



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Seguimiento y 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 (Parte I)**

**I. Introducción**

1. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 288.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2003) <sup>1</sup>, la Oficina llevó a cabo la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social («Declaración sobre las EMN») durante el período 2000-2003. De acuerdo con la práctica establecida, se envió el cuestionario correspondiente tanto a los gobiernos como a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores más representativas de todos los Estados Miembros.
2. El presente documento contiene un análisis de las respuestas recibidas, precedido de información sobre los índices y modalidades de respuesta, la calidad de las respuestas y las observaciones formuladas por los encuestados. También se recoge información sobre los flujos de inversión extranjera directa (IED) durante el período considerado. Siguen a este análisis diversas conclusiones y recomendaciones. Este documento fue preparado por un Grupo de Trabajo integrado por la Presidenta de la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración, la Sra. M. Niven (Gobierno, Reino

<sup>1</sup> Véase el documento GB.288/11, párrafo 47.

Unido), la Vicepresidenta empleadora, la Sra. R. Hornung-Draus (Empleadora, Alemania) y la Vicepresidenta trabajadora, la Sra. S. Burrow (Trabajadora, Australia).

- Como se desprende del gráfico 1, las respuestas de 62 países llegaron con tiempo suficiente para que las examinara el Grupo de Trabajo, en comparación con los 52 países que respondieron a la primera encuesta (1980), 62 a la segunda (1983), 68 a la tercera (1986), 70 a la cuarta (1989), 73 a la quinta (1992), 74 a la sexta (1996) y 100 a la séptima (2001). En el gráfico 2 se indican los diferentes tipos de respuestas recibidas en relación con las encuestas sexta, séptima y octava.

Gráfico 1. Número de países que han respondido

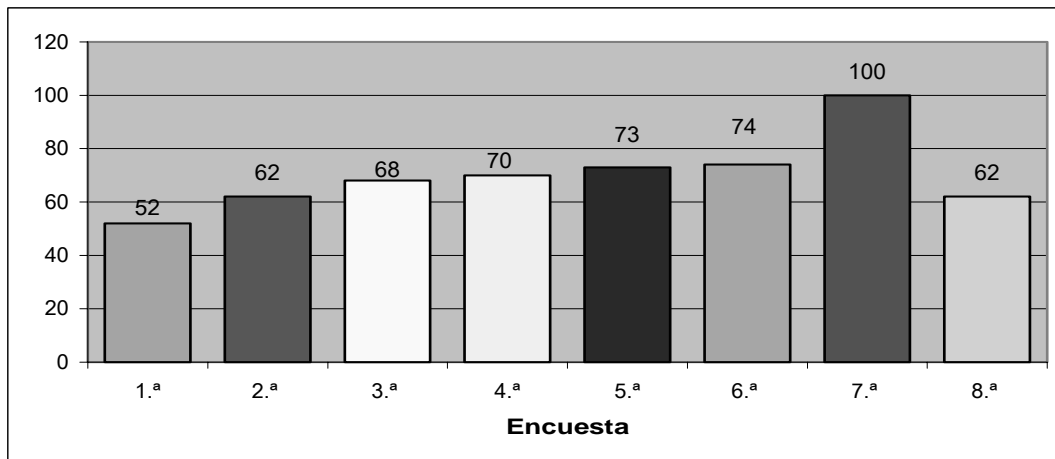
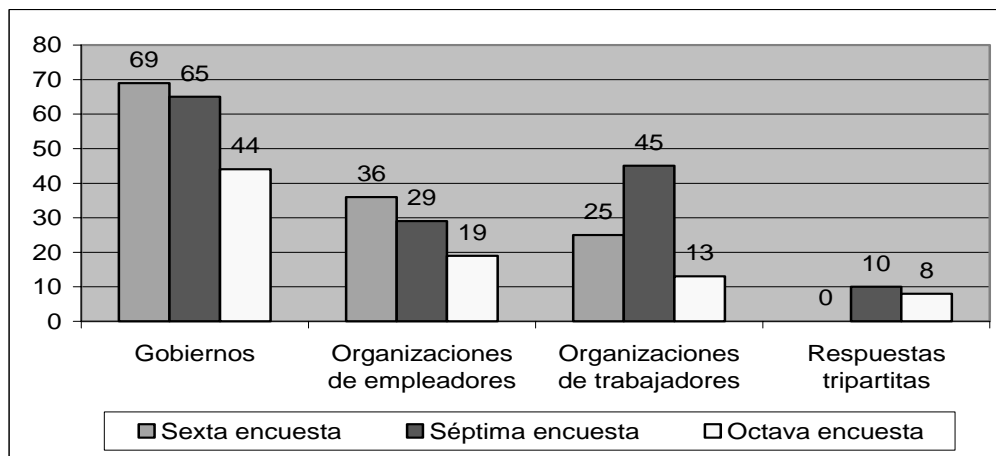


Gráfico 2. Desglose por tipo de respuesta



- En el cuadro 1 se muestra la procedencia de las respuestas, por países y por remitentes. En ocho países, el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han remitido una repuesta tripartita conjunta. Algunas de estas respuestas contienen puntos de vista divergentes. Estas discrepancias se deben a las diferencias de opinión entre quienes participaron en las respuestas a determinados aspectos del cuestionario. Este hecho queda reflejado en el documento GB.294/MNE/1/2, en el que se recoge el resumen de las respuestas recibidas. Cabe señalar, asimismo, que se podría estar subestimando la contribución de los interlocutores sociales, dado que es posible que algunos gobiernos hayan celebrado consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores y que no les hayan mencionado a todas en su respuesta.

