participación de las tres partes. La Escuela de la LBAS ha organizado varias reuniones de formación sobre el diálogo social, la firma de acuerdos salariales sectoriales y los convenios colectivos. En las reuniones de la LBAS han intervenido muchos dirigentes sindicales de las EMN, así como otros representantes.

#### Líbano

El Gobierno del *Líbano* pide ejemplares adicionales de la Declaración EMN a la OIT para remitirlos a los ministerios competentes en diferentes aspectos de la misma.

#### Lituania

El Gobierno d *Lituania* declara que los principios de la Declaración EMN son claros e inteligibles para todos, de ahí que no se requieran actividades especiales.

La *Confederación Lituana de Industriales (LPK)* señala que no le consta que haya actividades de promoción.

La *Central Sindical de Lituania* observa que la promoción se hace ya, teóricamente, en seminarios y conferencias.

El *Sindicato Unificado de Lituania(LPSS)* opina lo mismo.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* comunican que se han enviado copias de la Declaración EMN a las EMN para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la misma.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* indica que ninguno de los interlocutores sociales ha llevado a cabo durante esos cuatro años actividades de promoción de la Declaración EMN.

## Marruecos

La *Confederación Democrática del Trabajo (CDT) de Marruecos* manifiesta que el Gobierno no ha efectuado actividades de difusión de la Declaración EMN, por lo que ésta no es conocida en el mundo sindical. Antes de recibir el presente cuestionario, las autoridades gubernamentales no habían informado a la CDT de la existencia de la Declaración EMN.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que no hacen falta actividades específicas de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN, ya que la legislación laboral del país no distingue entre las EMN y las empresas nacionales. Por lo demás, la Dirección General de Educación y Formación del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales, Desarrollo de los Recursos Humanos y Empleo difunde información sobre todas las facetas de la vida laboral.

## México

El Gobierno de *México* comunica que, las condiciones económicas en las que se desarrolla México exigen esfuerzos del Gobierno y de las empresas nacionales, de las multinacionales y de las organizaciones de trabajadores, para desarrollar y mejorar las políticas y las prácticas en las relaciones laborales. En México se ha mantenido la práctica de concertar acuerdos y pactos para el logro de objetivos comunes.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* señala que se ha emprendido el plan de actividad dentro de la nueva cultura laboral, en el que participan plenamente los tres agentes importantes, trabajadores, empresarios y Gobierno, aportando cada uno lo que le corresponde dentro de un nivel de excelencia. El plan, mediante la ampliación suficiente y eficiente de la capacidad productiva y la generación de flujos crecientes, permitirá sustentar la expansión de la demanda interna y del empleo, sin provocar desequilibrios que pongan en peligro las perspectivas económicas a corto, medio y largo plazo.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique (Central Sindical – OTM)* declara que no hay consultas tripartitas para la promoción de la Declaración EMN.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* manifiesta que, entre otras cosas, se ha movilizó al Comité Central de Asesoramiento Laboral para la promoción de los objetivos y principios de la Declaración EMN. El Ministerio de Trabajo

envió ejemplares de la Declaración EMN a los organismos oficiales competentes y a los interlocutores sociales.

## Nicaragua

El Gobierno d *Nicaragua* manifiesta que, a través del Ministerio de Trabajo, promueve la divulgación (entre los organismos de empleadores y trabajadores y las instituciones del Estado) de la Declaración EMN, así como de toda información sobre los convenios, recomendaciones y otras actividades de la OIT.

## Nueva Zelandia

El Gobierno d *Nueva Zelandia* declara que no se han llevado a cabo actividades específicas para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* contesta que consulta tanto a los trabajadores como a los empleadores en todo proceso de decisión o adopción de políticas al respecto.

La *Federación Nacional del Trabajo del Pakistán (NLF)* indica que las actividades d promoción del Gobierno tienen un carácter esporádico.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (PLF)* contesta que ha efectuado actividades de promoción de manera tripartita.

## Panamá

El Gobierno d *Panamá* comunica que no ha realizado actividades de promoción específicas para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

## Perú

El Gobierno del *Perú* manifiesta que dentro del marco legal vigente, puede observarse que los objetivos y principios de la Declaración tripartita se encuentran incluidos y regulados mayoritariamente, por lo que los programas, que de manera prioritaria son los que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, incluyen estos conceptos.

## Polonia

La *Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ)* comunica que en 1999 llevó a cabo una encuesta relativa a la s EMN en las cuales hay organizaciones de trabajadores asociadas a la Alianza. Partiendo de los resultados de esa encuesta, la OPZZ organizó una conferencia de formación con fines de intercambio de información y difusión de la Declaración EMN.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* destaca la importancia de los principios y objetivos de la Declaración EMN en sus actividades. A su juicio, la Declaración EMN es un elemento esencial del desarrollo económico y del diálogo social, por lo que intenta tener en cuenta sus principios en las conferencias y la negociaciones con los empleadores.

## Portugal

El Gobierno d *Portugal* manifiesta que en 1993 se tradujo la Declaración EMN al portugués y se repartieron ejemplares de la misma entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y entre los organismos oficiales. Junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Gobierno difunde los informes sectoriales finales de la OIT, que suelen contener conclusiones y resoluciones que insisten en la necesidad de aplicar los principios de la Declaración EMN. Portugal ha ratificado todos los convenios relativos a los derechos fundamentales, así como la mayoría de los restantes que figuran en el anexo de la Declaración EMN, y está a punto de ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).

## Rumania

El Gobierno d *Rumania* comunica que se ha difundido la Declaración EMN entre los interlocutores sociales y los parlamentarios.

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* indica que no hay actividades de promoción para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Confederación de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR)* está de acuerdo con el Gobierno.

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* contestan que no se han realizado actividades de promoción de la Declaración EMN.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* manifiesta que las actividades de promoción se refieren a la creación y al funcionamiento de órganos tripartitos que refuercen el diálogo social, y a la organización de reuniones tripartitas de fomento de los derechos laborales básicos.

## Sri Lanka

El Gobierno d *Sri Lanka* comunica que en los cuatro años últimos no ha habido actividades específicas de promoción de la Declaración EMN.

La *Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)* declara que en 1999 se publicó con la ayuda de la OIT una guía para los inversores sobre la legislación laboral y las relaciones de trabajo en Sri Lanka.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* indica qu se han realizado actividades de promoción en las reuniones del Consejo Nacional de Asesoramiento Laboral.

## Sudáfrica

*Empleadores de Sudáfrica (BSA)* indica que ha repartido ejemplares de la Declaración EMN entre todos sus miembros para que se comprendan mejor sus objetivos y principios.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* considera que la información pública sobre la Declaración EMN ha sido inadecuada, y que la OIT y sus mandantes

deberían emprender una gran campaña de información. Propone que se organicen mesas redondas con las EMN y los sindicatos en el marco de la OIT para determinar el grado de aplicación de la Declaración EMN.

La *Federación de Sindicatos Sudafricanos (FEDUSA)* manifiesta que la mayoría de las centrales o de los sindicatos han llevado a cabo actividades de promoción mediante un programa de sensibilización de los trabajadores en relación con los convenios y recomendaciones de la OIT, muchos de los cuales se mencionan en la Declaración EMN.

## Suecia

Los interlocutores tripartitos de *Suecia* — Gobierno, Confederación de Empleadores de Suecia (SAF), Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) y Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO) — presentan los siguientes comentarios. La SAF manifiesta que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, es una iniciativa importante, y destaca la necesidad de difundir más ampliamente información sobre ella. La SAF ha procurado promover la Declaración EMN en Suecia, y señala que los principios básicos no son una novedad para las empresas suecas. En junio de 1999, el Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores editó un documento normativo sobre los códigos de conducta, y la SAF indica que ha tenido una acogida excelente y que se ha distribuido ampliamente en el mundo. Para facilitar la difusión de información, la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) y la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO) han pedido al Ministerio de Asuntos Exteriores que se traduzcan y adapten a la situación sueca la Declaración de la OIT y la información reciente de la OIT, pero añaden que el Ministerio no ha dado una respuesta favorable. El Gobierno de Suecia está de acuerdo en que es urgente traducir al sueco la Declaración, pero indica que los servicios de traducción del Ministerio están hoy muy solicitados. La Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) y la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO) señalan que se están examinando las directrices de la OCDE para las EMN, pero les consta que las empresas no respetan ni esas directrices ni la Declaración de la OIT, y piden que se apliquen las reglas.

## Suiza

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara no estar al corriente de ninguna actividad de promoción particular.

## Tailandia

En relación con las actividades de promoción, el Gobierno de *Tailandia* indica que no dispone de suficientes informaciones para responder.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* indica que, para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN, se están organizando seminarios con la intervención de dirigentes sindicales y trabajadores.

## Togo

El Gobierno de *Togo* ha repartido ejemplares de la Declaración EMN y organizado seminarios tripartitos sobre ella, para que los interlocutores sociales comprendan mejor sus objetivos y principios.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* comunica que se han llevado a cabo diversas actividades tripartitas, entre ellas seminarios y reuniones sobre el diálogo social, por iniciativa de la OIT.

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* concuerda con el Gobierno, mientras que el *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* señala que solamente ha participado en una de esas reuniones, organizada conjuntamente por el Gobierno y la OIT, con arreglo al Programa Africano de Becas Universitarias.

#### Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)*, el 16 de mayo de 1996 el Gobierno nombró un comité tripartito que se reúne todos los meses y hace recomendaciones sobre la ratificación de los convenios a las autoridades competentes de Trinidad y Tabago. Hasta la fecha el comité ha intervenido en la ratificación por el país de cinco convenios.

#### Turquía

En el período examinado, el Gobierno de *Turquía* siguió consultando a los interlocutores sociales para que se comprendan y se apliquen mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* concuerda con el Gobierno.

#### Ucrania

En relación con la promoción de la observancia de la Declaración EMN, el Gobierno de *Ucrania* manifiesta que, gracias a las consultas tripartitas con las organizaciones de empleadores y con los sindicatos, está mejorando sensiblemente la legislación económica y social vigente. Se crean grupos de trabajo tripartitos siempre que se prepara una nueva ley. Además, en los últimos años se han organizado seminarios, mesas redondas y conferencias (algunas de ellas con la participación de especialistas de la OIT) sobre diferentes asuntos relacionados con la Declaración EMN.

La Confederación de Empleadores de Ucrania y la Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios vienen cooperando en la formulación de la política económica y social para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* concuerdan con el último punto del Gobierno en su respuesta conjunta.

#### Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Uganda* declaran que no ha habido actividades específicas de promoción, ni conjuntamente ni por separado, organizadas por el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que se comprendan mejor los objetivos y principios de la Declaración EMN. No obstante, debido a la evolución interna reciente de la OIT, se han celebrado diferentes reuniones de trabajo nacionales tripartitas destinadas a promover el respeto de los convenios fundamentales de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las EMN y la política social.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* señala que, en general, la Declaración EMN ha sido objeto de actividades de promoción, tanto en las EMN como en las nacionales, por conducto de FEDECAMARAS y, en particular, del Comité OIT/OIE.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* comunica que las actividades de promoción de la Declaración EMN son limitadas, si bien ha organizado algunos seminarios y reuniones de trabajo para las EMN en Hanoi y Ciudad Ho Chi Minh. Señala que tales actividades pueden quedar frenadas por el afán del Gobierno de atraer la inversión extranjera directa, razón por la cual no quiere ejercer presión sobre los inversores extranjeros.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia* comunica que no ha llevado a cabo actividades de promoción de la Declaración EMN.

## Zimbabwe

El Gobierno de *Zimbabwe* manifiesta que se promueve la Declaración EMN por medio del Centro de Inversiones de Zimbabwe, que ha creado y organiza seminarios sobre la Declaración EMN. El Gobierno ha enviado asimismo la Declaración EMN a los empleadores y los trabajadores.



#### IV. La Declaración tripartita y los diversos sectores económicos e industriales

- 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 de 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 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.*

#### Alemania

El Gobierno de Alemania no acaba de entender bien el significado exacto de los términos «zonas económicas especiales» y «zonas francas de exportación» y añade que donde hay un régimen de franquicia (como ocurre en los puertos francos) se aplican las mismas leyes laborales que rigen en el resto del país.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ha remitido la respuesta del Sindicato de Trabajadores de Correos de Alemania, sindicato sectorial que se centra en el fenómeno de las empresas de servicios transnacionales que han surgido, o están surgiendo, a consecuencia de la privatización y la liberalización de la infraestructura de los servicios públicos. Afirma que el cuestionario de la encuesta se basa, en gran medida, en el modelo de la empresa de servicios multinacional y no en el de la empresa transnacional. Sin embargo, observa que la privatización de los sectores de los servicios públicos de correos y de las telecomunicaciones acarrea la desaparición de puestos de trabajo, por lo que convendría estudiar si las nuevas EMN de servicios pueden mantener el alto nivel de

protección social y de «cogestión» propios del sector público. Insta a la OIT a que vigile «el proceso de transformación de las nuevas EMN con todos los medios de que disponga».

### Antigua y Barbuda

El Gobierno d *Antigua y Barbuda* señala que la legislación laboral nacional se aplica a todos los sectores de la economía, incluidas las zonas de libre comercio, y que en el país no existen zonas francas de exportación.

La *Federación de Empleadores de Antigua* hace suyas las observaciones del Gobierno.

### Argentina

El Gobierno de la *Argentina* señala que la legislación social y laboral aplicable a las zonas económicas especiales y a las zonas francas es idéntica a la del resto del país. Los trabajadores gozan plenamente de la libertad sindical y del derecho de sindicación, y no s impone límite alguno en el ejercicio de los derechos humanos fundamentales ni, en general, en los derechos de los trabajadores reconocidos por la legislación nacional y los convenios internacionales.

### Australia

El Gobierno d *Australia* indica que en su país no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* lo confirma y señala que algunas empresas privatizadas han intentado acabar con los sindicatos y reducir las normas d empleo subcontratando servicios, lo que ha provocado consecuencias negativas en los niveles de empleo y despidos.

### Austria

El Gobierno d *Austria* indica que en las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación se aplica la misma legislación que en el resto del país. Por lo tanto, los trabajadores de esas zonas disfrutan del derecho de sindicación y tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.

### Bahamas

El Gobierno de las *Bahamas* manifiesta que la legislación que se aplica en las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación no difiere en nada de la que rig en el resto del territorio nacional. Los trabajadores tienen la posibilidad de formar las organizaciones de su elección y de negociar colectivamente sus condiciones de empleo. Los incentivos que se ofrec en a los inversores no ponen límites ni directa ni indirectament a los derechos humanos fundamentales, a los derechos sindicales básicos, a la seguridad en el trabajo, a la igualdad de trato, a las normas en materia de seguridad y salud y a otros derechos de los trabajadores. El Gobierno facilita locales de renta módica en un «parqu industrial» a las zonas económicas especiales y a las zonas francas de exportación «jóvenes», para ayudarlas a consolidar su competitividad y su capacidad productiva. Aunque los trabajadores de las zonas económicas especiales y las zonas francas d exportación tienen el derecho de sindicación y de negociación colectiva no lo han ejercido. Los inspectores del trabajo del Ministerio de Trabajo controlan los derechos en materia d empleo y de los trabajadores en las zonas económicas especiales y las zonas francas d exportación.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* indica que no se aplica en su caso la pregunta 24.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* comparte la opinión presentada por la Federación d Empleadores de Bangladesh, que aparece a continuación.

La *Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)* manifiesta que la legislación laboral en materia de salario, condiciones de trabajo y protección social que se aplica en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación no difiere, en modo alguno, de la que rige en el resto del país. Los trabajadores de las zonas francas d exportación tienen derecho a constituir asociaciones y a presentar reclamaciones a los empleadores y dirimir las mediante el diálogo directo. Los incentivos que se ofrecen a los inversores en las zonas especiales no han restringido «en modo alguno» los derechos humanos fundamentales, la seguridad del empleo y otros derechos de los trabajadores. La participación de las EMN en los procesos de privatización no ha provocado casos particulares de problemas laborales. Con respecto a los bienes producidos en las zonas especiales, rigen las normas internacionales. Los trabajadores de las EMN tienen unas condiciones de trabajo y unas prestaciones superiores a las que existen en empresas comparables del país y, por lo tanto, no surgen problemas con los empleadores en relación con los salarios, las condiciones de trabajo, la remuneración, las licencias y las demás s prestaciones estipuladas por la legislación.

La BEF añade que las zonas francas de exportación son necesarias en el país durant algunos años, para alcanzar un nivel de desarrollo económico y social del que se puedan beneficiar igualmente los trabajador s de empresas comparables y para resolver los problemas de desempleo.

La *Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)* manifiesta que en las zonas francas de exportación no se aplica legislación laboral o marco jurídico alguno para proteger los derechos de asociación de los trabajadores, ni, a su conocimiento, existen disposiciones laborales especiales aplicables a dichas zonas; tan sólo se aplican las políticas de los empleadores en las empresas individuales. Además considera que, contrariamente a las disposiciones constitucionales, no existe el derecho de asociación y d negociación colectiva en las zonas francas de exportación. Estima que los incentivos especiales tienen repercusiones negativas en las cuestiones enumeradas en la pregunta 24 c) y menciona problemas de funcionamiento de las zonas francas d exportación. Entre ellos cabe mencionar los siguientes: el derecho inexistente d sindicación y de negociación colectiva en las condiciones de empleo, la violación de la Constitución, la inexistencia d derechos humanos fundamentales y de seguridad en el trabajo, falta de medidas de seguridad social y la deficiencia de los medios de seguridad y salud en el trabajo.

## Barbados

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* da una respuesta negativa a las preguntas a), c), d), e) y f) y una afirmativa a la b).

