



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de la Subcomisión
de Empresas Multinacionales**

1. La Subcomisión de Empresas Multinacionales se reunió el 22 de marzo de 2006 bajo la presidencia de la Sra. Niven (Gobierno, Reino Unido). La Sra. Hornung-Draus (Empleadora, Alemania) y la Sra. Burrow (Trabajadora, Australia) actuaron como Vicepresidentas.
2. El Presidente dio la bienvenida a los miembros de la Subcomisión, así como al Sr. Salazar, Director Ejecutivo del Sector de Empleo, y otros observadores.

**Promoción de la Declaración tripartita
de principios sobre las empresas
multinacionales y la política social****a) Octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración
tripartita de principios sobre las empresas multinacionales
y la política social: Informe analítico del Grupo de Trabajo
sobre los informes presentados por los gobiernos y por
las organizaciones de empleadores y de trabajadores**

3. El representante del Director General (Sr. Henriques, Director del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa) agradeció al Grupo de Trabajo constituido por la Sra. Niven, Presidenta, la Sra. Hornung-Draus, Vicepresidenta empleadora, y la Sra. Burrow, Vicepresidenta trabajadora, por la preparación del informe, y procedió a hacer una breve presentación del documento ¹.
4. La Vicepresidenta trabajadora respaldó las conclusiones y recomendaciones e invitó a la Oficina a dar amplia difusión al informe. Dijo que mostraba la pertinencia de la Declaración sobre las EMN y reconocía el creciente impacto de las empresas multinacionales. La oradora expresó su preocupación por la baja tasa de respuestas, y destacó la desigualdad en la distribución de los flujos de IET; dijo asimismo que lamentaba que a pesar del incremento de las oportunidades de empleo ofrecidas por las EMN, había aún casos en que los trabajadores tenían limitadas posibilidades de ejercer su derecho a la

¹ Documento GB.295/MNE/1/1.

libertad sindical. Por último, alentó a la Subcomisión a utilizar las conclusiones y recomendaciones como base para su labor.

5. La Vicepresidenta empleadora dijo que compartía las preocupaciones sobre la baja tasa de respuestas a la encuesta y reiteró la necesidad de dar amplia difusión al informe como parte de una estrategia más amplia de comunicación que incluía la estrecha participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El informe mostraba que las EMN tienen una contribución positiva que aportar pero a menudo se enfrentan con problemas relacionados con cuestiones de gobernanza en los países donde operan.
6. El representante del Gobierno de Kenya, hablando en nombre del grupo de países africanos, exhortó a que se diera una amplia difusión al informe y a que se incrementara la interacción con los mandantes en las regiones. Señaló, asimismo, que las respuestas de los gobiernos eran más numerosas que las de los otros mandantes. Solicitó más información sobre los motivos de la disminución de los flujos de inversión extranjera directa (IED) hacia los países africanos, y señaló algunas medidas positivas tomadas por las EMN con respecto a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
7. La representante del Gobierno de los Países Bajos señaló la necesidad de vincular las investigaciones sobre IED en los servicios a la labor emprendida por el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización y sugirió establecer asociaciones con el PNUD y la ONUDI acerca de esta cuestión. Le preocupaba el hecho de que la baja tasa de respuestas indicaba que la Declaración sobre las EMN tenía un impacto limitado. Con referencia al párrafo 100 del informe, apoyó la cooperación con la OCDE, y alentó el análisis sectorial. Con referencia al párrafo 106 recomendó que se exhortara a que se ratificasen todos los convenios fundamentales.
8. La Subcomisión recomendó que se publicase el informe del Grupo de Trabajo y que se le diese amplia difusión.