Cuadro 1. Desglose de las respuestas, por país y remitente

País	Respuesta tripartita	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Alemania		√	√	
Austria		√		√
Belarús		√		
Bélgica	√			
Bolivia		√		
Brasil		√	√	
Bulgaria	√			
Burkina Faso			√	
Burundi	√			
Camerún			√	√
Canadá		√		
Chad				√
Chile		√	√	
China		√		√
Colombia		√	√	
Congo, República Democrática del			√	
Corea, República de			√	
Costa Rica		√	√	
Croacia		√	√	
Cuba	√			
Eritrea	√			
España		√		
Fiji				√
Filipinas		√		
Finlandia	√			
Gabón			√	
Grecia		√		
Guinea			√	
Hungría		√	√	√
Indonesia		√		
Italia		√		
Jamaica		√		
Japón		√	√	√
Kenya		√		
Letonia		√		
Líbano		√		
Lituania		√		
Madagascar		√	√	
Malasia		√		
Malí		√		
Marruecos		√		

País	Respuesta tripartita	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Mauricio		√		
México		√		
Moldova, República de		√		
Nicaragua		√		
Noruega	√			
Nueva Zelanda		√		√
Países Bajos		√		
Panamá		√		
Perú		√	√	
Polonia		√		√
Portugal		√		√
Reino Unido		√		
Senegal				√
Suecia	√			
Suiza		√	√	√
Tailandia		√	√	
Trinidad y Tabago			√	
Turquía		√		
Ucrania		√		√
Zambia		√		
Zimbabwe		√		

5. Las respuestas varían sobremanera desde el punto de vista de la minuciosidad y pertinencia de la información que se brinda. El carácter específico y el alcance general de las informaciones también varían de manera considerable, al igual que sucede con las evaluaciones de los efectos y las consecuencias de los acontecimientos que han tenido lugar durante el período objeto de examen. Existen diferencias en lo que respecta al énfasis puesto en determinadas preguntas; asimismo, un buen número de encuestados optó por responder de manera selectiva a ciertas preguntas solamente y no a la totalidad del cuestionario.
6. En muchas de las respuestas recibidas, procedentes tanto de gobiernos como de organizaciones de empleadores y de trabajadores, se hace hincapié en que no se contaba con la información necesaria para responder de manera adecuada, debido, en muchos casos, a que en los datos disponibles no se establecía una distinción entre las empresas multinacionales (EMN) y las empresas nacionales.

## II. Flujos de inversión extranjera directa (IED) durante el período 2000-2003

7. Los países que han respondido a la octava encuesta constituyen una buena muestra del origen y destino de las existencias y flujos de la inversión extranjera directa (IED) a nivel mundial. Aunque está representada la mayoría de los principales países de origen de las empresas multinacionales (EMN), así como los países donde éstas tienen sus mayores niveles de actividad, no se ha recibido respuesta de dos países importantes. No han contestado ni Francia, que en 2003 se convirtió en el principal receptor de IED entre los países industrializados, ni los Estados Unidos, donde el monto acumulado de entradas y

salidas durante el período 2000-2003 superó al de cualquier otro país<sup>2</sup>. En esta sección se examinan las principales tendencias de la IED y de la actividad de las EMN durante el período considerado y, cuando así procede, se ponen en relación esas tendencias con la muestra de la encuesta.

8. A lo largo del período considerado (2000-2003), los flujos de entrada de IED a escala mundial alcanzaron un récord histórico de 1,4 billones de dólares de los Estados Unidos en 2000, para luego disminuir durante tres años consecutivos, a saber, entre 2001 y 2003 (cuadro 2)<sup>3</sup>. En 2004, los flujos mundiales de IED aumentaron respecto del año anterior y ascendieron a 648.000 millones de dólares de los Estados Unidos. Al término del período considerado, existían en el mundo aproximadamente 61.000 compañías matrices de EMN y 900.000 filiales extranjeras<sup>4</sup>. Según los cálculos, dichas filiales daban trabajo a unos 54 millones de personas en todo el mundo<sup>5</sup>, y las EMN empleaban de manera directa a 105 millones de personas a esa misma escala<sup>6</sup>.

**Cuadro 2. Entradas de IED, por región receptora, 2000-2004**  
(miles de millones de dólares de los Estados Unidos)

Región	2000	2001	2002	2003	2004
Mundo	1.397	826	715	632	648
Africa	10	20	13	18	18
Asia	182	132	128	137	226
Asia Central	5	7	9	16	24
Pacífico	18	6	16	10	45
Asia Meridional, Oriental y Sudoriental	150	108	96	101	146
Asia Occidental	9	11	7	10	11
Américas	479	276	143	110	170
América del Norte	381	187	93	63	102
América Latina y el Caribe	98	89	50	47	68
Europa	726	398	431	367	234
Europa Occidental	701	374	404	347	203
Europa Central y Oriental	25	24	27	20	31
<i>Memorándum</i>					
Países industrializados	1.112	577	524	430	360
Países en desarrollo	259	225	164	182	257
Europa Central y Oriental	25	24	27	20	31

Fuente: a partir de la base de datos de la UNCTAD sobre la IED y las empresas transnacionales.

<sup>2</sup> El Gobierno de Francia indicó a título oficioso que lamentaba no haber podido ajustarse al plazo previsto para presentar las respuestas.

<sup>3</sup> Salvo que se indique lo contrario, los datos numéricos relativos a los flujos de IED que se presentan en esta sección proceden de la base de datos de la UNCTAD sobre la inversión extranjera directa y las empresas transnacionales.

<sup>4</sup> UNCTAD, *World Investment Report 2004*, Ginebra y Nueva York, Naciones Unidas, 2004.

<sup>5</sup> *Ibíd.*

<sup>6</sup> Kim, K.B.: «Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications», Programa de Empresas Multinacionales, documento de trabajo núm. 100 (Ginebra, OIT, próxima aparición).