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* comunica que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en activo, pero que se incita a las EMN a que se instalen en Barbados. La legislación laboral aplicable en ellas no difiere d la que rige en el resto del territorio nacional. Los trabajadores pueden afiliarse al sindicato que prefieran, si bien ciertos empleadores intentan evitar la formación de organizaciones sindicales. El sindicato responde negativamente a las preguntas c), d) y e).

## Belarús

El Gobierno d *Belarús* declara que la legislación del trabajo en Belarús no contiene disposiciones especiales para los trabajadores empleados en empresas creadas con capital extranjero o que desarrollan sus actividades en zonas económicas libres (véase también el apartado «Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo» *supra*).

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* manifiesta que no hay zonas francas de exportación en el país.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* manifiesta que la legislación laboral aplicada en la zona franca de Manaus es la misma que rige en el resto del país; por lo que todos los trabajadores de la región gozan de los mismos beneficios que los trabajadores del resto del país. El Gobierno manifiesta además que la legislación laboral de las zonas francas de exportación es la misma que se aplica en el resto del país. Así pues, los trabajadores gozan del derecho a crear organizaciones en defensa de sus convenios colectivos (como por ejemplo, F orça Sindical, el Sindicato del Hierro y el Acero de las Regiones del Amazonas (SMA) y otras organizaciones que actúan en la zona franca de Manaus). Ningún incentivo restringe los derechos de los trabajadores puesto que dichos derechos están garantizados n la legislación laboral. En cuanto a la experiencia particular con respecto a la aplicación de la Declaración sobre las EMN, desde la creación de dicha zona en 1967, se exigió que las empresas nacionales y multinacionales que tuviesen proyectos aprobados ofreciesen a los trabajadores diferentes servicios sociales, tales como: transporte, guarderías, alimentos, asistencia médica, hospitalaria y odontológica. Entre 1996 y 1999, la media anual d trabajadores del sector industrial en las empresas de la zona franca de Manaus sufrió las consecuencias de las crisis y el desbarajuste de todos los sectores, a causa de la competencia de productos extranjeros en el mercado nacional y de la recesión de la economía (se adjunta un cuadro que pone de manifiesto la reducción del personal: d 8.090 trabajadores en 1996 a 674 en 1997, 6.905 en 1998 y 7.237 en 1999). En esos años, la ley núm. 8387/91 promovió reajustes en el modelo de zona franca de Manaus, para adoptarlo al nuevo orden y siguió promoviendo el desarrollo de la región occidental del Amazonas diversificando el sector industrial (se citan como ejemplos los sectores del mueble y de la perfumería, indicando las materias primas de origen vegetal procedentes d la región del Amazonas), con miras a crear más puestos de trabajo y más ingresos en la zona franca.

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* está de acuerdo con la opinión del Gobierno sobre las preguntas 24, a) a d), y añade que la Constitución contempla la libertad sindical.

## Bulgaria

El Gobierno d *Bulgaria* indica que la legislación laboral vigente es uniforme, y que no hay normas especiales aplicables al derecho de sindicación en las zonas industriales o zonas francas de exportación del país. Las relaciones de trabajo y la seguridad social para los trabajadores de esas zonas se rigen por la legislación de Bulgaria. Los trabajadores tienen derecho a crear sindicatos y a negociar colectivamente, pero lamentablemente no siempre ocurre esto en la práctica. En lo que se refiere a los incentivos que limitan l os derechos enunciados en el apartado c), el Gobierno da una respuesta negativa. En el marco de la privatización, el Gobierno informa de que los convenios colectivos que ya están en vigor lo siguen estando cuando la empresa implicada se privatiza. Véase r respuesta a la pregunta 16 *supra*.

## Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* manifiesta que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en el país.

## Cabo Verde

El Gobierno d *Cabo Verde* indica que la legislación laboral que se aplica en las zonas industriales no difiere en nada de la que rige en el resto del territorio nacional. Según el Gobierno, los trabajadores de las zonas económicas especiales tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen más convenientes, y los incentivos ofrecidos a los inversores en las zonas especiales no restringen los derechos humanos fundamentales.

## Camerún

La *Confederación de Sindicatos Libres del Camerún* comunica que hay zonas francas industriales en el país desde hace varios años, pero que no ha podido actuar en ellas, por lo que le resulta imposible proporcionar información útil para responder la pregunta.

## Colombia

El Gobierno d *Colombia* manifiesta que las normas aplicables en las zonas económicas especiales no difieren de las que rigen en el resto del territorio nacional, y que los trabajadores tienen los mismos derechos de crear las organizaciones que estimen convenientes que los del resto del país, salvo las restricciones para los miembros de las fuerzas militares, policía y empleados públicos. Los incentivos ofrecidos a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores. El sistema colombiano de inspección del trabajo, que procura fortalecer las relaciones de trabajo, se cerciora de que las EMN aplican las normas de tal forma que las condiciones no sean en ellas menos favorables que en las nacionales. La intervención de las EMN en industrias que eran antes del Estado, privatizadas hoy, ha traído consigo una disminución del número de puestos de trabajo, por el afán de optimar la producción. No obstante, esas medidas se han tomado d conformidad con la legislación y los convenios colectivos.

## República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* comunica que los trabajadores de las EMN disfrutaban de la misma protección legal de su derecho de sindicación que los de las empresas nacionales. Quienes trabajan en zonas económicas especiales y zonas francas d exportación tienen el mismo derecho que los demás a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar y a actuar colectivamente. Los incentivos especiales no limitan en absoluto, ni directa ni indirectamente, los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato, las normas d seguridad y de salud en el trabajo u otros derechos de los trabajadores. El Gobierno no tiene una experiencia particular en lo tocante a la aplicación de la Declaración sobre las EMN. No hay en la ley sobre las relaciones de trabajo disposición alguna que se refiera específicamente a las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación o a las instalaciones de producción exteriores. Los sindicatos se opusieron a cesiones de la industria eléctrica a propietarios extranjeros al amparo de la reestructuración del sector público, pero no ha habido problemas laborales particulares en las EMN en las empresas privatizadas o en los sectores liberalizados. Los principios de la Declaración sobre las EMN, y en especial los derechos de los trabajadores, se acatan en las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación como en las demás regiones.

## Costa Rica

El Gobierno de *Costa Rica* manifiesta que en la actualidad se cuenta con dos regímenes especiales, el de zonas francas y el de «perfeccionamiento activo», ambos orientados a atraer empresas que introduzcan materias primas en el país y que utilicen mano de obra, insumos y otros bienes para la elaboración de productos finales, destinados a la exportación. En 1998, las zonas francas generaron 28.368 puestos de trabajo, de los cuales el 77 por ciento correspondía a operarios, y los técnicos y profesionales representaban cada uno un 8 por ciento del total. El 80 por ciento de las empresas de zona franca son de capital cien por cien extranjero. El Gobierno manifiesta que, si bien la legislación que regula las operaciones de las empresas en las zonas francas no se refiere explícitamente a la obligación de tomar determinadas políticas o medidas en el plano laboral, se entiende que éstas deben cumplir con los mismos requisitos y obligaciones que deben respetar a este respecto las empresas nacionales y que están contempladas en el Código del Trabajo y demás leyes conexas. Observa que la economía del país ha logrado un crecimiento real de los más elevados de América Latina en 1998 y 1999 (se dan cifras) gracias al esfuerzo exportador del país y, en particular, al impulso de las exportaciones bajo el régimen de zonas francas. Entre los incentivos que reciben las empresas que se ubican en las zonas francas cabe citar la exención a lo largo de varios años del pago de los tributos a las utilidades. Hay ciertas diferencias entre la legislación que se aplica en las zonas francas y la que rige en el resto del país, por ejemplo: en el artículo 4, inciso 1, de la ley de régimen de zonas francas, núm. 7210, se establece la obligación de las empresas administradoras de parques industriales de construir centros infantiles para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre cero y cinco años. Además, deben construir zonas de recreo en cada parque para uso de los trabajadores. El artículo 37 *ibídem*, modificado mediante la ley núm. 7638, estipula que las empresas administradoras de parques destinarán un local para que los trabajadores realicen reuniones y asambleas y deben mantenerlo en buenas condiciones. En el artículo 20, inciso *k*, se establece un beneficio para las empresas ubicadas en «zonas de menor desarrollo relativo» que consisten en el 10 por ciento de la suma pagada por salarios durante el año inmediato anterior. El artículo 2 establece que las empresas beneficiarias del régimen pueden solicitar a la empresa administradora o a PROCOMER (Promotora de Comercio de Costa Rica) asistencia para la formación, coordinada con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) para empleados o aspirantes a empleados de las empresas establecidas en las zonas francas. En el artículo 32, inciso *c*, de la ley núm. 7210 se establece la exigencia de un nivel mínimo de empleo para que las empresas puedan acogerse a los beneficios del régimen. En el artículo 32, inciso *h*, de la mencionada ley, se menciona la necesidad de obtener una autorización previa por parte de PROCOMER, para cesar operaciones o abandonar las instalaciones, en la forma en que indique el reglamento de esa ley. El Gobierno manifiesta que, al igual que en el resto de las empresas del país, los trabajadores están en pleno derecho de crear organizaciones y negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo. Añade que ninguno de los incentivos que se ofrecen a las zonas francas atenta contra los derechos fundamentales, la igualdad de trato, las normas de seguridad y salud o cualquier otro derecho de los trabajadores. En lo que se refiere a los diferentes párrafos de la Declaración y a las actividades en las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación, el Gobierno explica, en relación con el párrafo 20, que varios programas buscan estrechar los vínculos entre las EMN y las nacionales. En relación con el párrafo 26, las empresas que por algún motivo prevean cambios en sus operaciones, ya sea el cierre de la planta, fusiones u otras que puedan afectar a los empleados, deben cumplir con ciertas obligaciones, de acuerdo con lo que se establece en el contrato de operación que firma la empresa para que se le apruebe el acceso al régimen. De acuerdo con dicho contrato, si una empresa va a cerrar sus instalaciones o a realizar algún cambio importante debe comunicárselo a la prensa nacional y a PROCOMER, que puede solicitar algún otro documento adicional, debe certificar que no hay ningún asunto pendiente en el tema laboral. En cuanto al párrafo 30, algunas EMN participan activamente, junto con el resto

de las empresas y los representantes del Gobierno y las entidades académicas, en programas que buscan mejorar la calidad de la formación.

#### Côte d'Ivoire

El Gobierno d *Côte d'Ivoire* comunica que las ventajas concedidas a los inversores en las zonas francas industriales no invalidan la obligación de aplicar la Declaración sobre las EMN, porque son exclusivamente de carácter fiscal.

#### Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia (KNSH)* no conoce las respuestas a las preguntas relacionadas con las zonas francas de exportación. Indica que la participación de las EMN en las que ha basado su informe (véase «Antecedentes y finalidad») en compañías ex estatales ha permitido que se celebren convenios colectivos más fácilmente gracias a las buenas relaciones laborales de los países de origen de las EMN.

#### Chipre

La *Federación Panchipriota del Trabajo (PEO)* manifiesta que la legislación laboral se aplica en todo el territorio nacional, incluidas las zonas económicas especiales, y que los trabajadores de esas zonas gozan de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Por otra parte, los incentivos especiales concedidos para atraer a inversores en ellas no limitan los derechos humanos fundamentales ni las normas de trabajo básicas. No le consta al Gobierno que haya una participación de las EMN en empresas privatizadas, y señala que en las zonas económicas especiales se observan los principios enunciados en la Declaración sobre las EMN.

#### República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* comunica que el Código del Trabajo de la República Democrática del Congo es el mismo para todos y se aplica en todas las zonas económicas del país. Los trabajadores de zonas económicas especiales o zonas francas de exportación tienen derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar colectivamente las condiciones de empleo. La FEC da una respuesta negativa a las preguntas 24 c) y d) y añade que no hay en el país zonas económicas especiales, francas de exportación u otras instalaciones de producción para la exportación. En lo que atañe a las EMN que pertenecían al Estado y a las industrias hoy en día privatizadas, explica que la privatización aún no ha entrado en vigor en el país. En cuanto a la observancia de los principios de la Declaración sobre las EMN, en relación con el empleo y los derechos de los trabajadores, la FEC señala que las leyes laborales concuerdan con los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* indica que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación activas en el país. Da una respuesta negativa a la pregunta 24 d) y añade que no dispone de información sobre la participación de las EMN en el que era el sector estatal, hoy privatizadas o liberalizadas. En cuanto a la observancia de la Declaración sobre las EMN en las zonas francas de exportación, zonas económicas especiales y similares, precisa que las leyes laborales del país se inspiran directamente en las normas internacionales de la OIT. Así pues, cuando las condiciones de funcionamiento no ponen en peligro los intereses de las EMN, se aplican los principios enunciados esencialmente en la legislación nacional, «si bien a regañadientes».

## Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* indican que no hay en el país zonas económicas especiales o zonas francas de exportación.

## República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores de la República Dominicana (CNTD)* manifiesta que, desde un punto de vista ecológico, las empresas de las zonas francas (minería y hotelería y turismo) han agudizado la contaminación o destruido ecosistemas en las provincias donde actúan. En cuanto a la aplicación de las leyes en las zonas económicas especiales o las zonas francas de exportación, la CNTD considera que difieren a favor de las EMN, en comparación con el resto del país, a saber: salarios relativos más bajos, no pagar el 10 por ciento de sus utilidades netas a los trabajadores como otras empresas (artículo 226 del Código del Trabajo) y exoneración de impuestos municipales, fiscales y de otras índoles. En las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación, los trabajadores pueden crear las organizaciones que estimen convenientes y negociar colectivamente las condiciones de empleo. La CNTD indica que, al menos explícitamente, no existen incentivos especiales que se ofrezcan a los inversores en las zonas especiales que restrinjan directa o indirectamente los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato, la salud y seguridad en el trabajo y otros derechos de los trabajadores. No obstante, la CNTD informa de que sigue organizando sindicatos de manera clandestina para evitar que los/as trabajadores/as de la empresa que están organizados sean despedidos, lo cual choca con los principios de la Declaración. Además, la CNTD señala que la participación de las EMN en las antiguas industrias estatales (se citan los nombres de las EMN), hoy privatizadas, han creado problemas laborales. Los sindicatos cerraron antes de la privatización (se citan nombres de casos del sector empresarial), o se liquidaron después de la privatización (se citan una EMN y casos del sector de la agricultura). Además, surgirán conflictos en el futuro cuando las centrales intenten fomentar la constitución de sindicatos en las empresas privatizadas, ya que los nuevos inversores han advertido que no lo permitirán. La CNTD llega a la conclusión de que ningún empresario permitirá voluntariamente la formación de sindicatos, esto es un principio de clase. El hecho de que una economía como la dominicana mantenga un alto crecimiento con agravación de la pobreza y la concentración del ingreso (el 78 por ciento de los perceptores de ingresos por ocupación no alcanzan el costo promedio de la canasta de bienes y servicios según las cifras del Banco Central), y considerando que las normas laborales son instrumentos de distribución del ingreso, la CNTD puede concluir que la observancia ha sido violentada una vez más.

## Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* contesta que, para realizar modificaciones a la ley de zonas francas se creó el CONAZOFRA, creada por el ROS-149 de 16 de marzo de 1999; se adjunta copia de la ley de marzo de 1999 por la que se modifica la ley de zonas francas de 1991, a su vez modificada en 1994. El CONAZOFRA es un consejo integrado por el Presidente de la República, los Ministros de Comercio Exterior, Industrialización y Pesca, de Finanzas y Crédito Público, y de Defensa, un representante de la Cámara de Zonas Francas del Ecuador y otro de los usuarios de zonas francas, elegida por colegios electorales. De conformidad con la ley de zonas francas, las relaciones laborales entre los usuarios de las zonas francas y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes, con modificaciones tales como, por ejemplo: los salarios de los trabajadores que laboren para los usuarios de zonas francas deberán ser superiores, por lo menos en un 10 por ciento, a los salarios mínimos que perciban los trabajadores del mismo sector en el país. Las partes, en el momento de celebrar el contrato, pactarán en dólares americanos el monto del sueldo o jornal, valor que será pagado en sucres calculados al tipo de cambio libre



vigente el día del pago. Además, por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidas a lo que dispone el artículo 14 del Código del Trabajo (estabilidad mínima y excepciones) y podrán renovarse cuantas veces sea necesario. Estos contratos deberán registrarse en la Inspectoría de Trabajo de la jurisdicción respectiva. En las zonas francas, los trabajadores gozan de los derechos de sindicación y de negociación colectiva de las condiciones de empleo. El Gobierno añade que no se ofrecen a los inversores en zonas francas incentivos especiales que limiten en modo alguno los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales básicos. En cuanto a la aplicación de la Declaración sobre las EMN en diferentes sectores de las zonas francas y a los párrafos 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 y 58 de la Declaración, el Gobierno señala que, debido a que el CONAZOFRA se encuentra en una fase de organización, sería impreciso contestar estas preguntas. Las privatizaciones son una aspiración de este Gobierno, y por el momento no se han iniciado estos procesos. Con respecto a los principios de la Declaración sobre las EMN en las zonas francas, el Gobierno observa que las zonas francas de exportación en el país, a pesar de ser autorizadas hace varios años, no han funcionado, debido a la falta de inversión extranjera básicamente; sin embargo, siempre constituirán una alternativa para generar fuentes de empleo para los ecuatorianos. El Gobierno manifiesta que el país cumple, respeta y hace respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores, tanto de las empresas nacionales como de las EMN, y que no se debe establecer diferencias que perjudiquen a los trabajadores sino que, contemplando sus especificidades, se logre establecer las condiciones de igualdad y respeto para todos.