b) Opciones para la evaluación del curso dado a la Declaración tripartita

9. El representante del Director General (Sr. Henriques) dio una visión general de las cuatro opciones presentadas en el documento de la Oficina ². Con la primera opción se mejoraría el actual proceso de realización de encuestas globales periódicas. La segunda opción consistiría en organizar una encuesta a través de la web y crear una base de datos para que los mandantes pudieran enviar respuestas en todo momento y preparar informes periódicos. La tercera opción consistiría en llevar a cabo una encuesta detallada en varios países, centrándose en uno de los aspectos de la Declaración tripartita. La cuarta opción consistiría en organizar de manera cíclica reuniones tripartitas regionales o subregionales, pidiendo a los participantes que prepararan documentos breves sobre el curso dado a la Declaración tripartita, sobre las repercusiones laborales y sociales de las empresas multinacionales en sus países respectivos, y sobre propuestas concretas de actividades de seguimiento. Los documentos presentados y la discusión servirían de base para el informe sobre el curso dado a la Declaración tripartita.
10. La Vicepresidenta empleadora respaldó la primera opción y propuso que la Oficina buscara asistente profesional en relación con la encuesta, para que se formularan las preguntas de manera más clara y que estuvieran dirigidas posiblemente a distintos mandantes tripartitos. La segunda opción tenía muy poco valor y entrañaba costos

² Documento GB.295/MNE/1/2.

importantes, por lo que se mostró en desacuerdo con ella. La tercera y la cuarta opciones serían útiles como complementos de la encuesta. Si bien los coloquios subregionales no habían sido muy exitosos, la oradora respaldó la propuesta de organizar algo parecido sobre una base cíclica, aprovechando las lecciones extraídas de esos coloquios.

11. La Vicepresidenta trabajadora declaró que era indispensable contar con algún proceso de evaluación. Consideraba que podía apoyarse el enfoque temático de las dos primeras opciones, pero deseaba que dicho enfoque se integrara también en la tercera y en la cuarta opciones. En cuanto a la tercera opción, la realización de entrevistas permitiría garantizar una mejor información, pero sería importante garantizar un equilibrio regional en la selección de los países; y deberían organizarse reuniones tripartitas al principio y al final del proceso. También se mostró partidaria de que se considerara un enfoque sectorial para dichas reuniones.
12. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela señaló que su propio país había tenido dificultades con el cuestionario, debido a que no contaba con algunos datos solicitados o con tiempo para acopiarlos. El bajo número de respuestas procedentes de países en desarrollo indicaba que el cuestionario no correspondía a las realidades de dichos países. A fin de hacer un buen seguimiento de la Declaración sobre las EMN, era necesario mejorar el cuestionario e instrumentar iniciativas que permitieran obtener la información requerida.
13. La representante del Gobierno de Canadá coincidía con la opinión de que en el cuestionario se solicitaban datos que generalmente no estaban disponibles. La segunda opción no abordaba esta cuestión. En cuanto a la cuarta opción, los coloquios subregionales no habían tenido éxito, pero podía mejorarse la manera de organizar esas reuniones. La tercera opción tal vez fuera la que diera mejores resultados, pero tal vez sería preferible contar con un enfoque subregional en lugar de un enfoque por país. Sin embargo, antes de adoptar una decisión respecto de estas opciones, era importante definir con claridad la información que se esperaba obtener.
14. El representante del Gobierno de China prefería la cuarta opción, porque sería más interactiva. Una selección cuidadosa de los países participantes de hecho podría beneficiar a una población más numerosa.
15. El representante del Gobierno de Japón propuso colaborar con otras organizaciones o instituciones internacionales con experiencia en la realización de encuestas. Dio su apoyo a la primera opción, así como a la tercera si los informes contaban con la autorización de los mandantes tripartitos de los países seleccionados.
16. El representante del Gobierno del Reino Unido, tras mostrarse de acuerdo con la posición del Gobierno de Canadá, señaló además que la tercera opción era similar a la de los exámenes temáticos del Comité de Educación de la OCDE y que, si se escogía esta opción la Oficina debía basarse en esa experiencia.
17. La Presidenta invitó a la Oficina a preparar un documento más detallado para noviembre. Este informe debería incluir una evaluación de la información solicitada y cómo recabarla.

c) Actualización de la Declaración tripartita

18. El representante del Director General (Sr. Henriques) presentó el documento ³, con los cambios propuestos e indicó que, habida cuenta de ligeras modificaciones en la formulación del documento, había que anexar una copia del texto revisado al informe de la reunión.
19. La Subcomisión dio su respaldo a la actualización, a reserva de que la Mesa aprobara las modificaciones de la formulación.