9. Las fusiones y adquisiciones (FAS) transfronterizas en los países industrializados fueron el estímulo más importante de las entradas a escala mundial registradas en 2000, que alcanzaron niveles sin precedentes. Sin embargo, estos niveles comenzaron a disminuir en 2001 y, en concomitancia con una desaceleración macroeconómica, las entradas mundiales de IED se fueron reduciendo durante el resto del período examinado. A título ilustrativo, cabe señalar que el monto total de las fusiones y adquisiciones, que se elevaba a 1,1 billones de dólares de los Estados Unidos en 2000, disminuyó hasta situarse en 297.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2003<sup>7</sup>.
10. Las entradas y salidas de IED siguieron estando concentradas en los países industrializados, a los que correspondió alrededor de las dos terceras partes del monto acumulado de entradas de IED en todo el mundo, y más del 90 por ciento de las salidas a escala mundial durante el período comprendido entre 2000 y 2003. Alemania, Estados Unidos, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido fueron los principales países fuente y receptores de IED durante el período considerado.
11. Las entradas de IED en los países en desarrollo alcanzaron un récord de 259.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000, si bien disminuyeron en 2001 y 2002. A diferencia de las tendencias registradas a nivel mundial, sin embargo, en los países en desarrollo las entradas de IED aumentaron en 2003 y ascendieron a 182.000 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale al 29 por ciento de las entradas de IED mundiales. Entre 2000 y 2003, la distribución de las entradas de IED entre las distintas economías en desarrollo siguió siendo desigual, y los diez mayores receptores representaron más del 70 por ciento del monto acumulado de las entradas de IED en los países en desarrollo<sup>8</sup>. China fue el principal receptor de IED entre esos países durante el período considerado. Entre 2000 y 2003, las entradas de IED en ese país, contrariamente a las tendencias existentes en el mundo y la región, aumentaron cada año, hasta elevarse a 54.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2003, esto es, cerca del 30 por ciento de las entradas en los países en desarrollo.
12. Las entradas de IED en Europa Central y Oriental se mantuvieron estables entre 2000 y 2002, con un promedio, en esos tres años, de 25.000 millones de dólares de los Estados Unidos. Esto se debió, en parte, a las oportunidades que se preveía obtener a raíz de la ampliación de la Unión Europea (UE) y de las privatizaciones en varios países de Europa Central y Oriental. En 2003, sin embargo, los flujos de IED hacia esa región cayeron a 20.000 millones de dólares de los Estados Unidos, a medida que concluía el proceso de privatización en algunos países.
13. Durante el período objeto de examen, los países continuaron liberalizando sus regímenes de IED. En 2003, se informó de que se habían realizado 244 modificaciones en las leyes y reglamentos con efectos sobre la IED, de las cuales se consideraba que 220 eran medidas tendentes a propiciar este tipo de inversiones<sup>9</sup>. En 2000, se habían efectuado 150 modificaciones en las leyes y reglamentos con repercusiones en la IED, de las cuales 147 supusieron un cambio favorable para las IED.
14. Otra tendencia clave durante el período considerado radica en el cambio en la distribución por sectores de la IED, la cual ha registrado un giro hacia los servicios. Se estimaba que

<sup>7</sup> UNCTAD 2004, *op. cit.*; UNCTAD: *World Investment Report 2001*, Ginebra y Nueva York, Naciones Unidas, 2001.

<sup>8</sup> Los diez mayores receptores fueron Argentina, Brasil, Chile, China, República de Corea, Hong Kong (China), India, México, Singapur y Venezuela.

<sup>9</sup> UNCTAD: 2004, *op. cit.*

alrededor de las dos terceras partes de las entradas mundiales de IED entre 2001 y 2002 se habían destinado al sector de los servicios<sup>10</sup>. En los países de la OCDE, donde se concentra el grueso de las entradas y salidas de IED, alrededor de la mitad de las entradas anuales de IED ha correspondido tradicionalmente a las industrias manufactureras, pero ese porcentaje ha decrecido, mientras que se ha incrementado el porcentaje correspondiente al sector de los servicios. En 2002, más del 75 por ciento de las entradas de IED en los países de la OCDE correspondió al sector de los servicios<sup>11</sup>. En los países en desarrollo, en 2001 y 2002, el 50 por ciento de las entradas de IED se dirigió a los servicios, en comparación con el 35 por ciento registrado durante el período 1989-1991<sup>12</sup>. Asimismo, mientras que la IED en los servicios se concentraba tradicionalmente en el comercio y la intermediación financiera, se está registrando ahora una mayor inversión extranjera en otros sectores de los servicios, como las telecomunicaciones, los servicios públicos y los servicios comerciales.

15. En la región de Africa, los principales receptores de IED durante el período considerado fueron Angola, Marruecos, Nigeria y Sudáfrica. Lamentablemente, sólo Marruecos respondió a la encuesta. Otros receptores destacados durante el período en cuestión son Argelia, Chad, Egipto, Guinea Ecuatorial, Sudán y Túnez. La lista de los diez países receptores más importantes apunta a que los recursos naturales fueron el principal motivo de la entrada de IED. Sin embargo, en varios países, incluido Marruecos, estas entradas estaban impulsadas por la privatización. Las entradas de IED en la región, en su conjunto, alcanzaron un máximo en 2001, para decrecer en 2002 e incrementarse de nuevo en 2003. El monto acumulado de las entradas entre 2000 y 2003 en Africa representó el 1,6 por ciento de las entradas mundiales y el 7 por ciento de las entradas en los países en desarrollo. Si bien los niveles absolutos de las entradas de IED son bajos en muchos países africanos, la entrada de IED en relación con el producto interno bruto o con la formación bruta de capital fijo correspondiente a muchos países de la región es relativamente elevada.
16. Algunos de los principales países fuente y receptores de IED durante el período considerado en Asia (China, República de Corea, Japón, Malasia y Tailandia) están representados en la encuesta. Indonesia, que había sido anteriormente un importante país receptor de IED, en el cual se asistió, no obstante, a un significativo proceso de desinversión durante el período objeto de examen, también respondió a la encuesta. Desafortunadamente, Australia, India y Singapur, que se cuentan entre los restantes países fuente y receptores de IED importantes, no remitieron respuesta. Tampoco se recibieron respuestas de los países de las subregiones de Asia Meridional y Asia Central. El monto acumulado de las entradas de IED durante el período 2000-2003 en cada una de estas subregiones, en general, representó alrededor del 3 por ciento del monto acumulado de las entradas de IED en Asia durante ese mismo período. En la subregión del Pacífico, respondieron a la encuesta Nueva Zelanda y Fiji, mientras que, en el caso de Asia Occidental, se recibió respuesta del Líbano, que figura entre los principales países receptores de IED en esa subregión. Entre otros importantes receptores de IED en Asia Occidental durante el período considerado se cuentan Jordania, Bahrein, Qatar y Emiratos Arabes Unidos. Durante el período considerado, los países en desarrollo de la región de Asia recibieron, en su conjunto, más IED que los países en desarrollo de cualquier otra región, a saber, el 57 por ciento de las entradas de IED correspondientes a ese tipo de países. Las entradas de IED en esos países en desarrollo, sin embargo, se concentraron en Asia Oriental y Sudoriental, que registró el 90 por ciento del monto acumulado de las entradas de IED en Asia durante el período considerado.

<sup>10</sup> *Ibíd.*

<sup>11</sup> OCDE: «Trends and recent developments in foreign direct investment», París, 2004.