## Egipto

El Gobierno de *Egipto* manifiesta que, en virtud del artículo 43 de la ley sobre las garantías e incentivos para las inversiones, en las zonas francas públicas no se aplican ciertas disposiciones de la ley núm. 113, de 1985 y del capítulo V del Título III. Además indica que los trabajadores en las zonas francas no gozan del derecho a crear asociaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva. La ley sobre las garantías y los incentivos para las inversiones exime a las sociedades por acciones que operan en zonas francas de exportación del cumplimiento de la ley núm. 73, de 1973 sobre la determinación y los procedimientos que procede seguir para elegir a los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas del sector público, las empresas y asociaciones privadas por acciones (artículos 14 y 36 y apartado 14 del Título IV). Además el Gobierno informa de que los incentivos especiales para los inversores no restringen los derechos humanos fundamentales, los derechos sindicales básicos, la seguridad en el trabajo, la igualdad de las normas de seguridad y demás derechos de los trabajadores. La ley sobre el seguro social núm. 79, de 1975, se aplica a todos los trabajadores egipcios que trabajan en empresas que efectúan operaciones en zonas francas de exportación.

## El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* manifiesta que la legislación laboral que se aplica en las zonas francas de exportación o las zonas económicas especiales no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional. Los trabajadores de esas zonas gozan del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a negociar colectivamente las condiciones de empleo. El Gobierno informa de que no se han ofrecido a los inversores incentivos especiales y se carece de experiencia en lo tocante a la aplicación de la Declaración sobre las EMN. El Gobierno pretende buscar la forma de procesar la información sobre esas zonas en relación con los párrafos enumerados en la Declaración sobre las EMN. La participación de las EMN en las industrias anteriormente estatales (actualmente privatizadas) o en los sectores liberalizados no ha creado problemas laborales particulares. Por último, el Gobierno informa de que todavía no se ha monitoreado

observancia de los principios de la Declaración sobre las EMN en las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación.

### Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de Eslovaquia informan de que la legislación laboral se aplica, sin distinción alguna, en todo el país, y que los trabajadores gozan del derecho a negociar en forma colectiva en las empresas y organismos sectoriales. Cabe la posibilidad de adoptar disposiciones especiales en los acuerdos para ofrecer condiciones especiales. Los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores en las zonas económicas especiales no restringen los derechos de los trabajadores.

### Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* da una respuesta negativa a todas las preguntas, excepto a la relacionada con los derechos de los empleados a crear organizaciones y a negociar en forma colectiva en las zonas económicas especiales, para lo cual da una respuesta afirmativa.

### Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* declaran que no hay zonas económicas especiales en Estonia, si bien el Gobierno ha aprobado la creación de una zona franca de exportación en una ciudad (se cita el nombre).

### Etiopía

La *Confederación de Sindicatos Etiópes* indica que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en su país.

### Filipinas

La *Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA)* y el *Instituto de Estudios Laborales (ILS)*, del Ministerio de Comercio e Industria, manifiestan que la legislación laboral y social se aplica en todo el país, incluidas las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación. En la respuesta a las preguntas del capítulo «Antecedentes y finalidad» *supra* se ha dado ya información general y estadísticas sobre la evolución de las zonas económicas en el país. Además, los dos organismos añaden que el derecho de sindicación y de negociación colectiva están garantizados por la Constitución y que el nuevo Código de Trabajo revisado garantiza los derechos de los trabajadores, mientras que la Oficina de Condiciones de Trabajo (BWC) y el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHC) han señalado que sigue sin haber sindicatos en la mayoría de las EMN en las zonas económicas especiales o zonas francas de exportación (véanse los capítulos «Condiciones de trabajo y de vida» y «Relaciones de trabajo» *supra*). La PEZA, que es el organismo oficial encargado de promover las inversiones directas extranjeras, en particular en las zonas económicas del país, indica que hay dos representantes del trabajo en su consejo de administración, uno de ellos en representación del Ministerio de Trabajo y Empleo (DOLE) y el otro del sector laboral. Por otra parte, unas unidades de relaciones de trabajo para las zonas económicas estatales velan por la «coexistencia armoniosa de la dirección y del personal» y facilitan a la dirección y al personal dirigente de las EMN información sobre la cultura y los valores filipinos. En las ecozonas de propiedad privada, los responsables disponen de oficinas de relaciones de trabajo con fines de formación, como se dijo en el capítulo «Relaciones de trabajo» *supra*. El ILS y la PEZA explican que los incentivos ofrecidos a los inversores en los enclaves económicos se centran en la liberalización de los regímenes de inversión, la promoción de las inversiones, el arriendo de tierras privadas, las exenciones fiscales y la infraestructura, entre otros incentivos

ofrecidos por la PEZ . Entre ellos no figura la exención de la aplicación de la legislación laboral y de las disposiciones pertinentes de la Constitución filipina de 1987.

#### Finlandia

Los interlocutores tripartitos de *Finlandia* presentan las siguientes observaciones de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados (STTK) y la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias en Finlandia (AKAVA), interlocutores tripartitos que manifiestan que no hay zonas francas de exportación en el país. En cambio, existen filiales de EMN finlandesas que efectúan operaciones en zonas francas de exportación en China.

#### Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* comunica que aún no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en funcionamiento pero se está estudiando tal posibilidad.

#### Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)* señala que algunas leyes laborales se aplican en las zonas económicas especiales como en el resto del territorio nacional, y que los trabajadores de las zonas económicas especiales y de las zonas francas de exportación gozan del derecho a constituir organizaciones y a negociar colectivamente. Si bien algunos incentivos especiales han restringido los derechos de los trabajadores, no se observan problemas particulares al respecto. El Congreso da una respuesta negativa a las preguntas 24 d) a g).

#### Grecia

La *Federación de Industrias Griegas (FIG)* comunica que no existen zonas especiales en las que se aplique la legislación laboral de manera diferente de la que rige en el resto del territorio nacional.

#### Guatemala

El Gobierno de *Guatemala* manifiesta que la legislación que se aplica en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional. Los trabajadores de las zonas especiales gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y de negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables. No existen incentivos particulares que restrinjan en modo alguno el ejercicio de los derechos humanos fundamentales o de los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato, las normas de seguridad y salud en el trabajo y los demás derechos de los trabajadores. El Gobierno señala que sólo las organizaciones sindicales han estado activas con respecto a la promoción de la aplicación de la Declaración sobre las EMN en los diversos sectores económicos o industriales. En cuanto a la privatización, al ser privatizada la Telefónica Nacional, la empresa concernida (se cita el nombre) efectuó una reorganización administrativa por medio de la cual redujo su plantilla laboral, pagando el pasivo laboral correspondiente.

El *Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)* informa de que la legislación laboral se aplica a todo el territorio nacional, incluidas las zonas francas; en ningún caso se han limitado los derechos constitucionales ni legales de orden laboral. No se dispone de información con respecto a la experiencia particular en cuanto a la promoción de la Declaración sobre las EMN. Además, no se dispone de más información que la referida en las respuestas anteriores, con

respecto a la pregunta sobre la promoción de párrafos particulares de la Declaración sobre las EMN. Hasta la fecha, no se han registrado problemas en empresas anteriormente estatales y que ahora están privatizadas. En general, la actividad empresarial en las zonas francas de Guatemala ha sido más bien limitada; no ha sido foco de conflictos laborales y el CACIF no estima que exista impacto alguno en las mismas en cuanto a la Declaración.

## Guyana

El Gobierno de *Guyana* señala que las preguntas sobre las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación no se pueden aplicar al caso de su país.

## Hungría

Según el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, el Gobierno comunica que el Código del Trabajo se aplica a todos los tipos de actividad laboral, y que no hay reglamentos específicos para las zonas francas de exportación. El Código del Trabajo rige igualmente en lo que atañe al derecho de negociación colectiva en dichas zonas. En lo tocante a los asuntos específicos relacionados con la privatización o la liberalización, cuando se privatizó el sector eléctrico, el Gobierno decidió que un porcentaje dado de los ingresos consiguientes se dedicaría a la formación y la readaptación profesional de los trabajadores despedidos. Este programa se lleva a cabo desde 1999. La Confederación de Industriales Húngaros, uno de los interlocutores tripartitos, añade que los trabajadores de las zonas francas de exportación tienen derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva. Por otra parte, los incentivos ofrecidos a los inversores no restringen los derechos de los trabajadores. Los empleadores explican que se carece de experiencia en lo que se refiere a la aplicación de la Declaración sobre las EMN en esas zonas especiales. En cuanto a los problemas derivados de la privatización o la liberalización, los empleadores señalan que en varias empresas privatizadas se despiden a los trabajadores cuando no satisfacen los requisitos fijados por el nuevo propietario de la EMN, lo cual ha provocado conflictos laborales en algunos casos. La Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Consejos de Trabajadores, interlocutores tripartitos, manifiestan que sus opiniones divergen con respecto a los efectos de la privatización. En un tercio de las EMN, la privatización favoreció a los trabajadores al mejorarse los salarios, las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales. En la mayoría de los casos la privatización ha acarreado reducciones del personal cuando el personal no podía responder a las exigencias de un buen rendimiento, una mayor productividad y una formación continua.

## India

El Gobierno de la *India* señala que los sindicatos han presentado algunas quejas con respecto a la inexistencia de derechos sindicales en ciertas zonas francas de exportación. Los organismos de supervisión competentes han examinado sus quejas, que han tenido en cuenta los órganos tripartitos nacionales.

## Indonesia

El Gobierno de *Indonesia* comunica que existen varias zonas francas de exportación en el país. Todas las empresas, ya estén dentro o fuera de las zonas francas de exportación, reciben el mismo trato con respecto a la legislación laboral, los sindicatos, las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y a la salud y la seguridad en el trabajo.

**Irlanda**

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)* indica que se aplica la misma legislación laboral a todas las empresas, incluidas las de la zona de exportación de Shannon, por lo que se garantiza que los trabajadores tienen derecho a crear las organizaciones que estimen conveniente y a negociar colectivamente. El Congreso de Irlanda da una respuesta negativa a las demás preguntas, si bien precisa que el empleo y los derechos de los trabajadores en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación son los mismos que los de los demás trabajadores en general.

**Italia**

El Gobierno de *Italia* indica que no se han creado zonas especiales y añade que la aplicación de la legislación laboral italiana y, en particular, la referente al empleo y la seguridad social, constituye un principio general en el sistema jurídico nacional. Se imponen sanciones penales y administrativas cuando se violan las disposiciones protectoras. El derecho laboral privado es aplicable a las relaciones de trabajo en las EMN.

**Jordania**

El Gobierno de *Jordania* comunica que ciertas disposiciones legislativas son aplicables en las zonas económicas especiales. No se han constituido sindicatos en ellas, pero los trabajadores de cualquier parte del país pueden afiliarse a los ya existentes, de conformidad con la legislación laboral. Los incentivos que se ofrecen a los inversores no limitan los derechos de los trabajadores. La creación de zonas industriales calificadas en el norte del país ha sido una experiencia muy fecunda, y el Gobierno se propone crear otras similares en regiones menos desarrolladas del sur. Señala que no se han registrado los despidos que se preveían. El Código del Trabajo de 1996 se aplica a todas las empresas, lo cual garantiza los derechos de los trabajadores en las zonas económicas especiales.

La *Cámara de Industria de Ammán (ACI)* está de acuerdo con lo manifestado por el Gobierno cuando indica que los trabajadores de las zonas económicas especiales no tienen derecho a crear sindicatos propios, pero sí a afiliarse a sindicatos jordanos, que pueden negociar colectivamente en su nombre. La Cámara confirma también que no hay incentivos especiales que limiten los derechos humanos fundamentales o los sindicales básicos. La aplicación de la Declaración sobre las EMN se pone de manifiesto en los comités tripartitos creados para tratar del salario mínimo y examinar los casos de despido colectivo, así como la intervención tripartita en otros campos como la formación y la educación, y el desarrollo del Código del Trabajo. La Cámara señala que las zonas industriales calificadas, concebidas con la finalidad de atraer inversiones, consiguieron atraerlas por un valor de 300 millones de dólares de los Estados Unidos y generaron 5.000 puestos de trabajo. La Cámara está de acuerdo con el Gobierno en que la participación de las EMN en empresas anteriormente estatales había suscitado el temor de que desaparecieran puestos de trabajo, temor que «ya ha desaparecido». Los trabajadores tienen los mismos derechos que los de otros lugares de trabajo.

**Kenya**

El Gobierno de *Kenya* da una respuesta negativa a las preguntas 24 a), c) y d), pero señala que la legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo no se aplica en las zonas francas de exportación, lo cual constituye un incentivo para los inversores que ha de suprimirse. Confirma que los trabajadores tienen derecho a crear organizaciones y a negociar colectivamente, aunque indica que es «muy corriente» que en las zonas francas de exportación las EMN no permitan que sus trabajadores se afilien a los sindicatos. Véase también la respuesta a la pregunta 14. El Gobierno proporciona datos sobre las leyes y las

prácticas en las zonas francas de exportación que concuerdan con los que proporcionó en sus respuestas a las preguntas 4, 17, 18 y 19.

#### Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* indican que todas las compañías están sometidas a la legislación laboral. Los trabajadores de las zonas económicas especiales tienen derecho a crear organizaciones y a negociar y actuar colectivamente, pero sujetándose a las normas y reglamentos. Los incentivos especiales ofrecidos a los inversores no restringen los derechos, fundamentales o no, de los trabajadores en las zonas económicas especiales. La privatización y la liberalización no han provocado problemas laborales particulares. Además, añaden que no se ha determinado el grado de cumplimiento de la Declaración sobre las EMN en las zonas económicas especiales o en las zonas francas de exportación.

#### Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* comunica que hay zonas económicas especiales en el país y que la legislación que en ellas se aplica en lo tocante a los derechos humanos, sindicales y laborales no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional. Añade que en esas zonas existen los mismos problemas ya mencionados en el informe.

#### Líbano

El Gobierno del *Líbano* manifiesta que el Código del Trabajo rige en todos los territorios, y que los convenios de la OIT ratificados por el Líbano se aplican en todos los sectores económicos. Señala que no le consta que haya EMN en zonas francas de exportación en territorio nacional.

#### Lituania

El Gobierno de *Lituania* comunica que aún no hay en el país zonas especiales, pero que ya existe un marco legislativo adecuado. La ley núm. 1-976, de 1995, sobre las zonas francas estipula en su artículo 4 que en esas zonas rigen la Constitución y las leyes de la República de Lituania. Dicha ley no regula el derecho a constituir organizaciones y a negociar colectivamente, que sigue rigiéndose por la ley núm. 1-1201 sobre los acuerdos y convenios colectivos, de 1991. Lituania ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). El Gobierno da una respuesta negativa a las preguntas 24 c) a e), pero indica que la gestión de las EMN suele ser más eficaz que la de las antiguas empresas estatales.

La *Central de Sindicatos de Lituania* afirma lo mismo.

El *Sindicato Unificado de Lituania (LPSS)* observa que actualmente no existen en el país zonas económicas especiales o zonas francas de exportación.

#### Madagascar

La *Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)* manifiesta que la legislación laboral se aplica a todas las empresas del sector privado. En teoría, los trabajadores tienen derecho a constituir organizaciones y a negociar colectivamente en las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación, pero la mayoría carece de experiencia y práctica sindical. Los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores

restringen los derechos de los trabajadores puesto que los objetivos de las empresas se basan en la productividad y la rentabilidad. Han surgido muchos problemas relacionados con la desinversión del Estado en las empresas públicas: dificultades para negociar planes sociales, garantizar indemnizaciones a los trabajadores despedidos y facilitar su reincorporación al mercado de trabajo. Debido a que a los empleadores les interesa la rentabilidad y la productividad, se fomenta una política de empleo a corto plazo, con el menosprecio consiguiente de los derechos de los trabajadores.

## Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* comunican que la legislación laboral que se aplica en las zonas francas de exportación no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional y que los trabajadores en ellas gozan del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de negociar colectivamente. Dan una respuesta negativa a las preguntas 24 c) a f) y, con respecto al cumplimiento de los principios de la Declaración sobre las EMN, señalan que no se han restringido los derechos de los trabajadores en esas zonas francas de exportación.

## Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta (GWU)* comunica que en Malta no existen zonas económicas especiales o zonas francas de exportación.

## Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que las empresas que efectúan operaciones en las zonas francas de exportación se rigen por los reglamentos modificados sobre las empresas exportadoras (orden sobre la remuneración), de 1984, y por la ley sobre la expansión laboral, de 1993, que anuló la ley sobre las zonas francas de exportación, de 1970. Como consecuencia de ello, ciertas condiciones de empleo, entre ellas la terminación de la relación de trabajo, las horas de trabajo y las vacaciones, así como la edad de la jubilación, no son las mismas que las estipuladas para otros sectores. El Título VI de la ley sobre la terminación de la relación de trabajo no se aplica a los trabajadores de zonas francas de exportación, salvo en los casos de despido injustificado. A diferencia de lo que ocurre en otros sectores, el Consejo sobre la Terminación del Contrato de Trabajo no tiene por objeto estudiar los casos de reducción de plantilla. El artículo 20 de la ley sobre la expansión laboral es el que rige la indemnización en tales circunstancias. Las horas extraordinarias se calculan por semanas, y no por días, y se acumulan cuando los trabajadores han trabajado más de 45 horas semanales (cualquiera que sea el número de horas trabajadas diariamente). También se les puede exigir que realicen diez horas extraordinarias a la semana y que trabajen los días de fiesta. A las mujeres que trabajan en zonas francas de exportación se les puede pedir que trabajen entre las diez de la noche y las cinco de la madrugada, a diferencia de lo que ocurre en otras empresas industriales, pero no se las obliga a reanudar el trabajo antes de que hayan pasado 12 horas. En la mayoría de los reglamentos relativos a la remuneración, se fija la edad de la jubilación a los 60 años o antes por razones médicas además del pago de una indemnización en función de la antigüedad, pero dichas disposiciones no figuran todavía en la reglamentación de las zonas francas de exportación. La ley sobre las relaciones de trabajo, que se aplica en todas partes y no solamente en las zonas francas de exportación, no niega en absoluto a los que trabajan en ellas el derecho a constituir un sindicato o a afiliarse a él, o a negociar colectivamente. La naturaleza especial de las zonas francas de exportación no restringe los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos, pero algunas disposiciones laborales difieren de las que se aplican a los trabajadores de otras empresas nacionales. En cuanto a la aplicación de la Declaración sobre las EMN, no se considera que las zonas francas sean diferentes de otros sectores de la economía, y en general se cumplen los principios de la Declaración sobre las

EMN en las zonas francas de exportación. No hay problemas laborales particulares debidos a la participación de las EMN en las empresas anteriormente estatales.

## México

El Gobierno de *México* manifiesta que la legislación para la exportación se aplica de forma general pero, por cuestiones de costo, en infraestructura y transporte, tienen ventajas las empresas ubicadas en las fronteras. Todos los trabajadores del país tienen los mismos derechos y su organización debe sujetarse a los lineamientos de la jurisdicción local o federal. Cualquier incentivo para atraer inversión es para mejorar en todos los aspectos, tanto económicos como laborales. Generalmente, estos incentivos son de tipo fiscal, ya sea por comprar maquinaria nueva, para generar más fuentes de empleo, para incrementar el porcentaje en la compra de materia prima nacional o para generar más divisas. Como experiencia se puede mencionar la aplicación de las leyes mexicanas en la solución de los conflictos obreropatronales (emplazamientos a huelga, huelgas estalladas), mediante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y otras instancias. De manera genérica, todas las EMN antes de iniciar operaciones realizan trámites y consultas con autoridades y organizaciones de empleadores y trabajadores. Asimismo, actúan sin perjuicio de las empresas nacionales, dada la protección que en términos generales dan las leyes mexicanas a las industrias nacionales. Se exige de las EMN, al igual que las empresas nacionales, que planifiquen sus estrategias de cambio o cierre, para que los efectos o impactos negativos en el empleo sean menores. El Gobierno señala que uno de los imperativos del proceso de privatización es garantizar los derechos laborales de los trabajadores, y que un caso reciente es el proceso de desincorporación de empresas de la petroquímica, que aún no se ha concretado. La totalidad de las disposiciones contenidas en la Declaración sobre las EMN están contempladas en las leyes mexicanas, y por lo tanto las empresas con dichas características se apegan — sin excepción — a dichas leyes.

La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* señala que en las zonas francas de exportación no se restringen los derechos sindicales de los trabajadores ni la libertad de asociación de los trabajadores. Añade que las autoridades laborales y las organizaciones sindicales más representativas vigilan permanentemente la situación existente en las zonas francas de exportación y velan por el cumplimiento de las condiciones de salarios iguales a la labor que se realiza y el trato comprometido en los contratos de trabajo.

## República de Moldova

El Gobierno de la *República de Moldova* manifiesta que la legislación, incluidos la Constitución y demás instrumentos legislativos como el Código del Trabajo y la ley sobre los convenios colectivos, no hace distinciones y se aplica en todo el país a todos los empleados que trabajan en empresas, cualquiera que sea su régimen de propiedad. Concretamente, los artículos 42 y 43 de la Constitución estipulan que los trabajadores tienen derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos para proteger sus intereses. No se tiene constancia de que se haya hecho excepción a estos principios.

## Mozambique

La *Organización de Trabajadores de Mozambique (Central Sindical, OTM-CS)* declara que la legislación que se aplica en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación es diferente de la que rige en el resto del país. Los trabajadores «no tienen derecho» a constituir organizaciones y a negociar colectivamente. No se ofrecen incentivos especiales en esas zonas. En general, las EMN no absorben empresas anteriormente estatales o privadas del país. La organización explica que se siente reacia a hacer comentarios sobre los efectos de la aplicación de los principios de la Declaración sobre las EMN en las zonas económicas especiales porque los estatutos y reglamentos en



ellas a menudo se apartan de las cláusulas cautelares que estipula la legislación nacional en relación con el empleo y el derecho de sindicación.

## Myanmar

El Gobierno de *Myanmar* comunica que la legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional. Los incentivos ofrecidos en esas zonas no restringen en modo alguno los derechos de los trabajadores. No hay problemas laborales particulares en los sectores privatizados o liberalizados.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* señala que actualmente no existen zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en el país. El cierre de una fábrica tras el traslado de las operaciones a otro emplazamiento de una antigua empresa pública de la industria del cuero y del calzado (se cita el nombre) dio lugar a problemas laborales.

## Nicaragua

El Gobierno de *Nicaragua* comunica que todas las empresas de las zonas francas están sujetas a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de Nicaragua, el Código Laboral vigente, las resoluciones ministeriales, los convenios internacionales de la OIT suscritos y ratificados por Nicaragua y las demás leyes de la República de Nicaragua. Asimismo, el Gobierno manifiesta que a toda empresa que se radica en el país, incluidas las zonas francas, tiene conocimiento de que no existen en Nicaragua leyes laborales de excepción, estando obligadas a respetar las leyes laborales vigentes, que son aplicables a todos los trabajadores del país, trabajen donde trabajen. Para conocer detalles sobre las leyes recientemente adoptadas en las zonas francas, véase *supra* «Antecedentes y finalidad». Cabe señalar a este respecto lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo: «Las disposiciones de este Código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentren establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que, previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inician en Nicaragua y se desarrollan fuera del territorio nacional». Los trabajadores de las EMN y de las zonas francas gozan del pleno derecho, conforme a la ley, a crear las organizaciones que estimen convenientes en defensa de sus intereses y a negociar en forma colectiva los convenios sociolaborales. No existe ninguna objeción por parte del Ministerio del Trabajo en lo que se refiere a inscribir los sindicatos que se formen, así como a registrar los convenios colectivos que se firmen en dichas zonas. No existen incentivos especiales que se puedan ofrecer a los inversores, dentro de los límites de las zonas francas, 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 demás derechos de los trabajadores. En las zonas francas, las empresas realizan consultas con las instituciones del Estado (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Fomento, Industria y Comercio, INSS y otros), en todo lo que concierne a sus operaciones en Nicaragua y a las relaciones sociolaborales en el país. En las zonas francas, las empresas aseguran y guardan las observancias sobre las obligaciones libremente negociadas en materia de empleo y seguridad social, notifican los cambios de operaciones (incluidas la fusión, adquisición de empresas o transferencia de producción) a las instituciones del Estado competentes a fin de tomar las medidas pertinentes, proporcionan salarios, prestaciones y condiciones de trabajo dentro del marco establecido por la legislación laboral y mantienen un nivel de higiene y seguridad de acuerdo con las exigencias nacionales. En las zonas francas, las empresas y las organizaciones sindicales celebran negociaciones en el marco de los convenios sociolaborales y de acuerdo con la

legislación nacional y la práctica. En relación con el párrafo 52 de la Declaración sobre las EMN, el Gobierno manifiesta que no se tienen registros de tales casos.

#### Noruega

El Gobierno de *Noruega* comunica que, debido a la situación especial de las Svalbard (al noroeste de Noruega), están vigentes allí unas disposiciones sobre las condiciones de trabajo, salud y seguridad que difieren ligeramente de lo dispuesto en la ley sobre el medio ambiente de trabajo.

#### Nueva Zelanda

El Gobierno de *Nueva Zelanda* manifiesta que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en el país. No se considera que la participación de las EMN en las empresas anteriormente estatales (actualmente privatizadas) y en los sectores liberalizados haya provocado problemas laborales particulares.

#### Omán

La *Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)* indica que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en el país.

#### Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* manifiesta que, desde el 1.º de enero de 2000, la legislación laboral del país se aplica a las zonas económicas especiales y a las zonas francas de exportación, sin distinción entre ellas, y al resto del país. Los trabajadores en esas zonas gozan de los derechos de sindicación y de negociación colectiva en lo que se refiere a las condiciones de empleo. El Gobierno da una respuesta negativa a la pregunta 24, *c)* y comunica que el hecho de no aplicar en ciertas zonas la legislación laboral del país normalmente tiene repercusiones positivas en las condiciones de trabajo, al reducirse las injerencias externas. En la actualidad, la nueva gestión de las empresas privatizadas plantea problemas en relación con el exceso en el volumen del empleo. En cuanto al cumplimiento de los principios de la Declaración sobre las EMN en las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación, no hay diferencias con el resto del país. Sin embargo, si se crea una organización tomando como base algunas exenciones, posteriormente pueden surgir problemas al retirarse dichas exenciones.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (NLF)* indica que no se aplica la legislación laboral a las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación y da una respuesta negativa a las preguntas 24, *b)* y *d)*. Considera «obvio» que los incentivos especiales que se ofrecen a los inversores restringen los derechos sindicales básicos.

La *Federación de Trabajadores del Pakistán (PLF)* contesta que, en las zonas económicas especiales y en las zonas francas de exportación, están terminantemente prohibidas las actividades laborales y los trabajadores no tienen derecho a crear organizaciones y a negociar colectivamente las condiciones de empleo. Añade que los incentivos que se ofrecen a los inversores restringen los derechos de los trabajadores. Considera que tanto el Gobierno como las EMN se desinteresan por la Declaración sobre las EMN, y que no se aplica legislación laboral alguna con respecto a los derechos de los trabajadores en las operaciones extraterritoriales.

#### Panamá

El Gobierno de *Panamá* comunica que las zonas francas de exportación o las zonas procesadoras de exportación (ZPE) se rigen por la ley núm. 25, del 30 de noviembre de

1992, por la cual se establece un régimen especial integral y simplificado para la creación y funcionamiento de estas zonas (se adjunta copia). En materia laboral, el artículo 55 de dicha ley indica que en las relaciones obreropatronales en las industrias o empresas instaladas en las zonas procesadoras para la exportación, se aplicarán las normas comunes contenidas en el Código de Trabajo, en la ley núm. 1 de 17 de marzo de 1986 y en las leyes especiales que no sean contrarias a las disposiciones de la ley sobre las ZPE. Complementando estas disposiciones, el Gobierno nacional en 1997 adicionó un artículo a la ley núm. 25 de 1992, a través del decreto-ley núm. 3 de 7 de enero de 1997 (que se adjunta), mediante el cual se crea la Oficina de Ventanilla Única, para la agilización y aprobación de toda la documentación para aquellas empresas interesadas en establecerse en las ZPE. Asimismo, se establecen disposiciones relativas a la capacitación funcional y al mejoramiento de los trabajadores, al salario mínimo, las horas extraordinarias, las vacaciones, los convenios colectivos, el derecho de huelga, el establecimiento de un departamento especial para el conocimiento de los conflictos individuales y colectivos y la creación en dicho departamento de la comisión tripartita de avenimiento. El Gobierno señala que, si bien las relaciones laborales en las ZPE son más flexibles que las vigentes en el territorio nacional, las mismas no restringen 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, pues la materia laboral no regulada por la ley núm. 25 de 1992, y el decreto-ley núm. 3 de 1997, se regirá por la legislación laboral aplicable al resto del país. En este sentido, se mantiene el régimen de excepción en aquellas materias expresamente reguladas por dichas leyes. Los trabajadores de las zonas económicas especiales o de las zonas francas de exportación, de conformidad con lo que establecen el Código de Trabajo y las leyes antes mencionadas, sí gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables. El Gobierno confirma que no existen incentivos especiales que se puedan ofrecer a los inversores que restrinjan los derechos fundamentales de los trabajadores. No se dispone de información específica en lo que atañe a la aplicación de la Declaración sobre las EMN en las zonas especiales. Hay ciertos problemas en el caso de las EMN que eran antes industrias o empresas estatales, por ejemplo las que absorbieron los servicios de telecomunicaciones y de energía eléctrica, pero se solucionaron favorablemente. Para mayor información sobre las leyes en materia de privatización y sus repercusiones, véase *supra* los apartados «Antecedentes y finalidad» y «Empleo». En general, los principios de la Declaración sobre las EMN se observan en Panamá, y el Ministerio de Trabajo vela por el cumplimiento de las leyes laborales y por la protección de los trabajadores.

En lo que se refiere a la observancia de la Declaración sobre las EMN en los diversos sectores económicos o industriales, la organización de trabajadores *Convergencia Sindical* comunica que existe una legislación diferenciada para las ZPE que se establecen en Panamá. La ley núm. 25, de 22 de noviembre de 1992, fue la base para la reforma de una ley anterior y extendió una serie de incentivos fiscales y arancelarios, pero mantuvo las normas especiales reguladoras de las relaciones laborales. A inicios del año 1996, durante el período de receso legislativo, el órgano ejecutivo, en uso de las facultades extraordinarias otorgadas por la Asamblea Legislativa, dictó normas relativas al régimen jurídico de las ZPE. El régimen laboral especial de las ZPE, en esta ocasión, sí fue objeto de profundas y controvertidas modificaciones en lo que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo, a través de los decretos-leyes núm. 1 y núm. 2, de 11 de enero y de 26 de febrero de 1996, respectivamente. *Convergencia Sindical* destaca el carácter excepcional de estos productos legislativos, ya que no fueron objeto de discusión y aprobación por parte del órgano legislativo. A ello se suman las disposiciones particulares de la ley núm. 25 de 1992 y las modificaciones introducidas por los decretos-leyes en 1996, consistentes, entre otras cosas, en lo siguiente: la suspensión de los «sucesivos contratos por tiempo definido»; la flexibilización en el procedimiento de aprobación de los mecanismos de evaluación del rendimiento del trabajador; las causas de despido

naturaleza económica, por ejemplo «las fluctuaciones en el mercado de exportaciones, que conlleven pérdidas considerables de clientes o mercados»; el fraccionamiento de las vacaciones, por cuanto el empleador podrá señalar con antelación la época en la que el trabajador iniciará el disfrute de sus vacaciones, tomando en consideración en la mayor medida posible «los intereses de la empresa y los del trabajador, con arreglo a los ciclos de operación del establecimiento o industria»; la flexibilización en materia de derechos colectivos y relaciones laborales, puesto que las variaciones que introduce el régimen especial de las ZPE entrañan la ampliación del período durante el cual las empresas que inician operaciones no están obligadas a celebrar un convenio colectivo de trabajo; los medios de solución de los conflictos colectivos en las ZPE, al someterlos al Gobierno a un arbitraje obligatorio; y la restricción en los convenios colectivos de las condiciones de trabajo y las prestaciones, para que esos acuerdos no tengan un impacto negativo en las inversiones de capital y acarreen un rendimiento y una rentabilidad que sean justos, racionales y aceptables. En el momento de redactar el informe estaba pendiente un fallo judicial en relación con algunas de esas disposiciones. En cuanto a la legislación laboral aplicable en las zonas francas de exportación, si bien no existe una prohibición expresa de los derechos de organización y de acción sindical en esas zonas económicas, lo cierto es que la ausencia total de estabilidad y las serias restricciones con las que están regulados los derechos de negociación colectiva y de huelga no pueden sino ser considerados como violatorios de los derechos fundamentales y sindicales básicos de los trabajadores. El sistema de zonas francas de exportación es lo más opuesto al objetivo superior planteado en la Declaración sobre las EMN en cuanto a que las EMN sirvan de modelo en la promoción de la seguridad y estabilidad en el empleo. Tal y como se ha indicado, la legislación laboral especial de las ZPE en el país se inspira en criterios de gestión flexible del trabajo, y no sobre la base de una participación positiva de las EMN en el desarrollo integral de Panamá.

## Perú

El Gobierno del Perú manifiesta que existe una legislación especial para las zonas francas, las zonas de tratamiento especial comercial y las zonas especiales de desarrollo. De conformidad con lo dispuesto en el decreto legislativo núm. 704, que establece un régimen especial en materia aduanera, tributaria y laboral, las empresas de las zonas francas industriales o turísticas, por su naturaleza están facultadas para contratar personal en forma temporal en la proporción que requieran. En este sentido, siempre que no se trate de un trabajador con contrato temporal, la ley núm. 25593, que regula las normas sobre relaciones laborales de los trabajadores, sería aplicable sin distinción alguna. Puesto que la Constitución política del Perú y las normas laborales se aplican sin ninguna excepción en todo el territorio de la República, no se presentan situaciones que restrinjan los derechos humanos fundamentales o los derechos sindicales básicos en las zonas especiales. No habiéndose logrado una difusión completa de la Declaración sobre las EMN en los diversos sectores económicos e industriales, no se puede manifestar una experiencia particular en lo tocante a su aplicación. En relación con lo dispuesto en el párrafo 40 de la Declaración, el Gobierno indica que los trabajadores de las empresas establecidas en las zonas francas industriales o turísticas tienen derecho a la aplicación de las normas en materia de relaciones laborales sin diferenciación con el resto del país. En cuanto al párrafo 41, en virtud de la Constitución política y la legislación del Perú, el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a crear organizaciones, a negociar colectivamente y a declararse en huelga. El decreto supremo núm. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la ley de fomento del empleo, establece un mecanismo de protección ante el despido cuyo motivo tenga la afiliación a un sindicato. En lo que respecta al párrafo 45 de la Declaración, de manera general, cabe señalar que la inversión extranjera se sujeta a la actual regulación laboral en la que se protegen los derechos de los trabajadores y no se menoscaban ni el derecho de sindicación, ni el de negociación colectiva. Según el Gobierno, la privatización de industrias estatales ha provocado un solo problema, que es e

de la racionalización del personal, si bien en los primeros años de operación de las empresas privatizadas, el empleo aumentó, a través del incremento en la producción de estas empresas sobre el resto de la economía mediante los encadenamientos productivos tanto en la demanda de insumos como en la oferta al resto de la economía. Véase también *supra* el apartado «Antecedentes y finalidad». Como consecuencia de no haber logrado la difusión de la Declaración sobre las EMN, no es posible evaluar la observancia de ésta en las zonas francas de exportación, en las zonas económicas especiales y en las actividades análogas.