d) Repercusiones y enseñanzas extraídas de los tres coloquios tripartitos subregionales y posibles actividades de seguimiento

20. El representante del Director General (Sr. Henriques) presentó el documento ⁴.
21. La Vicepresidenta empleadora expresó su esperanza de que se aplicaran en el futuro las enseñanzas extraídas de estos coloquios, y se mostró de acuerdo con el punto que requería decisión del párrafo 12. En particular destacó la necesidad de dar una estrecha participación a los mandantes en actividades similares en el futuro.
22. La Vicepresidente trabajadora lamentó la baja tasa de participación y recalcó la importancia de las actividades de seguimiento. Dio su respaldo a la elaboración de una colección de herramientas de formación sobre la Declaración tripartita y declaró que esta colección debía basarse en la experiencia adquirida en el proyecto «Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial». Solicitó más información sobre la investigación que se propuso llevar a cabo en los países y sobre la cooperación técnica propuesta.
23. El representante del Gobierno de Kenya propuso que las actividades de seguimiento incluyeran coloquios para Africa Oriental y Occidental.
24. La Presidenta tomó nota del consenso obtenido para apoyar el punto que requiere decisión.

e) Propuesta para un acto de celebración del 30.º aniversario de la Declaración tripartita

25. El representante del Director General (Sr. Henriques) presentó el documento ⁵.
26. La Vicepresidenta empleadora acogió con agrado el acto de celebración del 30.º aniversario de la Declaración sobre las EMN. Propuso que la Oficina se pusiese en contacto con el Gobierno portugués, que iba a ocupar la presidencia de la Unión Europea durante el segundo semestre de 2007, para estudiar la posibilidad de organizar un acto conjunto. Además hizo hincapié en que la participación debía reflejar la simetría básica de la implicación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de los gestores y los trabajadores de las EMN. Esto no quedaba reflejado así en el documento.

³ Documento GB.295/MNE/1/3.

⁴ Documento GB.295/MNE/1/4.

⁵ Documento GB.295/MNE/1/5.

27. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el objetivo de la reunión sería promover un uso mejor de la Declaración sobre las EMN. Era importante contar con una estrategia de comunicación adecuada. La oradora estaba de acuerdo con la propuesta formulada por la Vicepresidenta empleadora de colaborar con la Comisión Europea, pero deseaba asegurarse de que se tratara de un acto internacional, que integrara los puntos de vista de los países en desarrollo.
28. El representante del Gobierno de Nigeria solicitó que se aclarasen los criterios que debían aplicar los gobiernos para nombrar a sus representantes en ese acto. Confiaba en que las recomendaciones se distribuyeran entre todos los Estados Miembros, incluidos los que no participasen en el acto.
29. La representante del Gobierno del Canadá recordó que en el Foro tripartito para promover la Declaración sobre las EMN, celebrado en marzo de 2002, los participantes habían intercambiado opiniones y prácticas adecuadas a título individual, lo que había permitido llegar a un público más amplio. La oradora dijo que no apoyaría la propuesta de organizar una reunión tradicional de la OIT con conclusiones negociadas.
30. El representante del Gobierno del Reino Unido sugirió que el acto estuviera dirigido a los participantes de alto nivel que no habían participado hasta entonces en eventos de la OIT, así como a los expertos técnicos.
31. La Vicepresidenta trabajadora alentó la participación de representantes de las empresas multinacionales y las federaciones sindicales mundiales. La reunión debería propiciar la formulación de recomendaciones concretas por parte de la Subcomisión con respecto al seguimiento.
32. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con las propuestas de la Vicepresidenta trabajadora sobre los participantes. Coincidió en que la Subcomisión debería formular recomendaciones basadas en las conclusiones del acto.
33. La Presidenta señaló que confiaba en que la Comisión PFA tomara una decisión favorable con respecto a la financiación de ese acto, y solicitó a la Oficina que informara en la reunión de noviembre de los progresos realizados en relación con los preparativos de ese acto, en estrecha consulta con la Mesa, ACTRAV y ACT/EMP.