<sup>12</sup> UNCTAD: 2004, *op. cit.*

- 17.** A lo largo del período que se examina, las entradas de IED en las Américas decrecieron de manera constante: de un total 479.000 millones de dólares en 2000, disminuyeron a 110.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2003, debido a que tuvieron lugar grandes descensos en los dos países fuente y receptores de IED más importantes de la región, a saber, Canadá y los Estados Unidos. La disminución considerable de los niveles de fusiones y adquisiciones transfronterizas y la debilidad de las condiciones económicas fueron las principales razones del descenso de la IED registrado en estos dos países. Las entradas en los países de América Latina también experimentaron descensos anuales durante el período considerado, y cayeron de 98.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000 a 47.000 millones de dólares en 2003. Como consecuencia de ello, el porcentaje del total de las entradas de IED en países en desarrollo correspondiente a América del Sur y América Central se redujo de un 34 por ciento en 2000 a un 26 por ciento en 2003. Esta disminución se debió a muy diversos factores, entre ellos, el débil crecimiento económico y el fin de las privatizaciones y de las fusiones y adquisiciones en la subregión. Asimismo, la crisis económica ocurrida en la Argentina durante el período objeto de examen desalentó la inversión extranjera en ese país. Los principales países fuente y receptores de la subregión de América Latina durante el período considerado fueron Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela.
- 18.** Europa sigue siendo la principal región fuente y receptora de IED del mundo, dado que se sitúa por encima del 50 por ciento del monto acumulado de las entradas mundiales y del 70 por ciento del monto acumulado de las salidas a esa misma escala durante el período considerado. Los principales receptores de IED en Europa fueron Alemania, España, Francia, Países Bajos y Reino Unido<sup>13</sup>. Durante el período considerado, España se convirtió en uno de los mayores receptores de IED en Europa, inmediatamente después de que se produjese una relativa mejora en la situación económica del país. La República Checa, Hungría y Polonia fueron los principales países receptores en la región de Europa Central y Oriental. De estos tres países, la República Checa no respondió a la encuesta. Como se señaló más arriba, la ampliación de la UE y la privatización siguen siendo los factores que más impulsan la IED en esta subregión.

### III. Análisis de las respuestas

#### 1. Parte 1. Cuestiones generales

##### 1.1. **Antecedentes, objetivo y políticas generales** (párrafos 1 a 12 de la Declaración: preguntas 1 a 7 de la encuesta)

###### Pregunta 1

*¿Se dispone fácilmente en su país de datos estadísticos o de estudios patrocinados por el Gobierno sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa? De ser así, sírvase adjuntar o indicar las referencias de las publicaciones más recientes sobre el tema (inclusive las direcciones de los sitios web pertinentes).*

<sup>13</sup> Luxemburgo fue, en realidad, el mayor país receptor de IED del mundo. Sin embargo, la mayoría de estas entradas tiene lugar a través de sociedades de inversiones y otras entidades con fines específicos que realizan actividades en ese país, pero no permanecen en él.



Número total de respuestas recibidas: 44
--

- Gobiernos de 35 países
- Organizaciones de empleadores de tres países
- Organizaciones de trabajadores de cuatro países
- Respuestas tripartitas de dos países

- 19.** Aunque la gran mayoría de los encuestados ha indicado que los gobiernos y las oficinas nacionales de estadística llevaron a cabo censos, encuestas o investigaciones sobre la población activa y/o las empresas, en estos trabajos, por lo general, la información se desglosó, sobre todo, en función del tamaño y del sector de actividad de las empresas <sup>14</sup>. Sólo en unas cuantas respuestas se indicó que en las estadísticas se hacía una distinción entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales <sup>15</sup>.
- 20.** En el caso de los países en los que se hacía una distinción entre las empresas multinacionales y las nacionales, entre las variables pertinentes tomadas en cuenta figuraban el número de empresas multinacionales, el número de trabajadores, las condiciones de empleo del personal extranjero, los salarios, la rotación del personal, la procedencia del capital y la participación mayoritaria. En los trabajos de investigación realizados también se comparaban las diferencias en cuanto a la productividad y la tecnología existentes entre las empresas extranjeras y las nacionales <sup>16</sup>. En un país se reunieron datos relativos a las prácticas laborales y de empleo en las EMN, en el marco de su estrategia para atraer IED <sup>17</sup>, mientras que en otra de las respuestas se indicó que los datos de ese tipo se reunían en relación con las empresas que realizaban sus actividades en las zonas francas industriales (ZFI) <sup>18</sup>. Según se indicó, solían ser los ministerios responsables del comercio y la industria, así como los institutos de investigación, más que los ministerios de trabajo o las oficinas nacionales de estadística, los que compilaban los datos estadísticos sobre las prácticas laborales y de empleo en las EMN.
- 21.** En algunas de las respuestas en que se indicó que no se disponía de información diferenciada, se señaló que las prácticas laborales y de empleo en las EMN se podían analizar de manera indirecta, mediante fuentes secundarias o poniendo en relación los datos existentes <sup>19</sup>.

<sup>14</sup> 32 respuestas: 25 gobiernos, tres organizaciones de empleadores y cuatro organizaciones de trabajadores. Austria (G y T), Bolivia (G), Brasil (G), Camerún (T), Chad (T), Chile (G), China (G), Colombia (G y E), Croacia (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Kenya (G), Líbano (G), Malasia (G), Malí (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Nueva Zelandia (G), Nicaragua (G), Perú (G y E), Filipinas (G), Polonia (G y T), Trinidad y Tabago (E), Turquía (G), Reino Unido (G), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>15</sup> 12 respuestas: diez gobiernos y dos respuestas tripartitas. Canadá (G), Belarús (G), Bélgica (TRI), Bulgaria (G), Cuba (G), Finlandia (TRI), Italia (G), Japón (G), Madagascar (G), Portugal (G), Suecia (G) y Tailandia (G).

<sup>16</sup> Canadá (G).

<sup>17</sup> Bulgaria (G).

<sup>18</sup> Madagascar (G).

<sup>19</sup> Indonesia (G) y Reino Unido (G).