## Polonia

El Gobierno de *Polonia* manifiesta que la legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales no difiere de la que rige en el resto del territorio nacional. Añade que los incentivos especiales ofrecidos a los inversores son de carácter fiscal, como por ejemplo una exención de impuestos.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* está de acuerdo con el Gobierno en que la legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales es la misma que la que rige en el resto del territorio nacional, y añade que en ellas no se restringe el derecho de los trabajadores a crear organizaciones. La OPZZ da una respuesta negativa a las preguntas 24, *c)*, *d)* y *e)*. En cuanto a la pregunta 24, *f)*, la implantación por parte de las EMN de nuevos tipos de producción y, en particular, de nuevas tecnologías, engendra inevitablemente una pérdida de puestos de trabajo en las empresas privatizadas. La OPZZ indica que en las zonas económicas especiales se acata la mayoría de los principios y disposiciones de la Declaración sobre las EMN.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność)* indica que las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación son un instrumento muy útil para ayudar a las regiones afectadas por el desempleo porque permiten un desarrollo económico.

## Portugal

El Gobierno de *Portugal* manifiesta que la legislación laboral se aplica en todo el territorio nacional, y que no existe un régimen especial para las empresas instaladas en las zonas francas. Los trabajadores de esas zonas gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables. Señala asimismo que no se ofrecen a los inversores en las zonas económicas especiales unos incentivos especiales que restrinjan los derechos de los trabajadores.

## Rumania

El Gobierno de *Rumania* comunica que la legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación no difiere de la que rige en el resto del país. Los trabajadores de esas zonas gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables. Da una respuesta negativa a las preguntas 24, *c)* y *d)*. Respecto a las zonas económicas especiales, señala que forman parte del territorio del Estado de Rumania y que en ellas rige la legislación nacional (ley núm. 84, de 1992). En las zonas francas, las únicas actividades autorizadas son las aprobadas por su administración. Está prohibido expropiar, requisar o someter a otras medidas que surtan efectos similares las inversiones en esas zonas, a menos que sean de interés público, y esas medidas deberán adoptarse de conformidad con las disposiciones legales, que podrían ser objeto de un pago rápido, adecuado y efectivo de los daños correspondientes al valor de la inversión. Los salarios de los trabajadores en las zonas francas se fijan en los convenios colectivos o mediante una negociación individual. En general, la participación de las EMN en las empresas

anteriormente estatales no ha provocado problemas particulares. El Gobierno da una respuesta afirmativa a la pregunta 24, g), sin hacer más comentarios.

## Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* indica que no hay zonas económicas especiales y zonas francas de exportación en el país.

La *Confederación de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR)* contesta que aún no exist n zonas económicas especiales y zonas francas de exportación en Rwanda, y añade que ha habido despidos en masa de trabajadores, sin medidas de apoyo social, provocados por la privatización del sector de los productos primarios (se cita el nombre de la empr esa).

## San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* contestan que las preguntas relativas a las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación no s aplican en su caso.

## Senegal

El Gobierno del *Senegal* manifiesta que los derechos sindicales especiales en las zonas francas de exportación se refieren a la celebración de contratos de empleo d duración determinada y al procedimiento de los despidos por razones económicas. El personal de las empresas de dichas zonas tiene el mismo derecho que los demás trabajadores a crear organizaciones que estimen convenientes, de conformidad con los reglamentos vigentes. Los derechos básicos rigen también en las empresas de esas zonas. El Gobierno da una respuesta negativa a las preguntas 24, d) a f). En cuanto a la evaluación del empleo y de los derechos de los trabajadores en las zonas económicas especiales, zonas francas de exportación y similares, señala que los principios de la Declaración sobre las EMN son aplicables a todas las partes del contrato de trabajo.

## Singapur

El Gobierno d *Singapur* indica que la pregunta 24 no es pertinente en su caso porque el país no cuenta con zonas francas industriales o zonas económicas especiales.

## Sri Lanka

El Gobierno d *Sri Lanka* comunica que no hay zonas francas de exportación activas. La legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales y zonas francas d exportación no difiere en nada de la que rige en el resto del territorio nacional. No s restringe «en modo alguno» el derecho de los trabajadores de las zonas de libre comercio a crear organizaciones y a negociar colectivamente, si bien el grado de sindicación es mínimo. Tras haber sido aprobada la enmienda a la ley sobre los conflictos de trabajo (véase lo ya dicho a propósito de las solicitudes de información y la promoción de la negociación colectiva), que estipula el reconocimiento obligatorio de los sindicatos por los empleadores en ciertas situaciones, se va a determinar si el bajo nivel de sindicación s debe a la ubicación de la industria o a otras razones conexas, o bien al hecho de que los trabajadores sean reacios a sindicarse. Los incentivos que se ofrecen a las EMN no limitan los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. El Gobierno facilita los siguientes datos específicos sobre el cumplimiento en las zonas francas d exportación y zonas económicas especiales de la Declaración tripartita de principios sobr las EMN y la política social. En las zonas de libre comercio, las EMN consultan a las autoridades competentes y, en algunos casos, a las organizaciones de empleadores, pero no consta que hagan lo mismo en el caso de las organizaciones de trabajadores. Las EMN

deben presentar sus planes de personal a las autoridades competentes antes de empezar a actuar. La legislación exige que garanticen la seguridad social y la estabilidad del empleo. En contra de las disposiciones de la Declaración, en ciertas ocasiones las EMN no han anunciado con la debida antelación el cierre de empresas y un gran número de trabajadores perdió su empleo y no consiguió indemnización. Por ello está en curso un estudio destinado a determinar la posibilidad de establecer una red de seguridad para los trabajadores afectados. En las zonas de libre comercio, las EMN dispensan formación a su personal en todos los niveles, y los salarios y las condiciones de trabajo son más favorables que en las empresas nacionales.

La *Federación de Empleadores de Ceilán* indica que en las zonas francas de exportación son aplicables todas las leyes laborales.

El *Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC)* manifiesta que, si bien las leyes laborales se aplican en todo el país, en las normas que rigen las relaciones de trabajo en las zonas francas de exportación influye en la práctica el Consejo de Inversiones. Añade que los incentivos ofrecidos a las EMN menoscaban los derechos de los trabajadores. La participación de multinacionales en antiguas empresas estatales, hoy privatizadas, ha traído consigo la reducción de las plantillas, la precarización del empleo y la aplicación de programas de cese voluntario.

El *Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU)* comunica que, aunque las leyes laborales son aplicables uniformemente en todo el país, en la práctica, a los trabajadores de las zonas de libre comercio les resulta difícil organizarse porque temen el despido y otras represalias de las EMN. Hoy en día, las únicas organizaciones de trabajadores que actúan en esas zonas son los consejos consultivos paritarios. El Sindicato menciona el estudio realizado por la Federación de Sindicatos Libres de Ceilán (ACFFTU) y patrocinado por el Instituto Libre Asiático -Americano del Trabajo (AAFLI) sobre las relaciones de trabajo en las zonas de libre comercio, según el cual las mujeres que trabajan en ellas piensan que conseguirían unas condiciones de trabajo mejores de sus empleadores si tuvieran sindicatos. Dos tercios de esas mujeres se sienten insatisfechas con su trabajo y el 75,4 por ciento no se fían de los consejos que las representan. En Sri Lanka, las zonas de libre comercio dependen del Consejo de Inversiones desde la modificación, en noviembre de 1992, de la ley sobre la Comisión Económica del Gran Colombo. Aunque los trabajadores gozan teóricamente del derecho a crear sindicatos, se les veda implícitamente ese derecho en la realidad.

## Sudáfrica

*Empleadores de Sudáfrica (BSA)* señala que no hay zonas económicas especiales o zonas francas de exportación en el país.

El *Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU)* manifiesta que no existen zonas francas de exportación en el territorio nacional.

Además de reconocer que en Sudáfrica no hay zonas francas de exportación y que la legislación laboral se aplica a todos los trabajadores independientemente de su situación geográfica, la *Federación de Sindicatos Sudafricanos (FEDUSA)* hace declaraciones generales sobre la falta de medios inherentes a la Declaración sobre las EMN para determinar las condiciones en que actúan las EMN. Si bien la legislación laboral de Sudáfrica se aplica a todo el país, en el que los sindicatos desempeñan un papel muy destacado, hay zonas francas de exportación en los países en desarrollo (se cita el nombre de un país cercano) en las que las EMN explotan a los trabajadores, violan los derechos humanos, niegan los derechos sindicales básicos, ofrecen unas condiciones de trabajo menos interesantes y dan un trato injusto a su personal. En lo tocante al cumplimiento de los principios de la Declaración sobre las EMN en las zonas francas de exportación, la

Federación añade que esas zonas se crean para eludir el cumplimiento de la legislación laboral nacional y negar a los trabajadores sus derechos sindicales básicos, y cita a modo de ejemplo: salarios bajos, falta de disposiciones en materia de pensiones, condiciones de trabajo «insalubres» y servicios de seguridad y de salud en el trabajo por debajo de la norma. La FEDUSA menciona además que la privatización de las empresas «generalment provoca despidos laborales».

## Tailandia

El Gobierno de *Tailandia* destaca que la legislación laboral que se aplica en las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación no difiere en nada de la que rige en el resto del territorio nacional. Los trabajadores de esas zonas gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva. Los incentivos especiales que se ofrecen a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores. No se dispone de información suficiente para determinar si la participación de las EMN en la privatización ha suscitado problemas laborales particulares, ni tampoco sobre la observancia de los principios de la Declaración EMN en las zonas económicas especiales y las zonas francas de exportación.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* manifiesta que en las zonas francas rige una legislación distinta de la que se aplica en el resto del país, por ejemplo la ley núm. 16, de 1992, sobre las zonas francas, la orden núm. 17, de 1992, sobre las zonas francas de Zanzíbar y la orden núm. 6, de 1986, sobre la promoción de las inversiones en Zanzíbar. Algunas de las cláusulas de estas disposiciones jurídicas suspenden la aplicación de otras leyes, lo cual preocupa a los sindicatos, que no fueron consultados al respecto. La mayoría de los inversores que operan en zonas francas atentan contra los derechos sindicales impidiendo que los trabajadores creen asociaciones o se afilien a las de su elección, con lo cual las negociaciones colectivas son de carácter dudoso. Véanse, por ejemplo las respuestas a las preguntas 1 y 3. La OTTU/TFTU menciona el esfuerzo tripartito en materia de creación de empleos por medio del proyecto «empleos para África», financiado por la OIT. En las empresas anteriormente estatales se reconocía y se respetaba el derecho de los trabajadores a sindicarse y la condición de sindicalista, así como las actividades sindicales. Tras la privatización de esas empresas y el establecimiento de nuevos sistemas de gestión, ya no se aceptan o reconocen tan fácilmente los sindicatos en ellas. En particular, las empresas de las zonas francas de exportación no acatan los principios de la Declaración EMN relativos al empleo y a los derechos laborales.

## Togo

El Gobierno de *Togo* manifiesta que en la zona de libre comercio se aplica en general la legislación laboral y que las empresas instaladas en ella están también sujetas a lo dispuesto en acuerdos especiales. Los trabajadores podrían entablar negociaciones colectivas e incluso negociar sus condiciones de trabajo al amparo de estos acuerdos especiales. El Gobierno señala que, al no disponer de estudios específicos, es difícil saber si los incentivos que se ofrecen a los inversores en la zona de libre comercio limitan o no los derechos sindicales y generales de los trabajadores. El Gobierno responde negativamente a las preguntas 24, *d)* y *e)*. No hay una participación manifiesta de las EMN en las empresas de antigua titularidad estatal, hoy privatizadas, pero ha habido en ellas despidos en masa. En general, los principios de la Declaración EMN relativos al empleo y a los derechos de los trabajadores se aplican en la zona de libre comercio; ejemplo de ello son las EMN del sector del petróleo (se cita también el nombre de una compañía de aviación multinacional).



El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* comunica que en Togo las zonas francas de exportación gozan de un estatuto especial y no están sometidas a la legislación nacional. Coincide con el Gobierno en lo que se refiere a los derechos de sindicación y de negociación colectiva en esas zonas.

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* manifiesta que las empresas de la zona franca acaban de preparar un acuerdo que es «totalmente diferente» de los que se aplican en el territorio aduanero. Se excluye deliberadamente de esas zonas a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos sectoriales, y esos incentivos especiales «limitan gravemente» los derechos humanos fundamentales, los derechos sindicales básicos, la seguridad del empleo, la igualdad de trato y otros derechos de los trabajadores. La CSTT no está de acuerdo con el Gobierno en lo tocante a la privatización, por estimar que la de las empresas anteriormente estatales, absorbidas por las EMN ha desembocado en despidos colectivos con el pretexto de la reestructuración. No obstante, cita el caso de tres EMN, del transporte aéreo y del petróleo que, a su juicio, respetan la Declaración EMN (se citan los nombres).

El *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* menciona la prohibición implícita de los sindicatos en la zona franca, debido a lo cual no hay modo de determinar la situación en ella en materia de «derechos laborales» y manifiesta que la complicidad existente entre el Gobierno y las empresas en la zona franca ha coartado la acción de los sindicatos y bloquea de hecho la entrada en esas empresas de los inspectores del trabajo. Añade que no es posible dilucidar cuál es la situación en la zona franca en relación con los derechos laborales. Denuncia lo inadecuado de las normas de salud y seguridad en el trabajo (véase el capítulo de «Seguridad e higiene») y que las condiciones de trabajo en las zonas económicas especiales se rigen por «la ley del patrón» y no por el tipo de acuerdos aplicados en otras partes (véase el capítulo de «Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo»).

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* da una respuesta negativa a todas las preguntas, salvo la pregunta 24, g), contestada afirmativamente si bien señala que se ha promulgado últimamente una ley sobre las zonas francas de exportación.

## Turquía

El Gobierno de *Turquía* manifiesta que hay 17 zonas francas en el país. La ley núm. 3218 sobre las zonas de libre comercio y las normas de aplicación de la misma rigen todo lo relacionado con las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección social. Se aplica a todas las empresas, y en ella se especifica que la reglamentación de la seguridad social del país es de aplicación para quienes trabajan en esas zonas en virtud de un contrato de trabajo, independientemente de la nacionalidad de la empresa o del trabajador. Se aplican, además, las condiciones de seguridad social de los tratados bilaterales cuando procede. La ley núm. 2822 sobre los convenios colectivos, las huelgas y los cierres patronales prohíbe las huelgas y los cierres durante los diez primeros años de actuación de las empresas en la zona franca, y estipula que los conflictos derivados de la negociación colectiva se someterán al Consejo Supremo de Arbitraje.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)* concuerda con el Gobierno y añade que no se limita el derecho de los trabajadores a sindicarse y a negociar colectivamente en las zonas.

La *Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS)* indica que, en virtud de la ley sobre las zonas de libre comercio, las zonas francas de exportación y las zonas económicas

especiales «parecen un país dentro del país» y gozan de «un sinfín» de privilegios. En esas zonas, además de estar prohibidas la huelga y el cierre patronal durante los diez primeros años, no se respetan los derechos sindicales.

## Ucrania

El Gobierno de *Ucrania* ha adoptado disposiciones especiales para las EMN y las empresas nacionales que operan en las zonas económicas especiales, y les concede privilegios en relación con los aranceles, los impuestos, el cambio de divisas y otros aspectos del quehacer económico. La ley del 13 de octubre de 1992, que especifica los principios generales que rigen la creación y la explotación de zonas económicas especiales y zonas francas de exportación, las define como regiones o zonas del territorio ucraniano en las que se aplican leyes especiales que regulan la actividad económica, y en las que están vigentes unos procedimientos especiales de aplicación de esa legislación. Los empleadores pueden contratar a trabajadores en las zonas económicas especiales con arreglo a un contrato y deben informar sobre el particular a las autoridades de desarrollo económico de dichas zonas. Los salarios se fijan contractualmente, y no están sujetos a un tope, pero no pueden ser inferiores al salario mínimo legal. En las zonas económicas especiales se aplican los convenios de la OIT ratificados por Ucrania; las organizaciones sindicales actúan libremente y las empresas tienen que respetar la Declaración tripartita de principios sobre las EMN y la política social. Los trabajadores de esas zonas gozan del derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y a negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo aplicables.

En su respuesta conjunta, la *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios (ULIE)* concuerdan con el Gobierno y añaden que el Código de Trabajo se aplica en todo el país, incluidas las zonas económicas especiales.

## Uganda

En su respuesta común, los interlocutores tripartitos de *Uganda* señalan que las preguntas relativas a las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación no tienen sentido en el caso de su país, aunque indican que la participación de las EMN en el antiguo sector estatal, hoy privatizado o liberalizado, ha traído consigo despidos y un fuerte desempleo.

## Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* señala que las zonas francas de exportación se rigen por la legislación nacional y el Puerto Libre por las leyes de aduanas. Los trabajadores de las zonas francas de exportación y zonas económicas especiales gozan del derecho a crear organizaciones y a negociar en forma colectiva, y no hay incentivos especiales que limiten los derechos humanos fundamentales, u otros derechos mencionados en el punto c). En cuanto a una información específica sobre las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación, los efectos han sido diferentes según los sectores económicos. En algunos casos, la participación de las EMN en empresas anteriormente estatales ha dado lugar a problemas laborales, cuando los trabajadores han tratado, bajo los esquemas de privatización, de que no se reestructuren esas empresas anteriormente del Estado.

## Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam* comunica que la legislación laboral nacional que se aplica en las zonas económicas especiales y zonas francas de exportación no difiere en nada de la que rige en el resto del territorio nacional. Los trabajadores de esas

zonas gozan del derecho a crear organizaciones y a negociar en forma colectiva. Los incentivos que se ofrecen a las EMN no limitan los derechos de los trabajadores y el Gobierno las incita a respetarlos.

## Zambia

La *Federación de Empleadores de Zambia (ZFE)* comunica que no hay zonas francas de exportación o zonas económicas especiales en el país.

## Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* comunica que las leyes que se aplican en las zonas francas de exportación se diferencian de las que rigen en el resto del país, en el sentido de que en dichas zonas no es aplicable el capítulo 28:01 de la ley sobre las relaciones de trabajo, d 1993, y las disposiciones complementarias correspondientes. La legislación laboral vigente en las zonas francas de exportación consist en las normas promulgadas por las autoridades de la zona en consulta con el ministerio responsable de velar por el cumplimiento de la ley sobre las relaciones de trabajo. Las disposiciones legislativas aplicables en las zonas francas de exportación (núm. 372, de 1998) son una mera recapitulación de la ley sobre las relaciones de trabajo y se elaboraron «precipitadamente» a raíz de las críticas que suscitó la decisión de eximir a las zonas francas de exportación de la aplicación de dicha ley. Esa normativa, que contiene «errores de acción y de omisión», no da detalles sobre el registro de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, no crea un dispositivo d apelación de las decisiones de los consejos laborales, y no define conceptos tan importantes como el de «discriminación». No obstante, en ella se enuncia, explícitamente el derecho a «crear» las organizaciones que los trabajadores estimen convenientes. La inaplicabilidad de la ley sobre las relaciones de trabajo en las zonas francas de exportación tenía por objeto «fomentar las inversiones», pero al Gobierno le constan los problemas antes indicados, así como «la mentalidad egoísta» de los empleadores en dichas zonas, que «someten a los trabajadores a prácticas laborales injustas». El Ministerio d Industria y Comercio administra directamente las zonas francas de exportación de conformidad con la ley sobre las zonas francas de exportación, promulgada antes de la creación de las mismas, y después de una consulta tripartita. La ley, que tiene sus propios dispositivos jurídicos d aplicación, permite tratar y resolver conflictos. La participación de las EMN en industrias privatizadas y sectores liberalizados ha entrañado despidos que se han justificado con los argumentos de la reestructuración y la competitividad. El Gobierno declara que hay «un abismo entre la legislación y la práctica» en las zonas francas de exportación en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores. El Parlamento está examinando un proyecto d ley de enmienda de la ley sobre las relaciones de trabajo con el cual se tratan de eliminar las discrepancias entre las normas aplicables en zonas francas de exportación y en otras partes, armonizando todas las leyes laborales del país.

## V. Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración

En su 232.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1986), el Consejo de Administración adoptó un procedimiento (que figura en el apéndice I del anexo 3), para el examen de los conflictos que pudieran presentarse con respecto a la aplicación de la Declaración EMN.

- 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 algún conflicto, sírvase comunicar detalles sobre las cuestiones planteadas y las formas cómo 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.*

### Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* comunica que no se han producido conflictos ni dificultades a propósito de la interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN.

### Angola

El Gobierno de *Angola* remite la respuesta de la Cámara de Comercio e Industria de Angola, que contiene información de dos EMN que actúan en el sector petroquímico (se citan los nombres). Una de ellas indica que no le consta que haya conflictos al respecto y la otra comenta que es una pregunta destinada al Gobierno.

La *Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Angola* manifiesta que no dispone de información sobre las actividades de las EMN que operan en el país.

### Antigua y Barbuda

El Gobierno de *Antigua y Barbuda* manifiesta que su sistema es de carácter tripartito y de cumplimiento obligatorio desde 1975 y que, hasta la fecha, parecen positivas su actuación y su estructura.

La *Federación de Empleadores de Antigua* concuerda con lo expresado por el Gobierno.

### Australia

Al Gobierno de *Australia* no le consta que haya conflictos como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN.

El *Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)* está de acuerdo con el Gobierno.

### Austria

El Gobierno de *Austria* comunica que no ha habido conflictos derivados de la interpretación de la Declaración EMN.

## Bahamas

El Gobierno d *Bahamas* da una respuesta negativa a ambas preguntas, y agrega que, en su opinión, la mejora del proceso de consulta entre los interlocutores sociales (véase la Parte III) puede reforzar y fomentar en mayor medida los programas que ofrecen las EMN.

## Bahrein

El Gobierno d *Bahrein* da una respuesta negativa a la pregunta 25.

## Bangladesh

El Gobierno d *Bangladesh* presenta su parecer de acuerdo con lo expresado por la Asociación de Empleadores de Bangladesh, que se expone a continuación.

La *Asociación de Empleadores de Bangladesh* no hace comentarios respecto a la pregunta 25, a) y b).

## Barbados

El Gobierno d *Barbados* contesta que tanto la Confederación de Empleadores d e Barbados (BEC) como el Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Trabajadores d Barbados (CTUSAB) están satisfechos con el procedimiento actual adoptado en relación con la encuesta.

La *Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)* da una respuesta negativa a las dos preguntas.

La *Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)* da una respuesta negativa a las dos preguntas.

## Bélgica

El Gobierno d *Bélgica* se refiere de nuevo al cierre y traslado de una EMN del sector del automóvil (se cita el nombre de la EMN) con el fin de destacar las dificultades que plantea el procedimiento para el examen de los conflictos, ya lleva mucho tiempo y los resultados son mínimos. El Gobierno pone en duda la eficacia de ese procedimiento, que presupone un consenso sobre un producto cuyo valor «contrasta radicalmente con la contundencia propia de las decisiones legales», de ahí que se haya eludido a menudo su aplicación, por ejemplo en el caso de una EMN del sector industrial de los ascensores (se cita el nombre de la EMN), la cual decidió unilateralmente dar por terminadas sus operaciones sin haber consultado antes a los interlocutores sociales. El Gobierno aboga por una reforma del procedimiento para el examen de los conflictos, habida cuenta de las deliberaciones referentes a las directrices de la OCDE sobre las EMN. Propugna asimismo la creación de «un observatorio de las EMN», con facultades de rápida observación y prevención, pero que no debería convertirse en una «asamblea intelectual que produjera estudios mucho después». En vista de la complejidad de la situación y de la dinámica del poder económico, el Gobierno sugiere que en el futuro podría ser conveniente establecer un tribunal internacional; de momento, Internet podría resultar un instrumento útil y eficaz.

## Brasil

El Gobierno del *Brasil* señala que no lleva una lista de los conflictos derivados d interpretaciones diferentes de la Declaración EMN.

---

La *Confederación Nacional de la Industria (CNI)* afirma que no se han registrado conflictos generados por interpretaciones distintas de la Declaración EMN.

#### Bulgaria

El Gobierno d *Bulgaria* contesta que los conflictos que han surgido están vinculados a las relaciones industriales y no tienen relación directa con los principios de la Declaración EMN. La mayoría de los empleadores estima que la legislación laboral está desequilibrada, al otorgar a los trabajadores «grandes privilegios», por lo que convendría modificarla para proporcionar una mayor libertad a los empleadores, incluso en el proceso de revisión de la negociación colectiva.

#### Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* manifiesta, a propósito de las actividades de las EMN, que está siempre al corriente de las posibles dificultades graves con que pueden tropezar los miembros de las categorías profesionales que lo componen. No le consta que haya habido conflictos derivados de la interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN.

#### Chipre

Según la *Federación Panchipriota del Trabajo (PEU)*, no ha habido conflictos entre las partes a propósito de la Declaración EMN y el procedimiento no ha provocado dificultades graves.

#### Colombia

El Gobierno d *Colombia* manifiesta que no se halla en conocimiento de conflicto alguno derivado de la aplicación de la Declaración EMN.

#### República de Corea

El Gobierno de la *República de Corea* comunica que no han surgido conflictos ni dificultades.

#### Côte d'Ivoire

El Gobierno d *Côte d'Ivoire* manifiesta que no han surgido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN.

#### Croacia

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Croacia* señala que, como no ha habido una reunión tripartita, no ha sido posible determinar si hay o no diferencias de interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN. Añade, a este respecto, que no está claro quién debería iniciar y organizar una reunión tripartita.

#### República Democrática del Congo

A la *Federación de Empresas del Congo (FEC)* no le consta que haya habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN, y añade que la pregunta 25, b) no tiene sentido en su caso.

La *Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)* manifiesta que no tiene información sobre conflictos que hayan podido surgir como resultado de distintas

interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN. En lo que se refiere al procedimiento para el examen de los conflictos, señala que no tiene nada que decir sobre el particular de momento, porque no se aplica todavía en el país.

#### Dinamarca

Los interlocutores tripartitos de *Dinamarca* indican que no hubo conflictos relacionados con la Declaración EMN en el período examinado.

#### República Dominicana

La *Confederación Nacional de Trabajadores de la República Dominicana (CNTD)* manifiesta que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN, pero sí en el caso de la aplicación de las leyes laborales en lo que atañe a la creación de sindicatos. No menciona dificultades particulares en lo que se refiere al procedimiento para el examen de los conflictos.

#### Ecuador

El Gobierno del *Ecuador* comunica que hasta la fecha no ha habido conflictos en el país como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN.

#### Egipto

Según la información facilitada por una EMN de la industria alimenticia y transmitida por conducto de la *Federación de Industrias de Egipto*, no ha habido conflictos ni dificultades de procedimiento para el examen de los conflictos.

#### El Salvador

El Gobierno de *El Salvador* manifiesta que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de cualquiera de los párrafos de la Declaración EMN.

#### Eslovaquia

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de Eslovaquia señalan que no disponen de datos que expliquen si los conflictos han surgido o no como consecuencia de las distintas interpretaciones que las partes interesadas han dado a la Declaración EMN.

#### Eslovenia

El Gobierno de *Eslovenia* da una respuesta negativa a las dos preguntas.

#### España

En lo tocante a los conflictos derivados de distintas interpretaciones por los interesados, la *Unión General de Trabajadores (UGT)*, de España, declara que si no ha habido problemas relacionados con la Declaración EMN es porque ni el Gobierno ni los empleadores le han dado la importancia que merece.

#### Estonia

Los interlocutores tripartitos de *Estonia* dan una respuesta negativa a ambas preguntas.

---

## Filipinas

El Gobierno d *Filipinas* da una respuesta negativa a la pregunta 25.

## Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* da una respuesta negativa a la pregunta 25.

## Ghana

El *Congreso de Sindicatos de Ghana* comunica que no ha habido conflictos en relación con la interpretación de la Declaración EMN y que el procedimiento no ha suscitado dificultades.

## Grecia

La *Federación de Industrias Griegas* manifiesta que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones por las partes de cualquier párrafo de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento propuesto.

## Guatemala

El Gobierno d *Guatemala* declara que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de la Declaración EMN por los interesados.

El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) manifiesta no estar al corriente de ningún conflicto derivado de la interpretación de la Declaración EMN.

## Guyana

El Gobierno d *Guyana* da una respuesta negativa a la pregunta 25.

## Hungría

Según el informe presentado por los interlocutores tripartitos de *Hungría*, al Gobierno no le consta que haya habido conflictos relacionados con la interpretación de la Declaración EMN. La Confederación de Industriales Húngaros, que es uno de los interlocutores tripartitos, observa que el procedimiento para el examen de los conflictos indicado no ha de provocar dificultades graves en las EMN, a pesar de una introducción d innovaciones que requiere mucho tiempo y dinero. Los empleadores sugieren que s facilitaría la cooperación si las EMN dieran una prioridad mayor a su participación en las organizaciones de empleadores.

## India

El Gobierno de la *India* da una respuesta negativa a la pregunta relativa a la interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN y a las dificultades d procedimiento para el examen de los conflictos.

## Irlanda

El *Congreso de Sindicatos de Irlanda* comunica que no hubo conflictos en lo tocant a la interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN durante el período examinado. El procedimiento para el examen de los conflictos es total ente ineficaz



porque no puede tener en cuenta la rapidez en la adopción de decisiones en una economía mundializada. Debería suprimirse el requisito de la unanimidad al determinar la validez de una solicitud en materia de interpretación.

Jordania

El Gobierno de *Jordania* comunica que no ha habido dificultades relacionadas con el procedimiento.

La *Cámara de Industria de Ammán* concuerda con el Gobierno y añade que las dificultades que puedan surgir se zanjarán gracias a una cooperación tripartita.

Kenya

El Gobierno de *Kenya* da una respuesta negativa a la pregunta 25, a) y b).

Kuwait

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos de *Kuwait* dan una respuesta negativa a las preguntas.

Letonia

La *Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)* manifiesta que no ha habido conflictos porque los interlocutores sociales no han examinado la Declaración EMN.

Líbano

El Gobierno del *Líbano* no dispone de información.

Lituania

El Gobierno de *Lituania* da una respuesta negativa a las dos preguntas.

El *Sindicato Unificado de Lituania (LPSS)* declara que no hubo tales conflictos en el período examinado.

Malasia

Los interlocutores tripartitos de *Malasia* dan una respuesta negativa a la pregunta 25.

Malta

La *Unión General de Trabajadores de Malta* comunica que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento.

Mauricio

El Gobierno de *Mauricio* indica que hasta la fecha no ha habido conflictos debidos al procedimiento o a la interpretación de las disposiciones de la Declaración EMN.

---

## México

El Gobierno d *México* manifiesta que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento.

## Myanmar

El Gobierno de Myanmar comunica que no se ha producido conflicto alguno como resultado de interpretaciones distintas de la Declaración EMN.

## Nepal

La *Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)* comunica que no ha habido conflictos como resultado d e distintas interpretaciones de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento.

## Nicaragua

El Gobierno d *Nicaragua* comunica que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de la Declaración EMN. El procedimiento propuesto parece el más indicado para examinar los conflictos.

## Nueva Zelanda

El Gobierno d *Nueva Zelanda* indica que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de la Declaración EMN.

## Pakistán

El Gobierno del *Pakistán* comunica que no ha habido en el país conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento.

Según la *Federación Nacional del Trabajo del Pakistán (NLF)* , los sindicatos no entienden cabalmente la Declaración EMN y no ha habido un debate sobre el particular.

La *Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán (PLF)* contesta que no l consta que haya habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN. Debería enviarse al Pakistán un equipo de estudio para examinar la aplicación de los principios de la Declaración EMN. Solamente con ese estudio riguroso sería posible localizar los casos de cumplimiento e incumplimiento.

## Panamá

El Gobierno d *Panamá* manifiesta que no le consta que haya habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de los párrafos de la Declaración EMN por los interesados.

## Perú

El Gobierno del *Perú* indica que han surgido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN y dificultades relacionadas con el procedimiento para el examen de los mismos.

Polonia

La *Alianza General de Sindicatos Polacos (OPZZ)* señala que no se han producido conflictos a raíz de las distintas interpretaciones de la Declaración EMN ni del procedimiento propuesto.

El *Sindicato Autónomo Independiente «Solidaridad» (NSZZ Solidarność)* manifiesta que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de los párrafos d la Declaración EMN.

Portugal

El Gobierno d *Portugal* comunica que no ha habido conflictos relacionados con la aplicación de la Declaración EMN.

A la *Unión General de Trabajadores (UGT)* no le consta que haya habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN por los interesados.

Rumania

El Gobierno d *Rumania* da una respuesta negativa a las dos preguntas .

Rwanda

El Gobierno d *Rwanda* comunica que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de la Declaración EMN, ni tampoco dificultades relacionadas con el procedimiento.

La *Confederación de Sindicatos de Rwanda (CESTRAR)* declara que no dispone d información sobre el particular.

San Vicente y las Granadinas

Los interlocutores tripartitos de *San Vicente y las Granadinas* dan una respuesta negativa a la pregunta relativa a posibles conflictos o dificultades relacionados con la Declaración EMN.

Senegal

El Gobierno del *Senegal* da una respuesta negativa a la pregunta 25, *a)* y *b)*.

Singapur

El Gobierno d *Singapur* responde negativamente a la pregunta 25, *a)* y *b)*.

Sri Lanka

El Gobierno d *Sri Lanka* da una respuesta negativa a esta pregunta.

Sudáfrica

A *Empleadores de Sudáfrica (BSA)* no le consta que haya habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN por los interesados.

## Suiza

El Gobierno d *Suiza* indica que no le consta que hayan surgido conflictos a propósito de la aplicación de la Declaración EMN.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara que rara vez hay conflictos d interpretación porque la Declaración EMN no contiene cláusulas de obligado cumplimiento.

## Tailandia

El Gobierno d *Tailandia* manifiesta que dispone de poca información sobre los posibles conflictos derivados de distintas interpretaciones de la Declaración EMN.