Seguimiento y promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: prioridades estratégicas para 2006-2007

Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa

34. El representante del Director General (Sr. Henriques) presentó los dos documentos⁶. Con respecto al seguimiento y la promoción de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social para 2006-2007, se habían señalado varias esferas generales como prioridades estratégicas. Entre ellas, cabía citar el seguimiento de la octava encuesta, la Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa, la elaboración

⁶ Documentos GB.295/MNE/4/1 y GB.295/MNE/2/1.

de directrices prácticas para la aplicación de la Declaración sobre las EMN, el desarrollo de los conocimientos sobre las EMN y las relaciones laborales, el Foro internacional con motivo del 30.º aniversario de la Declaración sobre las EMN, la mejora de la BASI y la cooperación con otras organizaciones internacionales. El objetivo de la Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa sería crear productos nuevos y valiosos para los mandantes, promover los principios recogidos en la Declaración sobre las EMN como fundamento de las políticas y prácticas adecuadas y complementar la función desempeñada por la OIT de apoyo a los Estados Miembros y el diálogo social. El cumplimiento de las expectativas relacionadas con las esferas de actividad mencionadas exigiría un esfuerzo coordinado de toda la Oficina y recursos extrapresupuestarios adicionales.

35. La Vicepresidenta trabajadora elogió los documentos. Estuvo de acuerdo con las prioridades estratégicas de MULTI que se habían señalado y con el marco establecido para la Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa. Respaldó la intención de basarse en la función desempeñada por la OIT en lo que atañe al establecimiento y la supervisión de normas del trabajo, la promoción del diálogo social y la prestación de asistencia a los gobiernos para aplicar leyes y políticas adecuadas. Solicitó a la Oficina que presentara un informe a la Mesa sobre las consecuencias presupuestarias de los distintos elementos. Se felicitó por la intensificación de la cooperación con las actividades sectoriales de la Oficina. Apoyó el acopio de prácticas adecuadas y pidió que se incluyeran en el informe de referencia del acto del 30.º aniversario. Dijo que la OIT podía desempeñar una función de liderazgo en la elaboración de directrices destinadas a los auditores sociales, y valoró positivamente los foros InFocus sobre la relación entre la inspección pública y la privada y sobre la presentación de informes. Era importante que las actividades del Centro Internacional de Formación fueran coherentes con las orientaciones estratégicas descritas en el documento.
36. La Vicepresidenta empleadora felicitó a la Oficina por los documentos. Respaldó las prioridades estratégicas establecidas por MULTI. La Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa ofrecía una buena base para promover la labor de la OIT en ese ámbito. El Grupo de los Empleadores consideraba prioritarias todas las esferas de actividad señaladas en el documento e intentaría colaborar con la Oficina para garantizar que se dispusiera de recursos suficientes para llevar adelante esa labor.
37. El representante del Gobierno de los Países Bajos acogió con agrado las prioridades estratégicas establecidas por MULTI y la propuesta relativa a la Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa, y señaló la complementariedad entre el programa básico de la OIT y la responsabilidad social de la empresa.

Formación ofrecida por el Centro Internacional de Formación de Turín en materia de responsabilidad social de la empresa

38. El Sr. Trémeaud, Director del Centro Internacional de Formación, presentó el documento y expuso brevemente cuál era la labor desarrollada por el Centro Internacional de Formación. Hizo hincapié en la demanda de los países, especialmente los de la antigua Unión Soviética, en materia de formación sobre los procesos de reestructuración que pueden tener repercusiones sociales. Informó acerca de una reunión organizada por el Centro Internacional de Formación en Ginebra con todos los organismos, los mandantes y las partes interesadas, a fin de planificar la labor del Centro Internacional de Formación para los próximos cinco años, y que serviría de orientación a la hora de concebir la futura formación en materia de responsabilidad social de la empresa.