## Pregunta 2

*En el supuesto de que su gobierno no establezca distinciones entre las EMN y las empresas nacionales por lo que se refiere a la recolección de información sobre las prácticas laborales y de empleo:*

- *¿Se ha previsto recolectar información diferenciada en el futuro?*
- *¿Considera usted que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial, habida cuenta de la importancia que estas empresas tienen para la economía nacional y la economía mundial?*

Número total de respuestas recibidas: 55
--

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 33 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de diez países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de nueve países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de tres países</li> </ul> |
|---|

- 22.** En la mayoría de las respuestas se indicó que no estaba previsto recolectar información diferenciada en el futuro<sup>20</sup>. En algunos casos, no se preveía hacerlo porque la IED y las EMN no desempeñaban un papel de peso en las respectivas economías<sup>21</sup>. En otros casos, no se contemplaba dicha posibilidad porque tanto las EMN como las empresas nacionales estaban sujetas a los mismos requisitos legales y en materia de presentación de informes<sup>22</sup>.
- 23.** En algunas respuestas se informó de que estaba previsto recolectar información diferenciada en el futuro porque se consideraba que las prácticas laborales y de empleo en las EMN merecían que se les prestase una atención especial<sup>23</sup>. En estos casos se preveía incluir, datos específicos sobre las EMN<sup>24</sup> en los sistemas de acopio de información relativa al mercado de trabajo y en las estadísticas nacionales pertinentes, así como incluir preguntas apropiadas en las encuestas sobre empleo e ingresos destinadas a las grandes empresas<sup>25</sup>. Algunos de los encuestados que no tenían previsto recolectar ese tipo de información, no obstante, reconocieron que las prácticas laborales y de empleo en las EMN

<sup>20</sup> 29 respuestas: 22 gobiernos, cuatro organizaciones de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G y T), Belarús (G), Bélgica (TRI), Brasil (G), Burkina Faso (E), Camerún (T), Canadá (G), Colombia (G y E), Croacia (G), Finlandia (G), Grecia (G), Hungría (G), Jamaica (G), Kenya (G), Letonia (G), Líbano (G), Malí (G), México (G), Nueva Zelandia (G y E), Nicaragua (G), Perú (G), Suecia (G), Suiza (E), Tailandia (G), Turquía (G) y Zambia (G).

<sup>21</sup> Por ejemplo, Belarús (G) y Croacia (G).

<sup>22</sup> Por ejemplo, Brasil (G), Burkina Faso (E), Canadá (G), México (G), Nueva Zelandia (G y E) y Suiza (E).

<sup>23</sup> 13 respuestas: siete gobiernos, dos organizaciones de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Bolivia (G), Burundi (TRI), Chile (G), Costa Rica (G), Eritrea (TRI), Fiji (T), Indonesia (G), Italia (G), Madagascar (G y E), Mauricio (G), Trinidad y Tabago (E) y Zimbabwe (G).

<sup>24</sup> Zimbabwe (G).

<sup>25</sup> Mauricio (G).

merecían especial atención<sup>26</sup>. Un gobierno señaló que consideraba útil que se documentasen los casos en que las EMN hubieran establecido normas de mayor alcance que la reglamentación jurídica con las que se hubiesen obtenido resultados ejemplares<sup>27</sup>. Las organizaciones de trabajadores que respondieron a la pregunta señalaron, en general, que consideraban que las EMN merecían una atención especial, en forma de trabajos de investigación en los ámbitos de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos<sup>28</sup>. Las organizaciones de empleadores respondieron, en general, que las EMN no merecían una atención especial, dado que se suponía que todas las empresas debían ajustarse a una misma legislación<sup>29</sup>.

### Pregunta 3

*Sírvase facilitar información sobre las leyes, políticas o medidas que su gobierno haya adoptado en el período 2000-2003 que se refieran al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida o las relaciones laborales en las EMN. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

Número total de respuestas recibidas: 54
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 37 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de seis países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de siete países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de cuatro países</li> </ul>

- 24.** Se ha recibido información sobre la adopción, durante el período considerado, de una amplia gama de leyes, políticas y medidas referentes al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales. Muchos encuestados recalcaron, sin embargo, que esas disposiciones se aplicaban indistintamente a las EMN y a las empresas nacionales. Asimismo, aun cuando en la respuesta no se hiciese hincapié en este aspecto, prácticamente todos los textos y referencias aportados dejaban claro que no eran específicos para las EMN.
- 25.** Sólo en unas cuantas respuestas se facilitó información sobre leyes, políticas o medidas referentes al ámbito laboral específicas para las EMN<sup>30</sup>. Estas respuestas tendieron a concentrarse en tres grandes áreas, a saber, las relaciones laborales, la promoción de las actividades relacionadas con las IED, y las medidas relativas a las iniciativas intergubernamentales.
- 26.** En lo que respecta a las relaciones laborales, un gobierno señaló que se había adoptado una nueva ley por la que se regían las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, los

<sup>26</sup> Por ejemplo, Austria (G y T), Camerún (T), Croacia (G), Jamaica (G), Kenya (G), Malí (G), Nicaragua (G) y Zambia (G).

<sup>27</sup> Austria (G).

<sup>28</sup> Por ejemplo, Austria (T), Bulgaria (T), Camerún (T), Chad (T), Fiji (T), Hungría (T), Nueva Zelanda (T), Polonia (T) y Suiza (T).

<sup>29</sup> Por ejemplo, Bulgaria (E), Burkina Faso (E), Nueva Zelanda (E), Perú (E) y Suiza (E).

<sup>30</sup> 13 respuestas: nueve de gobiernos, una organización de empleadores, una organización de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Belarús (G), Costa Rica (G), Cuba (G), Finlandia (TRI), Gabón (E), Japón (G), Madagascar (G), Malasia (G), Noruega (TRI), Panamá (G), Filipinas (G), Suiza (T) y Turquía (G).

salarios y las prestaciones, las medidas disciplinarias y la solución de conflictos en las empresas con capital mixto, así como las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por contratos suscritos entre ese tipo de empresas y entidades nacionales<sup>31</sup>. Otro gobierno indicó que se había reformado la legislación vigente con objeto de mejorar el bienestar de los trabajadores de las EMN<sup>32</sup>. Asimismo, otro gobierno señaló en su respuesta el establecimiento de un centro para dar información sobre las leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud tanto a las EMN como a las empresas nacionales<sup>33</sup>. En una respuesta tripartita, se indicó que un grupo de trabajo tripartito estaba preparando un informe sobre el traslado a otros países de los puestos de trabajo y las unidades de producción<sup>34</sup>. En otra respuesta tripartita se hizo referencia a la adopción de nuevas disposiciones legislativas por las que se aplicaban a los trabajadores extranjeros las condiciones de trabajo y empleo propias del país de origen<sup>35</sup>.