## República Unida de Tanzania

La *Organización de Sindicatos de Tanzania (OTTU/TFTU)* indica que en lo que s refiere a la interpretación de la Declaración EMN, no ha habido conflictos aunque en algunos casos los empleadores no respetan los principios de la Declaración EMN. El procedimiento propuesto no ha planteado dificultades.

## Togo

El Gobierno d *Togo* comunica que no ha habido conflictos como resultado d distintas interpretaciones de los párrafos de la Declaración EMN por los interesados.

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* concuerda con el Gobierno.

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Togo (CSTT)* y el *Grupo de Sindicatos Autónomos (GSA)* están de acuerdo con el Gobierno, y el grupo añade que s trata de un tema «totalmente nuevo» para él.

## Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* da un respuesta negativa a las dos preguntas.

## Turquía

El Gobierno d *Turquía* manifiesta que no ha habido conflictos en el país como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía* concuerda con el Gobierno.

## Ucrania

Según el Gobierno de *Ucrania*, no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN.

La *Confederación de Empleadores de Ucrania* y la *Liga Ucraniana de Industriales y Empresarios* indican en su respuesta conjunta que concuerdan con el Gobierno.

Uganda

En su respuesta conjunta, los interlocutores tripartitos d *Uganda* dan una respuesta negativa a la pregunta relativa a posibles conflictos como resultado de distintas interpretaciones de las disposiciones de la Declaración EMN.

Venezuela

La *Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)* da una respuesta negativa a las dos partes de la pregunta 25.

Viet Nam

La *Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)* comunica que no ha habido conflictos como resultado de distintas interpretaciones de la Declaración EMN por los interesados.

Zimbabwe

El Gobierno d *Zimbabwe* da una respuesta negativa a ambas preguntas, y explica qu no ha habido un intento aunado o coordinado de examinar colectivamente la Declaración EMN.

Ginebra, 9 de febrero de 2001.

## Anexo 1

### Comunicaciones de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores que no han presentado informes

Los mandantes siguientes han comunicado a la Oficina los motivos por los cuales no han presentado informes para la séptima encuesta.

#### Armenia

La *Cámara de Comercio y de Industria de la República de Armenia* declara que, después de haber estudiado el cuestionario, consideró que éste sólo era pertinente para el Gobierno. Por consiguiente, la Cámara de Comercio no ha respondido.

#### Brasil

La *Confederación Nacional del Comercio (CNC)* considera que debe abstenerse de opinar sobre los temas tratados en la encuesta pues carece de los recursos apropiados para evaluar la aplicación de la Declaración EMN.

#### Canadá

El Gobierno de *Canadá* lamenta que la falta de datos le impida responder a las preguntas específicas de la encuesta. No obstante, declara lo siguiente: Canadá es a la vez país de origen y de acogida de actividades de las empresas multinacionales. En 1998, las actividades de inversión extranjera directa de las EMN alcanzaron 217.000 millones de dólares y las actividades de inversión de las empresas multinacionales canadienses en el extranjero alcanzaron 239.000 millones de dólares. Las empresas bajo control extranjero representaron el 32,8 por ciento de los ingresos de explotación de las sociedades canadienses en 1996, comparado a 26,9 por ciento en 1989. Las empresas controladas por los Estados Unidos representan el 78 por ciento de este aumento. Los ingresos de explotación de las empresas extranjeras fueron superiores a los ingresos de explotación de las empresas nacionales en tres sectores industriales dinámicos: equipo de transporte; electricidad y electrónica; y química y textiles. Una investigación realizada sobre las actividades de las EMN demuestra que tanto las EMN con sede en Canadá y las EMN con sede en el extranjero contribuyen de manera importante a la promoción del bienestar económico y social. Por ejemplo, la décima parte de todos los puestos de trabajo de Canadá depende directamente de las actividades de inversión extranjera directa de las EMN. Un estudio reciente indica que una corriente de inversión extranjera directa hacia Canadá crearía aproximadamente 45.000 nuevos empleos y aumentaría el PBI en aproximadamente 4.500 millones de dólares en un período de cinco años. Del mismo modo, las inversiones hechas en el extranjero por EMN con sede en Canadá también aumentan el nivel de vida de los canadienses. En el decenio de 1990, las entradas provenientes de la renta de la inversión directa aumentaron fuertemente conjuntamente con el drástico aumento de las inversiones canadienses en el extranjero (CDIA). La renta de la inversión directa promedió 6.800 millones de dólares entre 1980 y 1997, aproximadamente 3.000 millones más que el ingreso promedio recibido entre 1982 y 1989. Tal como se observa en el informe de Canadá de 1996, la legislación laboral de Canadá no hace diferencias entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Como las exigencias son las mismas para ambos tipos de empresa, no ha habido ningún tipo de incentivo para analizar formalmente las diferencias potenciales entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales con respecto al grado de observancia de la legislación laboral. Tampoco existe una recopilación de datos específicos relativos a las empresas multinacionales. Por consiguiente, el Gobierno de Canadá no puede proporcionar respuestas adecuadas a las preguntas de la encuesta. En general, el Gobierno opina que el proceso de integración económica mundial debe ir a la par de la promoción y protección efectivas de los derechos humanos, los derechos fundamentales de los trabajadores y el medio ambiente. Estos valores pueden promoverse eficazmente mediante una gama de políticas económicas, financieras, comerciales y sociales en el marco de foros multinacionales y regionales, bilateral o nacional. Estimular la participación de las empresas multinacionales en iniciativas de civismo internacional puede proporcionar nuevas oportunidades de mejorar las normas de conducta internacional de las empresas y contribuir a la promoción de los

valores universales. Con este propósito, el Gobierno de Canadá alienta a las empresas a adoptar y aplicar principios de conducta ética, tales como la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, los derechos fundamentales de los trabajadores y el medio ambiente. El planteamiento del Gobierno tiende a promover una actitud ciudadana responsable de las empresas multinacionales se centra en propiciar las iniciativas del sector privado, cuando sea posible haciendo participar a los trabajadores y las agrupaciones no gubernamentales en el desarrollo de códigos de conducta voluntarios. La función del Gobierno en estas iniciativas puede consistir en financiar el proceso, proporcionar informaciones sobre los acuerdos intergubernamentales existentes (como por ejemplo la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales) así como las medidas tomadas en otros foros regionales, internacionales y gubernamentales. Se ofrece asimismo asistencia técnica a las empresas, asociaciones y grupos que se dedican a crear códigos voluntarios. Si bien la elaboración y la utilización de códigos de conducta voluntarios por parte de las empresas multinacionales ha aumentado en el plano internacional, el análisis sistemático en lo que concierne a su impacto o su eficacia está comenzando. Varios gobiernos, incluido el de Canadá también apoyan una mejor comprensión de las implicaciones políticas de la proliferación de códigos de conducta voluntarios en lo que respecta al sistema de comercio internacional mediante instituciones tales como la OCDE y la OIT. Recientemente, los miembros del G-8, incluido Canadá, han comenzado a explorar la función que pueden cumplir las multinacionales en la prevención de los conflictos y la promoción de un desarrollo democrático internacional. Asimismo, Canadá apoya enérgicamente el Pacto Mundial propuesto por el Secretario General de las Naciones Unidas que insta a los jefes de empresa a adoptar nueve principios que se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Cumbre de Copenhague y la Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

### Santo Tomé y Príncipe

La *Unión General de Trabajadores de Santo Tomé y Príncipe* señala que no está en condiciones de responder a la encuesta dado que no hay EMN en el país.

## Anexo 2

### Comentarios de los gobiernos sobre los informes presentados directamente a la OIT por organizaciones de empleadores y de trabajadores

#### Australia

En lo que se refiere a la respuesta comunicada directamente a la Oficina por el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) a la pregunta 19, párrafos 40-58, el Gobierno de *Australia* señala que la respuesta del ACTU trata cuestiones que han sido temas de discusión entre el Gobierno australiano y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. El Gobierno de Australia indica que se propone considerar las cuestiones planteadas por el ACTU en la próxima memoria que presentará en virtud del artículo 22 sobre la observancia por Australia del Convenio núm. 98.

#### Bangladesh

En lo que atañe a la respuesta de la Federación de Trabajadores de Bangladesh a las preguntas 7 y 9, el Gobierno de *Bangladesh* no está de acuerdo con la opinión según la cual las empresas multinacionales reducen las oportunidades de empleo y según la cual la reducción de plantilla aumenta día a día en proporciones alarmantes. El Gobierno explica que no ha recibido ninguna alegación o información específicas por parte de los trabajadores. El Gobierno de Bangladesh añade que las empresas multinacionales siempre consultan a las autoridades competentes, así como a los sindicatos de los trabajadores, antes de tomar medidas sobre cuestiones de política.

En lo que respecta a la respuesta de la Federación de Trabajo es de Bangladesh a la pregunta 24 relativa a las zonas francas de exportación (ZFE), el Gobierno de Bangladesh se opone a las declaraciones de la Federación según las cuales el derecho de asociación o de negociación colectiva no existe así como tampoco medidas en materia de derechos fundamentales, seguridad del empleo y seguridad social. Además, el Gobierno objeta las declaraciones de la Federación según las cuales en las ZFE no se aplican todas las leyes y se viola la Constitución. El Gobierno de Bangladesh indica que sólo han sido suspendidas en las ZFE las siguientes leyes en materia de cuestiones laborales: ordenanza de relaciones laborales, 1969; ley de empleo de mano de obra (reglamento), 1965 (V de 1965); y la ley de fábricas, 1965. Además, el Gobierno declara que el Departamento de Relaciones Laborales de las ZFE ha sido facultado para velar por los intereses de los trabajadores y mantener relaciones armoniosas entre la dirección y los trabajadores. El Gobierno considera que, si bien los trabajadores no pueden crear ningún sindicato o participar en acuerdos de negociación colectiva en las ZFE, las reclamaciones y las quejas son tratadas por el Departamento de Relaciones Laborales de las ZFE, el que, de ser necesario, celebra reuniones tripartitas con la dirección y los trabajadores y resuelve los conflictos. Según el Gobierno, si bien los trabajadores de las ZFE no pueden constituir sindicatos, gozan de condiciones de trabajo mucho mejores y de prestaciones suplementarias con respecto a los trabajadores de otras regiones del país. La experiencia demuestra que los trabajadores de las ZFE nunca han hecho un planteamiento contra esta considerable fuente de creación de empleo y puestos de trabajo. El Gobierno de Bangladesh considera que, para favorecer los intereses económicos de los países menos desarrollados como Bangladesh, son indispensables las ZFE sin sindicatos a fin de impulsar el incremento de la producción y el desarrollo nacional. En resumen, el Gobierno señala que las facilidades ofrecidas a los inversores en las ZFE no limitan en manera alguna los derechos de los trabajadores de esas zonas; la dirección vela por la seguridad del empleo y la seguridad y la salud en el trabajo, y no se observan violaciones de la Constitución en las ZFE.

#### Colombia

En lo que se refiere a la respuesta de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) a la pregunta 1, párrafos 1-7, el Gobierno de *Colombia* señala que, si bien existen varios problemas en el ámbito de las relaciones laborales, tales como el conflicto que ha afectado a [nombre



mencionado], por lo general no cabe duda de que la inversión extranjera ha contribuido al desarrollo económico del país y ha mejorado el nivel de vida de muchos trabajadores, sin mencionar la transferencia de tecnología debida a las multinacionales en beneficio del país.

En lo que respecta a la respuesta de la CUT a la pregunta 2, párrafos 1-7, el Gobierno no está de acuerdo con la afirmación relativa a las diferencias entre los salarios pagados a los trabajadores en el país de origen (nombre del país mencionado) y los salarios pagados a los trabajadores colombianos, pues considera que la CUT no considera las ventajas comparativas que buscan los inversores extranjeros y las diferencias evidentes de los costos entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Sin ese factor, las empresas multinacionales producirían en su país de origen exportarían sus productos; no habría ganancias para otros países en términos de puestos de trabajo, impuestos, integración nacional y transferencia de tecnología.

En cuanto respecta a la respuesta de la CUT a la pregunta 3, párrafos 1-7, según la cual no existe ni se prevé una legislación que proteja los derechos de los trabajadores y la observancia de esos derechos por parte de las empresas multinacionales, el Gobierno de Colombia declara que nada puede estar más lejos de la verdad. La legislación en general y en particular en materia de legislación laboral se aplica estrictamente tanto a los nacionales de Colombia como a los nacionales de otros países, como en todos los países civilizados. No hay ni puede haber excepciones. Además, Colombia es uno de los pocos países donde los convenios fundamentales del trabajo tienen carácter constitucional, y en los que los convenios de la OIT que han sido ratificados forman parte integrante de la legislación nacional.

El Gobierno de Colombia se refiere además a la respuesta de la CUT a la pregunta 4, párrafos 8-12, en la que la CUT indica que Colombia nunca ha tomado medidas para mantener a las empresas multinacionales en el contexto de la legislación laboral imponiendo su observancia (página 4, párrafo g)). El Gobierno indica que las empresas multinacionales están obligadas a respetar la legislación nacional, en particular la legislación laboral, en todas sus actividades, si bien ello no significa que deba existir un procedimiento legal específico para hacer cumplir su observancia. Esa observancia está implícita y, cuando no es el caso, las autoridades administrativas y jurisdiccionales competentes pueden imponer sanciones y ordenar el cumplimiento de las disposiciones que han sido violadas. Por ejemplo, una empresa multinacional (se menciona el nombre) fue multada con más de 20 millones de pesos el 20 de enero de 2000 por violar el convenio colectivo respectivo (la empresa puede claro está apelar). Esto demuestra que la ley se aplica tanto a los nacionales de Colombia como a los nacionales extranjeros. En resumen, las respuestas de la CUT se basan solamente en declaraciones formuladas por empleadores de una empresa multinacional (se menciona el nombre). Las respuestas no toman en cuenta las numerosas compañías transnacionales que hacen inversiones en Colombia, que crean empleos, promueven el desarrollo y respetan la legislación de Colombia.

## Malta

En lo que atañe a la respuesta de la Unión General de Trabajadores (GWU) a la pregunta 8, párrafos 13-28, el Gobierno de *Malta* observa que por el contrario ha seguido y sigue políticas con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. La Constitución de Malta prevé que el Estado reconoce el derecho de todos los ciudadanos a trabajar y que promoverá esas condiciones para que ese derecho sea efectivo. Además, el Gobierno se refiere al hecho de que el Estado promoverá la igualdad de derechos para hombres y mujeres de modo de que gocen de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y tendrá en particular por objeto garantizar que las mujeres trabajadoras gocen de los mismos derechos y los mismos salarios para el mismo trabajo que los hombres.

El Gobierno de Malta comunica que prepara la actualización de su reglamentación relativa a las condiciones de empleo a fin de armonizarlas con la legislación de la Unión Europea. Esta actualización comprende: la extensión de la licencia por maternidad de una semana a un período de 14 semanas; la introducción de la licencia parental en el sector privado, ya que es ampliamente proporcionada en el sector público; la introducción de disposiciones detalladas relativas a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas; y la introducción de disposiciones mediante las cuales corresponde al demandado demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato en los casos de presunta discriminación sexual.

El Gobierno de Malta añade que, en 1999, se dio a los trabajadores de tiempo completo del sector público con responsabilidades familiares la posibilidad de trabajar con un horario semanal reducido con prestaciones prorrateadas, así como la posibilidad de tomar una licencia de un año sin perder sus derechos de ascenso, y un año de licencia parental que debe ser tomado en el período de cuatro años durante la crianza de los niños. El Gobierno considera que los trabajadores del sector público que tienen hijos y padres a su cargo tienen de este modo la posibilidad de cumplir tanto con sus obligaciones laborales como con sus obligaciones familiares. Además observa que las fuerzas armadas de Malta tienen derecho a una licencia parental de un año para el nacimiento de cada hijo en armonía con los demás departamentos del Gobierno.

Por otra parte, el Gobierno de Malta se refiere a la Organización del Desarrollo del Personal en la esfera de responsabilidades del primer ministro, la cual, en colaboración con el Departamento de la Mujer en la Sociedad, ha organizado el primer curso sobre «las mujeres en los puestos de dirección» para las trabajadoras del sector público que ocupan altos cargos. El objetivo de este curso es desarrollar las aptitudes específicas de las mujeres en el campo de la gestión. Debido a su éxito, este curso ha sido incorporado en el programa de actividades de formación permanente de la Organización para el Desarrollo del Personal. También se han hecho esfuerzos para capacitar a los formadores a fin de que puedan satisfacer las necesidades de formación de las mujeres que retornan a Malta. El Gobierno de Malta señala asimismo que mantiene un diálogo continuo con los interlocutores sociales en el marco del Consejo de Malta para el Desarrollo Económico.

En lo que atañe a la respuesta de la Unión General de Trabajadores (GWU) a la pregunta 14, b), i), párrafos 33-39, el Gobierno de Malta señala que, por el contrario, a su parecer existe una legislación extensa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la legislación no hace diferencias entre los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros empleados en una empresa multinacional; a este respecto, la legislación sólo reconoce la relación que existe entre un empleador y un trabajador. El Gobierno considera que, habida cuenta de la candidatura de Malta a la Unión Europea, se están haciendo muchos esfuerzos para transponer a Malta la legislación completa de la Unión Europea, incluida la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El programa de esta transposición ha sido discutido con los interlocutores sociales y ha culminado con el plan de acción nacional sobre la aplicación del acervo comunitario.