39. La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento al Centro Internacional de Formación por el documento presentado pero mostró su inquietud por el hecho de que planteaba más interrogantes que los que resolvía, y afirmó que el Grupo de los Empleadores tenía intención de solicitar nuevas aclaraciones respecto del documento. Solicitó una comunicación más sistemática entre el Centro Internacional de Formación y la Subcomisión, y que la propuesta relativa a la formación en materia de RSE se elaborara en estrecha colaboración con ACTRAV, ACT/EMP y MULTI.
40. La Vicepresidenta trabajadora dio las gracias al Centro Internacional de Formación por el documento presentado, y pidió que cualquier planificación de la formación en materia de RSE se elaborara en cooperación con los mandantes y en el marco de las orientaciones estratégicas acordadas por la Subcomisión, que tratan de promover los principios establecidos en la Declaración EMN como cimiento de las políticas y prácticas adecuadas en materia de responsabilidad social de la empresa; hizo también hincapié en la necesidad de implicar a ACTRAV, ACT/EMP y MULTI.
41. El representante gubernamental del Japón, haciendo también uso de la palabra en nombre de las Filipinas, expresó su agradecimiento por la labor que desarrollaba el Centro Internacional de Formación. Señaló que muchos gobiernos desconocían esta labor debido a que la información sobre sus actividades no era objeto de una amplia difusión.
42. En respuesta, el Sr. Trémeaud indicó que agradecería cualquier pregunta adicional. Señaló que todos los mandantes se reunían para tratar del desarrollo del programa de trabajo del Centro Internacional de Formación en Turín, y que así seguiría haciéndose en el futuro, implicando también a ACT/EMP y a ACTRAV.

Informe del Coloquio de los empleadores sobre la evolución del debate sobre la responsabilidad social de las empresas: cuestiones que se plantean a los empleadores y sus organizaciones (Ginebra, 5-7 de octubre de 2005)

43. La Vicepresidenta empleadora presentó este documento⁷. El Coloquio era una actividad conjunta de ACT/EMP y la OIE. En él se reunieron organizaciones de empleadores y representantes de empresas de todo el mundo, configurándose como un foro único en su género para discutir acerca de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y de las cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de las empresas.

⁷ Documento GB.295/MNE/3/3.

Actualizaciones de las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa

a) Actividades de la Oficina

y

b) Actividades desarrolladas fuera de la Oficina

44. En relación con la información recogida en los documentos sometidos a la Subcomisión⁸, la Presidenta expresó su agradecimiento a los Directores Ejecutivos por sus contribuciones y lamentó que no se dispusiera de más tiempo para la discusión. Debido a la falta de tiempo, sugirió que la discusión se limitara a preguntas concretas.
45. La Vicepresidenta trabajadora expresó su preocupación por la participación de la OIT en un seminario sobre «Las alternativas a la inspección por el sector público». Las inspecciones privadas podían ser un complemento, pero en ningún caso una alternativa a la inspección por parte del sector público. En lo relativo a las actividades en el Sector de Protección Social, deseaba saber si se había implicado a los sindicatos en las actividades emprendidas con Volkswagen AG, ya que existía un acuerdo marco entre la FITIM y Volkswagen. En lo que se refería a las actividades en otras organizaciones internacionales, destacó el proceso en curso en la Comisión de Derechos Humanos, y más especialmente el informe del Representante Especial, que iba a presentarse en marzo de 2007, y solicitó a la Oficina que se asegurara de que no se menoscababan los mecanismos de la OIT. Acogió con agrado la colaboración en curso con el Pacto Mundial y la ISO, y pidió que se mantuviera informado a su Grupo de los acontecimientos que fueran produciéndose. Deseaba obtener detalles respecto de la implicación constructiva de la OIT con la CFI.
46. La Vicepresidenta empleadora solicitó que, en el informe de noviembre 2006 a la Subcomisión, se incluyeran las actividades en materia de RSE desarrolladas por el Instituto Internacional de Estudios Laborales. Deseaba obtener nuevas aclaraciones respecto de las actividades del Sector de Normas Internacionales del Trabajo y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, especialmente en lo que se refería a los programas de certificaciones del IPEC. En relación con el párrafo 5, deseaba que el Sector de Empleo facilitara más información acerca del proyecto de cooperación técnica sobre «Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial». Acogía con agrado las directrices elaboradas por el Sector de Protección Social. En relación con el Sector de Diálogo Social, expresó su agradecimiento por la labor que se estaba realizando a fin de reforzar la administración del trabajo y la inspección laboral. Solicitó información más específica respecto de los planes relativos a las Iniciativas InFocus sobre las ZFI. También solicitó más información acerca de la manera en que la OIT se había implicado y se iba a implicar con la CFI.
47. La Presidenta sugirió que se solicitara a los distintos sectores de la Oficina que respondieran a estas preguntas por escrito.
48. ***La Subcomisión recomienda al Consejo de Administración:***
- a) ***que refrende el informe sobre la Octava Encuesta preparado por el Grupo de Trabajo de la Subcomisión y las recomendaciones adoptadas por la Subcomisión, que figuran en los párrafos 91, 94, 96, 97, 100, 102, 104, 106,***