27. En algunas respuestas se hizo alusión a leyes relativas a las IED y el establecimiento de organismos de promoción de las inversiones<sup>36</sup>. Un gobierno señaló que, con objeto de atraer las inversiones extranjeras, se habían tomado medidas tendentes a mejorar las calificaciones<sup>37</sup>.
28. Con respecto a las iniciativas intergubernamentales, una organización de trabajadores de un Estado miembro de la OCDE señaló que se habían realizado esfuerzos con objeto de afianzar los puntos de contacto nacionales establecidos en virtud de las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales<sup>38</sup>. Varios gobiernos de Estados Miembros de la Unión Europea (UE) señalaron que se habían adoptado o reformado leyes y reglamentos nacionales que eran pertinentes para las EMN, pero no específicos para éstas, a fin de aplicar directivas comunitarias o de ajustarse a las mismas<sup>39</sup>.

#### Pregunta 4

*Sírvase facilitar información sobre el diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN. Según se recomienda en el párrafo 12 de la Declaración sobre las EMN se podrán introducir ejemplos, pero sin tener que limitarse a actividades relacionadas con las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales, los foros nacionales de participación múltiple, el Pacto Mundial y las iniciativas bilaterales.*

<sup>31</sup> Cuba (G).

<sup>32</sup> Malasia (G).

<sup>33</sup> Japón (G).

<sup>34</sup> Finlandia (TRI).

<sup>35</sup> Noruega (TRI).

<sup>36</sup> Por ejemplo, Belarús (G), Cuba (G), Filipinas (G), Gabón (E), Madagascar (G) y Turquía (G).

<sup>37</sup> Filipinas (G).

<sup>38</sup> Suiza (T).

<sup>39</sup> Por ejemplo, Austria (G) y Alemania (G).

Número total de respuestas recibidas: 34
--

- Gobiernos de 20 países
- Organizaciones de empleadores de cinco países
- Organizaciones de trabajadores de seis países
- Respuestas tripartitas de tres países

- 29.** En algunas respuestas se informó de que había tenido lugar un proceso de diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN <sup>40</sup>. La mayor parte de los Estados que son miembros de la OCDE así como uno que no pertenecía a dicha organización aludieron a iniciativas encaminadas a promover las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales, incluido el establecimiento de puntos de contacto nacionales <sup>41</sup>.
- 30.** Algunos gobiernos de Estados Miembros de la UE describieron iniciativas nacionales en materia de responsabilidad social de la empresa que se basaban en la postura comunitaria al respecto, y que influían a su vez en la formulación de dicha postura <sup>42</sup>. En una respuesta se hizo referencia en particular al Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad social de las empresas <sup>43</sup>. También se indicó en varias respuestas que otros agrupamientos regionales, incluidos la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, el Sistema Andino de Integración, la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Asociación de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC), la Organización de la Conferencia Islámica y la Reunión Asia-Europa (ASEM), habían brindado oportunidades para entablar un proceso de diálogo intergubernamental sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y las EMN.
- 31.** En varias respuestas se describieron actividades llevadas a cabo en relación con el Pacto Mundial <sup>44</sup>. En algunos casos, estas actividades se habían realizado en cooperación con la OIT <sup>45</sup>. Un gobierno hizo referencia a su colaboración con la OIT con el fin de promover en los países en desarrollo la Declaración sobre las EMN, las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales y el Pacto Mundial <sup>46</sup>.
- 32.** En algunas respuestas se indicó que los acuerdos bilaterales en materia de comercio, inversión o cooperación constituían la base necesaria para el diálogo intergubernamental sobre cuestiones como el desarrollo de los recursos humanos y la seguridad social <sup>47</sup>.

<sup>40</sup> 20 respuestas: 14 gobiernos, dos organizaciones de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Austria (G), Bélgica (TRI), Brasil (G), Bulgaria (G), Camerún (T), Canadá (G), Croacia (G y E), Finlandia (TRI), Indonesia (G), Italia (G), Malasia (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Perú (G), Polonia (G), Suecia (G), Suiza (T y E) y Zimbabwe (G).

<sup>41</sup> Por ejemplo, Austria (G), Bélgica (TRI), Bulgaria (G), Canadá (G), Finlandia (TRI), Italia (G), Países Bajos (G), Nueva Zelanda (G), Polonia (G) y Suecia (G).

<sup>42</sup> Por ejemplo, Austria (G), Finlandia (TRI) e Italia (G).

<sup>43</sup> Finlandia (TRI).

<sup>44</sup> Por ejemplo, Bulgaria (G), Camerún (T), Canadá (G), Italia (G), Suecia (G) y Suiza (T y E).

<sup>45</sup> Camerún (T) e Italia (G).

<sup>46</sup> Italia (G).

<sup>47</sup> Por ejemplo, Croacia (G y E), Malasia (G), Perú (G) y Zimbabwe (G).

Algunos países de acogida describieron el diálogo con las cámaras de comercio extranjeras encaminado a promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN <sup>48</sup>.

33. En unas cuantas respuestas se indicó que no se había celebrado diálogo intergubernamental <sup>49</sup>. En opinión de una organización de trabajadores, si bien había tenido lugar un proceso de diálogo, éste se había referido únicamente a los aspectos económicos de las EMN y la IED <sup>50</sup>.

#### Pregunta 5

*En una escala de 1 a 5, ¿cómo calificaría usted el impacto general de las operaciones de las EMN en su país en los siguientes ámbitos (1 corresponde a «positivo», 2 a «de alguna manera positivo», 3 a «sin impacto», 4 a «impacto algo negativo» y 5 a «negativo»)?*

Número total de respuestas recibidas: 52
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 28 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 13 países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de nueve países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de dos países</li> </ul>

34. En el cuadro 2 se reflejan los promedios, generales y por tipo de remitentes, correspondientes a las respuestas a la pregunta 5. Los datos muestran que, en la mayoría de los aspectos, los encuestados tienen una impresión favorable con relación al impacto de las operaciones de las EMN. En el caso de las organizaciones de trabajadores, sin embargo, la impresión general es más neutra. También debe tenerse en cuenta que no todos los encuestados respondieron a esta pregunta.