El Gobierno de Malta también se refiere a las siguientes reglamentaciones establecidas por el Ministro de Política Social: reglamentación del lugar de trabajo (normas mínimas de seguridad y salud) publicada; reglamentación del lugar de trabajo (disposiciones en materia de señales de seguridad — y/o salud) — publicada en breve; reglamentación del trabajo (protección de la maternidad) — publicada en breve; reglamentación del lugar de trabajo (protección contra agentes cancerígenos) — preparación adelantada; y reglamentación del lugar de trabajo (disposiciones generales en materia de salud y seguridad) — preparación adelantada. También han empezado labores sobre varias otras directivas, pero están aún en una fase preliminar. Por último, el Gobierno de Malta informa que la legislación siguiente fue promulgada entre 1996 y 1999: reglamentación del lugar de trabajo (salud, seguridad y bienestar) (enmienda), 1996; reglamentación del lugar de trabajo (facultades de los inspectores) (revocación), 1996; reglamentación del lugar de trabajo (protección de la maternidad), 1996; reglamentación del lugar de trabajo (protección de los jóvenes) 1996; y el código de recomendaciones prácticas para el sector de la construcción en Malta 1997.

En lo que respecta a la respuesta de la Unión General de Trabajadores (GWU) a la pregunta 19, párrafos 40-58, el Gobierno de Malta señala que los incidentes mencionados no estaban relacionados con la interrupción de la negociación colectiva entre el Gobierno y la GWU sino con un conflicto entre la GWU y otro sindicato en materia de reconocimiento sindical. El Gobierno de Malta estima que ha adoptado siempre una posición neutral en el conflicto y sólo ha intervenido cuando ha sido absolutamente necesario a fin de garantizar la prestación de los servicios y los suministros esenciales que habían sido interrumpidos por acciones de huelga, y para aplicar la ley en los casos en que fue manifiestamente infringida. En la época de los mencionados incidentes y desde esa fecha, el Gobierno declara que, junto con varias organizaciones del sector público, ha mantenido y mantiene actualmente negociaciones con la GWU sobre varias cuestiones sectoriales nacionales de forma constructiva y positiva.

## Anexo 3

### **Formulario de informe relativo a la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**

1. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 268.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1997)<sup>1</sup>, se está llevando a cabo la séptima encuesta general sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
2. **La encuesta se refiere a los años 1996, 1997, 1998 y 1999 y las correspondientes respuestas se habrán de recibir en la OIT no más tarde del 29 de febrero del año 2000.**
3. Siguiendo la práctica establecida y a efectos de facilitar la preparación de las respuestas, se envía el cuestionario adjunto a los gobiernos y a las más representativas organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores de todos los Estados Miembros.
4. Aunque lo mejor sería que se enviase una respuesta conjunta del gobierno, empleadores y trabajadores de cada país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que reciban el cuestionario, si así lo desean, podrán transmitir sus observaciones directamente a la OIT. En estos casos, de acuerdo con una decisión previa del Consejo de Administración, la Oficina remitirá los correspondientes informes al gobierno interesado para que formule sus observaciones.
5. Se espera que los informes aclaren y se centren en las nuevas evoluciones que hayan tenido lugar durante el período del informe en ámbitos tratados por la Declaración tripartita. Por consiguiente, se insta a los encuestados a que proporcionen respuestas concisas, datos específicos e información concreta que responda a las preguntas formuladas. Deberían poner de relieve las evoluciones recientes y los cambios de política que hubieran tenido lugar en los años de que se trata, y reflejar en la medida de lo posible las reacciones de todas las partes afectadas por dichos cambios.
6. La información debería indicar de forma fiable el grado en que se observan los principios contenidos en la Declaración tripartita y los ámbitos en los que todavía existen divergencias entre determinadas políticas o prácticas de los interlocutores sociales.
7. Cuando los asuntos tratados en la Declaración tripartita puedan rebasar parcialmente el ámbito de competencia del ministerio responsable del trabajo y las cuestiones sociales, para que pueda obtenerse una imagen lo más clara y completa posible se recomienda encarecidamente una estrecha consulta con las autoridades competentes.

<sup>1</sup> Documento GB.268/9, párrafo 203.

## Formulario de informe

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social ha sido adoptada inspirada en el Preámbulo que se reproduce a continuación:

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por la presente aprueba la siguiente Declaración que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT el 16 de novi embre de 1977, invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones d trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en lla contenidos.

### I. Principios contenidos en la Declaración

Sírvase indicar en sus respuestas a las preguntas formuladas con relación a las diversas secciones o párrafos de la Declaración, el grado de aceptación y de aplicación de los principios contenidos en la misma. A estos efectos, sería procedente comunicar informaciones sobre las tendencias generales respecto al curso dado a la Declaración y sobre las cuestiones particulares que se planteen a este respecto.

## ***Antecedentes y finalidad***

### **Párrafos 1-7**

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

## Párrafos 1-7

- 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.

## **Política general**

### Párrafos 8-12

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.
9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111 y 122 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen, en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119 y 122<sup>2</sup>. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.
10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que se realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.
11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las

<sup>2</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo (núm. 122); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 119); y Recomendación sobre la política del empleo (núm. 122).

mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

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

#### Párrafos 8-12

**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.

### **Empleo**

#### Párrafos 13-28

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido <sup>3</sup>.
14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia Mundial Tripartita sobre el Empleo, la Distribución de los Ingresos, el Progreso social y la División Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 1976) <sup>4</sup>.
15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.
16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

<sup>3</sup> Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo.

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

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.
18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.
19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permita el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.
20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades implicadas en los principios de la presente Declaración.
21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>5</sup>.
22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.
23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.
24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas en todos los países, deberían adaptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

<sup>5</sup> Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.
26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.
27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario <sup>6</sup>.
28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo hay terminado <sup>7</sup>.

### Párrafos 13-28

- 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.
- 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.
- 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?
- 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.

<sup>6</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>7</sup> *Ibíd.*

## **Formación**

### **Párrafos 29-32**

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo<sup>8</sup>. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.
30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporcione una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.
31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.
32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

### **Párrafos 29-32**

- 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?

## **Condiciones de trabajo y de vida (incluidas la seguridad y la higiene)**

### **Párrafos 33-39**

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental<sup>9</sup>. Tales condiciones estarán en

<sup>8</sup> Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos.

<sup>9</sup> Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado <sup>10</sup>.

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

### Párrafos 33-39

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

<sup>10</sup> Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

<sup>11</sup> Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados se enumeran en «Publicaciones sobre seguridad, higiene y medicina del trabajo», OIT, Ginebra, 1976, págs. 1-3. En esa misma publicación (véase la edición más reciente) se encontrará también la lista de repertorios de recomendaciones prácticas y de guías.

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

## **Relaciones de trabajo**

### Párrafos 40-58

40. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.
41. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas<sup>12</sup>. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo<sup>13</sup>.
42. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración<sup>14</sup>.
43. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.
44. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5, del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados, se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

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

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

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

45. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.
46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.
47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.
48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.
49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo <sup>15</sup>.
50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces <sup>16</sup>.
51. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.
52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco se deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.
53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.
54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa <sup>17</sup>.

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

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

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

55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.
56. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva<sup>18</sup>.
57. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento ad equad<sup>19</sup>. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso<sup>20</sup>.
58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores<sup>21</sup>.

#### Párrafos 40-58

- P.16** ¿Cómo son las normas que se aplican en materia de relaciones de trabajo en las EMN en comparación con las observadas por empleadores comparables en el país?
- P.17** Los incentivos ofrecidos y las concesiones hechas por los gobiernos para atraer la inversión extranjera directa, ¿ha limitado de alguna manera la libertad sindical y el derecho de sindicación de negociación colectiva de los trabajadores?
- 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 respondieran de forma constructiva cuando los gobiernos hubieran pedido información pertinente sobre sus operaciones?

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

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

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

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

- 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».
- 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 explicar lo.
- P.21** ¿Existen problemas concretos de relaciones que sean específicos de las EMN que operan en su país? En caso afirmativo, sírvase explicarlo.

## II. Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el presente informe

En caso de que las respuestas al cuestionario no se hubieren elaborado sobre una base tripartita, se solicita a los gobiernos que comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país, ejemplares de sus respuestas a este cuestionario, recabando los comentarios que dichas organizaciones estimen oportuno formular. Aun cuando sería preferible que a tales observaciones y comentarios fueran incorporadas las respuestas de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden comunicar directamente sus comentarios a la OIT<sup>22</sup>.

### 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 a 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.

## III. Promoción de la observancia de la Declaración

En su 226.<sup>a</sup> reunión (mayo-junio de 1984), el Consejo de Administración volvió a recomendar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que prosiguieran promoviendo la aceptación de los principios de la Declaración y la adhesión a los mismos. Se sugirió que en los informes anuales de las empresas, tanto nacionales como multinacionales, incluyeran una mención expresa del apoyo y adhesión de éstas a la Declaración tripartita. Otras medidas comprenden que se distribuyan ejemplares de la Declaración a los afiliados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (actualmente la segunda edición de la Declaración está disponible en 30 idiomas, y se pueden conseguir ejemplares en la OIT) y la discusión de la Declaración en seminarios, mesas redondas y otros tipos de reuniones. Los ministros responsables de los asuntos laborales y sociales podrían, por ejemplo, informar a los demás ministros u autoridades públicas interesadas en la

<sup>22</sup> Véase documento GB.244/MNE/1/3 (Rev.), párrafo 121 y documento GB.258/205, párrafo 67, c).

promoción de las inversiones, la industria, servicios, etc., las orientaciones de la Declaración tripartita y comunicarles copias de la misma, subrayando que un clima pacífico de relaciones laborales, que los principios de la Declaración tripartita tienen por objeto promover, constituye una condición *sine qua non* para favorecer las inversiones y el crecimiento.

Los gobiernos también podrían promover y aplicar los principios de la Declaración tripartita por diversos medios tales como dar comienzo a programas y planes capaces de dar un sentido más práctico a los principios establecidos y a las normas mencionadas o anexas a la Declaración y fomentar la aplicación de los mismos a efectos de que constituyan un elemento normal de las normas que presiden las relaciones y la conducta diaria de todos los interesados.

- 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.

#### **IV. Aplicación de la Declaración en los diversos sectores económicos o industriales**

El Consejo de Administración, en su 245.<sup>a</sup> reunión (febrero-marzo de 1990) lamentó tener que tomar nota que algunos Estados Miembros que contaban con una actividad importante de empresas multinacionales, nunca habían contestado a ninguna de las encuestas emprendidas y que los países con extensas zonas económicas especiales o zonas francas de exportación, tampoco habían respondido o, sólo lo habían hecho, en forma parcial, a las cuestiones relacionadas con los resultados experimentados en relación con la Declaración tripartita y su aplicación<sup>23</sup>.

- P.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 de 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 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.

<sup>23</sup> Documento GB.244/MNE/1/3 (Rev.), párrafo 110.



**V. Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración**

En su 232.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1986), el Consejo de Administración adoptó un texto de procedimiento modificado (que se adjunta), del procedimiento para el examen de los conflictos que pudieran presentarse con respecto a la aplicación de la Declaración tripartita.

- 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 algún conflicto, sírvase comunicar detalles sobre las cuestiones planteadas y las formas cómo 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.

## Apéndice I

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

(En sustitución de la parte IV del párrafo 85 del documento GB.214/6/3)

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

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la acometerá a la mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5.
4. La mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.
5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:
  - a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
  - b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;
  - c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.

6. En el caso de los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:
  - a)* que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o
  - b)* que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.
7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.
8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.
9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el *Boletín Oficial* de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Apéndice II

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

#### ***Convenios***

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 [y Protocolo, 1982] (núm. 110).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115).
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119).
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).
- Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136).
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139).
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

#### ***Recomendaciones***

- Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69).
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94).
- Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114).

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115).

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118).

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134).

Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144).

Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147).

Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

## Apéndice III

### Referencias a convenios y recomendaciones en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

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

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

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

#### **Convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración**

		Párrafos correspondientes de la Declaración
<b>Convenios</b>		
Núm. 148	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	36
Núm. 154	sobre la negociación colectiva, 1981	9, 49
Núm. 155	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	36
Núm. 156	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 158	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 161	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	36
Núm. 162	sobre el asbesto, 1986	36
Núm. 167	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	36
Núm. 168	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 170	sobre los productos químicos, 1990	36
Núm. 173	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 174	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	36

		Párrafos correspondientes de la Declaración
Núm. 176	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	36
<b>Recomendaciones</b>		
Núm. 156	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	36
Núm. 163	sobre la negociación colectiva, 1981	51, 54, 55
Núm. 164	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	36
Núm. 165	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 166	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 169	sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984	9, 13
Núm. 171	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	36
Núm. 172	sobre el asbesto, 1986	36
Núm. 175	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	36
Núm. 176	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 177	sobre los productos químicos, 1990	36
Núm. 180	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 181	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	36
Núm. 183	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	36

## Anexo 4 <sup>1</sup>

### **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1974)) \*

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> En el presente anexo se reproduce la 2ª edición de la Declaración sobre las EMN, en vigor durante el período que se examina. La 3ª edición, actualmente en vigor, puede encontrarse en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

\* *Boletín Oficial* (OIT, Ginebra), vol. LXI, 1978, serie A, núm. 1, págs. 55-63.



Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social, ad optada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y solicita de los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y de las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados que observen los principios en ella contenidos.

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

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

### **Política general**

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.
9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111 y 122 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen, en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119 y <sup>2</sup>. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.
10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.
11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.
12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de Principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

<sup>2</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119), y Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

## Empleo

### Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido<sup>3</sup>.
14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio, de 1976)<sup>4</sup>.
15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.
16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.
17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.
18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.
19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.
20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial en expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en la presente Declaración.

<sup>3</sup> Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.

<sup>4</sup> OIT: Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, Ginebra 4 - 17 de junio de 1976.

## Igualdad de oportunidades y de trato

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>5</sup>.
22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación, y sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.
23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

## Seguridad del empleo

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.
25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.
26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique despidos colectivos.
27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario<sup>6</sup>.
28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo hay terminado<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

<sup>6</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>7</sup> *Ibíd.*

## **Formación**

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo<sup>8</sup>. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.
30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporcione una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.
31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.
32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

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

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

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles, en el marco de la política gubernamental<sup>9</sup>. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

<sup>9</sup> Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

<sup>10</sup> Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

## Seguridad e higiene

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

## Relaciones de trabajo

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

## Libertad sindical y derecho de sindicación

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

<sup>11</sup> Los Convenios y Recomendaciones que se mencionan se enumeran en las publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (Ginebra 1976, págs. 1-3). En la última edición hay una lista de repertorios de recomendaciones prácticas y de guías.

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

menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo <sup>13</sup>.

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

### Negociación colectiva

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.
49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo <sup>15</sup>.
50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces <sup>16</sup>.
51. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

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

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

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

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

52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco se debería trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.
53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.
54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa<sup>17</sup>.
55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

## Consultas

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

## Examen de las reclamaciones

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

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

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

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

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



## Solución de los conflictos laborales

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

Ginebra, 16 de noviembre de 1977.

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

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

(adoptados por la 232.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, marzo de 1986)

del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo) \*

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

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la someterá a la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados b) y c) del párrafo 5.
4. La Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.
5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:
  - a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
  - b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;

\* *Boletín Oficial* (OIT, Ginebra) vol. LXIX, 1986, serie A, núm. 3, págs. 222-223 (en sustitución de la Parte IV de los procedimientos sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptados por el Consejo de Administración en su 214.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1980)), véase *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, serie A, núm. 1, págs. 58-60.

- c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.
- 6. En el caso de los apartados b) y c) del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:
  - a) que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o
  - b) que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.
- 7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.
- 8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.
- 9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el *Boletín Oficial* de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Apéndice

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

(Adoptada en la 204.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, noviembre de 1977)) \*

#### **Convenios**

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Convenio sobre las plantaciones, 1958 [y Protocolo, 1982] (núm. 110).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115).

Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119).

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136).

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139).

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

\* Se propuso que la Oficina pusiese a disposición de las personas interesadas las separatas de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que se mencionan en la Declaración tripartita. Véase, OIT: *Informe de la Reunión consultiva tripartita (nuevamente convocada) sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social* (Ginebra, 4-7 de abril de 1977) y el documento GB.204/4/2 de la 204.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (Ginebra, 15 -18 de noviembre de 1977).

## **Recomendaciones**

- Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69).
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94).
- Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114).
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115).
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).
- Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118).
- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).
- Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).
- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).
- Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134).
- Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144).
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147).
- Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

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

(Adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en sus reuniones 238.<sup>a</sup> (noviembre de 1987) y 264.<sup>a</sup> (noviembre de 1995))

### **Referencias a convenios y recomendaciones en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**

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

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

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

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

<b>Número y título de los Convenios y Recomendaciones</b>		<b>Párrafos correspondientes de la Declaración</b>
<b>Convenios</b>		
Núm. 148	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones), 1977	36
Núm. 154	sobre la negociación colectiva, 1981	9, 49
Núm. 155	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	36
Núm. 156	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 158	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 161	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	36
Núm. 162	sobre el asbesto, 1986	36
Núm. 167	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	36
Núm. 168	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13

Número y título de los Convenios y Recomendaciones		Párrafos correspondientes de la Declaración
<b>Convenios</b>		
Núm. 170	sobre los productos químicos, 1990	36
Núm. 173	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 174	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	36
Núm. 176	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	36
<b>Recomendaciones</b>		
Núm. 156	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	36
Núm. 163	sobre la negociación colectiva, 1981	51, 54, 55
Núm. 164	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	36
Núm. 165	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 166	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 169	sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984	9, 13
Núm. 171	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	36
Núm. 172	sobre el asbesto, 1986	36
Núm. 175	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	36
Núm. 176	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 177	sobre los productos químicos, 1990	36
Núm. 180	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 181	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	36
Núm. 183	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	36