⁸ Documentos GB.295/MNE/3/1 y GB.295/MNE/3/2.

108 y 110 del documento GB.295/MNE/1/1, de acuerdo con la discusión a este respecto que se refleja en el informe de la Subcomisión al Consejo de Administración en relación con este punto del orden del día;

- b) que invite al Director General a dar la mayor difusión posible a los resultados de la Octava Encuesta;*
- c) que, teniendo en cuenta la discusión habida en el seno de la Subcomisión, pida a la Oficina que, para la reunión de noviembre de 2006, prepare un documento más detallado en el que se describan las opciones preferidas que haya señalado la Subcomisión para evaluar el curso dado a la Declaración sobre las EMN, con miras a decidir entonces sobre cualquier revisión a la que haya que proceder;*
- d) que adopte las enmiendas que se proponen a la Declaración sobre las EMN, tal y como figuran en el anexo del presente informe;*
- e) que solicite a la Oficina que, en el marco del Programa y Presupuesto aprobado para 2006-2007, incluya en su plan de trabajo para 2006-2007 actividades destinadas al seguimiento de los coloquios, teniendo en cuenta las prioridades señaladas;*
- f) que, teniendo en cuenta la discusión habida en el seno de la Subcomisión, refrende la propuesta relativa a la celebración de un acto para señalar el trigésimo aniversario de la Declaración tripartita, financiado con cargo a la Reserva para reuniones técnicas, previa aprobación de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración;*
- g) que refrende las prioridades estratégicas de MULTI para 2006-2007;*
- h) que refrende las orientaciones estratégicas de la Iniciativa InFocus sobre la responsabilidad social de la empresa;*
- i) que solicite que la labor del Centro Internacional de Formación en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa se lleve a cabo con arreglo a las orientaciones estratégicas de la Iniciativa InFocus, y en estrecha consulta con MULTI, ACTRAV y ACT/EMP.*

Ginebra, 24 de marzo de 2006.

Punto que requiere decisión: párrafo 48.

Apéndice

Organización Internacional del Trabajo

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 1977), en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional, así como acontecimientos que se hayan producido ulteriormente en las Naciones Unidas, por ejemplo, el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

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, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos de los Estados que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 y 190¹. 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

¹ 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 la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

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.

Empleo

Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido².

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)³, y el Programa Global de Empleo (Ginebra, marzo de 2003)⁴.

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.

² Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

³ OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976 y *Programa Global de Empleo 2004*, OIT, Ginebra.

⁴ Programa Global de Empleo, 2003, OIT, Ginebra.

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

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

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

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

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

Igualdad de oportunidades y de trato

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social⁵.

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 empleo⁶. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las

⁵ 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.

⁶ Véanse, los dos documentos siguientes de la OIT: *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001, OIT, Ginebra*; y *el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002, OIT, Ginebra*.

calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

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

Seguridad del empleo

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

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

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

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario⁷.

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 terminado⁸.

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 empleo⁹. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

⁷ Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

⁸ *Ibid.*

⁹ Convenio (núm. 142) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 y Recomendación (núm. 195) sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004, en que se recuerda el carácter voluntario del contenido y los niveles de la negociación colectiva.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

Condiciones de trabajo y de vida

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental¹⁰. 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 adecuado¹¹.

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.

¹⁰ Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

¹¹ Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Edad mínima

36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil y deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente¹².