Cuadro 2. Respuestas a la pregunta 5

	Bienestar económico y social general	Niveles de vida	Empleo	Igualdad de oportunidades y de trato	Condiciones de trabajo	Respeto de los PDFT *
Promedios generales	1,88	1,85	1,75	2,02	1,97	1,95
Gobiernos (incluidas las respuestas tripartitas)	1,73	1,78	1,60	1,98	2,00	1,90
Empleadores	1,54	1,77	1,69	1,85	1,46	1,69
Trabajadores	2,75	2,19	2,31	2,44	2,69	2,75

\* Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

35. En varias respuestas también se formularon observaciones de tipo cualitativo. En algunas de ellas se afirmó que la falta de información sobre el impacto de las operaciones de las EMN impedía ofrecer una respuesta completa <sup>51</sup>. Un gobierno señaló que el impacto de las EMN, en general, había sido favorable, aunque dijo carecer de información específica al

<sup>48</sup> Por ejemplo, Hungría (E) e Indonesia (G).

<sup>49</sup> Cuatro respuestas: dos gobiernos, una organización de empleadores y una organización de trabajadores. Fiji (T), Hungría (G), Trinidad y Tabago (E) y Turquía (G).

<sup>50</sup> Bulgaria (T).

<sup>51</sup> Por ejemplo, Eritrea (TRI), Jamaica (G), Letonia (G) y República de Moldova (G).

respecto <sup>52</sup>. Otro afirmó que los efectos de las operaciones de las EMN no podían evaluarse de una forma tan general, puesto que estas empresas realizaban actividades en muchos sectores diferentes <sup>53</sup>. En esa misma respuesta se señaló que el impacto de las operaciones de las EMN había sido positivo en términos generales y que, si bien se habían dado a conocer públicamente algunos casos de EMN en las que no se respetaban los derechos de los trabajadores y no se contribuía al bienestar social o a la protección del medio ambiente, estos ejemplos no podían utilizarse para justificar afirmaciones de carácter general sobre las EMN. Una organización de trabajadores indicó que las EMN habían tenido efectos muy variados <sup>54</sup>.

## Pregunta 6

*Sírvase indicar en qué sectores se ha producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN en su país.*

Número total de respuestas recibidas: 46

- Gobiernos de 29 países
- Organizaciones de empleadores de seis países
- Organizaciones de trabajadores de diez países
- Respuesta tripartita de un país

- 36.** Las respuestas relativas a la concentración del poder económico por parte de las EMN reflejaron tendencias muy distintas. La mayoría de los encuestados enumeraron uno o varios sectores en los que consideraban que se había producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN <sup>55</sup>. Una organización de trabajadores dio ejemplos de prácticas de empleo abusivas en algunos sectores en los que se estaba experimentando una concentración del poder económico <sup>56</sup>. No obstante, un gobierno encuestado señaló que no existían datos estadísticos ni investigaciones que pudieran demostrar tal afirmación <sup>57</sup>. Algunos encuestados señalaron que las operaciones de las EMN no habían producido una concentración del poder económico <sup>58</sup>. Uno de esos encuestados señaló que en algunos sectores la presencia de las EMN era mayor que en otros, pero que dicha presencia no se traducía en una concentración del poder <sup>59</sup>. Otro encuestado puso de ejemplo la función de la legislación y las políticas sobre competencia para prevenir la concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las

<sup>52</sup> República de Moldova (G).

<sup>53</sup> Brasil (G).

<sup>54</sup> Nueva Zelandia (T).

<sup>55</sup> 27 respuestas: 13 gobiernos, cuatro organizaciones de empleadores, nueve organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (T), Bolivia (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Burundi (TRI), Camerún (T), Chad (T), Chile (G), Croacia (G y E), Fiji (T), Finlandia (T), Hungría (T), Indonesia (G), Kenya (G), Lituania (G), Madagascar (E), Malasia (G), Malí (G), Nueva Zelandia (T), Perú (G), Senegal (T), Suiza (T), Trinidad y Tabago (E), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>56</sup> Nueva Zelandia (T).

<sup>57</sup> Indonesia (G).

<sup>58</sup> Siete respuestas: seis gobiernos y una organización de empleadores. Austria (G), Filipinas (G), Jamaica (G), Mauricio (G), México (G), Nueva Zelandia (G) y Suiza (E).

<sup>59</sup> Jamaica (G).

EMN<sup>60</sup>. Algunos encuestados señalaron que no había datos para indicar en qué sectores se había producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN<sup>61</sup>.

37. Los encuestados que consideraban que las operaciones de las EMN habían producido una concentración del poder económico en ciertos sectores mencionaron con más frecuencia a los servicios financieros<sup>62</sup> y las tecnologías de la información<sup>63</sup>, aunque otros encuestados también se refirieron al transporte<sup>64</sup>, el gas y el petróleo<sup>65</sup>, y la electrónica<sup>66</sup>.

#### Pregunta 7

*Sírvase indicar si su gobierno celebra consultas con empresas, a título individual o colectivo, sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo. De ser así, ¿participan activamente las EMN en este proceso? Sírvase señalar en especial si tales consultas:*

- *han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de desarrollo;*
- *han incluido a las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores;*
- *han sido alentadas por los países de origen de las EMN, y*
- *han sido alentadas por los organismos internacionales de desarrollo.*

Número total de respuestas recibidas: 49
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 32 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de siete países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de ocho países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de dos países</li> </ul>



38. Salvo algunas excepciones, la mayoría de los encuestados indicaron que el gobierno consultaba con las EMN sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo<sup>67</sup>.

<sup>60</sup> México (G).

<sup>61</sup> Brasil (E) y Letonia (G).

<sup>62</sup> Por ejemplo, Austria (T), Bolivia (G), Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Camerún (T), Chile (G), Croacia (G y E), Fiji (T), Finlandia (T), Kenya (G), Lituania (G), Malí (G), Nueva Zelanda (T), Perú (G) y Suiza (T).

<sup>63</sup> Por ejemplo, Bolivia (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Chile (G), Croacia (G y E), Hungría (T), Lituania (G), Nueva Zelanda (T) y Perú (G).

<sup>64</sup> Por ejemplo, Brasil (G), Bulgaria (G), Camerún (T), Nueva Zelanda (T) y Perú (G).

<sup>65</sup> Por ejemplo, Camerún (T), Chad (T), Malí (G) y Trinidad y Tabago (E).