Seguridad e higiene

37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta la lista de enfermedades profesionales y 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 trabajo¹³.

38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

¹² Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

¹³ Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health, 2000, 1999*, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Relaciones de trabajo

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

Libertad sindical y derecho de sindicación

42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas¹⁴. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo¹⁵.

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración¹⁶.

44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

Negociación colectiva

49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las

¹⁴ Convenio núm. 87, artículo 2.

¹⁵ Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

¹⁶ Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo ¹⁷.

51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces ¹⁸.

52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa ¹⁹.

56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

¹⁷ Convenio núm. 98, artículo 4.

¹⁸ Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135).

¹⁹ Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Consultas

57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva²⁰.

Examen de las reclamaciones

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado²¹. 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, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso²².

Solución de los conflictos laborales

59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores²³.

Ginebra, .. de marzo de 2006.

²⁰ Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

²¹ Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

²² 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 la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

²³ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

Anexo

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo citados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (adoptada por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977), en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones)

Convenios

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

Recomendaciones

Núm. 35 sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930

Núm. 69 sobre la asistencia médica, 1944

Núm. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951

Núm. 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951

Núm. 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952

Núm. 110 sobre las plantaciones, 1958

Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Núm. 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960

Núm. 115 sobre la vivienda de los trabajadores, 1961

Núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

Núm. 118 sobre la protección de la maquinaria, 1963

Núm. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963

Núm. 122 sobre la política del empleo, 1964

Núm. 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967

Núm. 130 sobre el examen de reclamaciones, 1967

Núm. 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969

Núm. 144 sobre el benceno, 1971

Núm. 146 sobre la edad mínima, 1973

Núm. 147 sobre el cáncer profesional, 1974

~~**Núm. 150 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975**~~

Núm. 169 sobre la política del empleo, 1984

Núm. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

Núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Núm. 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002

Núm. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

Addendum I

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados desde 1977 que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 238.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1987), en la forma enmendada en sus 264.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1995), y en 279.^a (Ginebra, noviembre de 2000) y 295.^a (Ginebra, marzo de 2006) reuniones)

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

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

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

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

| Número y título de los convenios y las recomendaciones | | Párrafos correspondientes de la Declaración |
|--|--|---|
| Convenios | | |
| Núm. 148 | sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 | 37 |
| Núm. 154 | sobre la negociación colectiva, 1981 | 9, 50 |
| Núm. 155 | sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 | 37 |
| Núm. 156 | sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 | 21 |
| Núm. 158 | sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 | 9, 26, 27, 28 |
| Núm. 161 | sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 | 37 |
| Núm. 162 | sobre el asbesto, 1986 | 37 |
| Núm. 167 | sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 | 37 |
| Núm. 168 | sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 | 13 |
| Núm. 170 | sobre los productos químicos, 1990 | 37 |
| Núm. 173 | sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 | 28 |
| Núm. 174 | sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 | 37 |
| Núm. 176 | sobre seguridad y salud en las minas, 1995 | 37 |
| <u>Núm. 184</u> | <u>sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001</u> | 37 |
| Recomendaciones | | |
| Núm. 156 | sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 | 37 |
| Núm. 163 | sobre la negociación colectiva, 1981 | 52, 55, 56 |
| Núm. 164 | sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 | 37 |
| Núm. 165 | sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 | 21 |
| Núm. 166 | sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 | 9, 26, 27, 28 |
| Núm. 169 | sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 | 9, 13 |
| Núm. 171 | sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 | 37 |
| Núm. 172 | sobre el asbesto, 1986 | 37 |
| Núm. 175 | sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 | 37 |
| Núm. 176 | sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 | 13 |
| Núm. 177 | sobre los productos químicos, 1990 | 37 |
| Núm. 180 | sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 | 28 |
| Núm. 181 | sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 | 37 |
| Núm. 183 | sobre seguridad y salud en las minas, 1995 | 37 |
| Núm. 192 | sobre la salud y la seguridad en la agricultura | 37 |

Addendum II

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

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

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

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

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales o de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:

- a) la legislación y la práctica nacionales;
- b) los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- c) los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

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

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

- 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.