<sup>66</sup> Por ejemplo, Camerún (T), Finlandia (T) y Malasia (G).

<sup>67</sup> 44 respuestas: 31 gobiernos, seis organizaciones de empleadores, seis organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G y T), Brasil (G y E), Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Camerún (T), Canadá (G), Chile (E), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Eritrea (TRI), Filipinas (G), Finlandia (T), Hungría (G), Italia (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Kenya (G), Letonia (G), Líbano (G), Madagascar (G), Malasia (G), Malí (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Nueva Zelanda (G y T), Países Bajos (G), Panamá



Mientras que algunos encuestados señalaron que el gobierno consultaba directamente con las EMN <sup>68</sup>, la mayoría indicaron que las consultas se celebraban en el contexto de los marcos consultivos tripartitos nacionales, en especial de los consejos económicos y sociales nacionales, o a través de las organizaciones de empleadores u otras asociaciones comerciales como las cámaras de comercio extranjeras o las organizaciones sectoriales. Algunos encuestados señalaron que las consultas habían girado en torno a la cuestión de la responsabilidad social de las empresas <sup>69</sup>. Un gobierno señaló que aunque mantenía consultas con las empresas sobre cuestiones de desarrollo, en su país no se hacía ninguna distinción ni discriminación entre EMN y empresas nacionales <sup>70</sup>.

- 39.** Entre los encuestados que indicaron que se habían mantenido consultas sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo, sólo unos cuantos declararon específicamente que dichas consultas habían sido alentadas por los países de origen de las EMN o por organismos internacionales de desarrollo <sup>71</sup>. Un gobierno señaló que no se podía afirmar si las consultas habían reforzado la participación de las EMN en las actividades de desarrollo o si los países de origen de las EMN habían alentado dichas consultas <sup>72</sup>. Una organización de trabajadores indicó que aunque las EMN participaban activamente en el proceso de consultas, el nivel de consultación con las organizaciones de trabajadores había disminuido considerablemente durante el período objeto de examen <sup>73</sup>.
- 40.** Unos cuantos encuestados, en especial las organizaciones de trabajadores, informaron de que no se habían celebrado consultas sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo entre el gobierno y las EMN <sup>74</sup>. Una organización de trabajadores indicó que la falta de diálogo entre el gobierno y las empresas en general perjudicaba a las empresas nacionales <sup>75</sup>. Por su parte, una organización de empleadores señaló que habría que incluir a las asociaciones que representaban a las EMN en el marco de consultas tripartito nacional <sup>76</sup>.

(G), Polonia (G y T), Portugal (G), Senegal (T), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Tailandia (G y E), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>68</sup> Por ejemplo, Costa Rica (G), Hungría (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G) y Senegal (T).

<sup>69</sup> Por ejemplo, Austria (G) y Canadá (G).

<sup>70</sup> Canadá (G).

<sup>71</sup> Por ejemplo, Camerún (T), Nicaragua (G), Polonia (T) y Trinidad y Tabago (E).

<sup>72</sup> Filipinas (G).

<sup>73</sup> Austria (T).

<sup>74</sup> Cinco respuestas: un gobierno, una organización de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Burundi (TRI), Chad (T), Fiji (T), Hungría (E) y Turquía (G).

<sup>75</sup> Chad (T).

<sup>76</sup> Hungría (E).

## 1.2. Empleo (párrafos 13 a 28 de la Declaración: preguntas 8 a 10 de la encuesta)

### Pregunta 8

*Sírvase facilitar información sobre los efectos directos o indirectos en el empleo, tanto negativos como positivos, de las operaciones de las EMN en el período 2000-2003. En particular, sírvase indicar si han logrado:*

- *aumentar las posibilidades de empleo;*
- *promover la igualdad de oportunidades y de trato;*
- *asegurar la estabilidad del empleo, y*
- *promover la seguridad del empleo.*

Número total de respuestas recibidas: 62
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 35 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 15 países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de diez países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de dos países</li> </ul>



- 41.** En general, la mayoría de los encuestados opinaban que las operaciones de las EMN habían conseguido aumentar las posibilidades del empleo<sup>77</sup>. Algunos encuestados nombraron a las ZFI como operaciones que estaban logrando aumentar las oportunidades de empleo<sup>78</sup>, mientras que algunos gobiernos atribuyeron el aumento de las posibilidades de empleo a las políticas nacionales que estipulaban que la fuerza laboral de las EMN debía estar integrada en gran parte por nacionales del país anfitrión o las políticas que concedían prioridad a la contratación de los nacionales del país anfitrión<sup>79</sup>.
- 42.** Muchos de los encuestados que respondieron que las operaciones de las EMN habían logrado aumentar las posibilidades de empleo puntualizaron sus respuestas. Por ejemplo, algunos encuestados se refirieron a los efectos negativos de las reestructuraciones o los cierres de fábricas<sup>80</sup>. Otros señalaron que las operaciones de las EMN habían aumentado las posibilidades de empleo únicamente en algunos sectores, mientras que el empleo en las EMN de otros sectores había disminuido<sup>81</sup>. Una organización de empleadores informó de que los efectos de las EMN en el empleo habían sido positivos gracias a que el país en

<sup>77</sup> 35 respuestas: 22 gobiernos, diez organizaciones de empleadores y tres organizaciones de trabajadores. Austria (G), Belarús (G), Bolivia (G), Brasil (E), Bulgaria (E), Camerún (E y T), Canadá (G), Chile (E), China (G), República de Corea (E), Costa Rica (G), Gabón (E), Guinea (E), Hungría (G), Indonesia (G), Italia (G), Jamaica (G), Japón (T), Kenya (G), Madagascar (G), Malasia (G), Malí (G), Marruecos (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Nueva Zelandia (T), Países Bajos (G), Panamá (G), Perú (E), Suecia (G), Suiza (E), Tailandia (E) y Turquía (G).

<sup>78</sup> Por ejemplo, Kenya (G), Madagascar (G) y Nicaragua (G).

<sup>79</sup> Por ejemplo, Jamaica (G) y Malí (G).

<sup>80</sup> Por ejemplo, Camerún (E), Madagascar (G) y Panamá (G).

<sup>81</sup> Por ejemplo, Camerún (T) y Japón (T).

general había obtenido unos resultados económicos favorables<sup>82</sup>. No obstante, el mismo encuestado señaló que las EMN eran las primeras en suspender sus actividades en época de dificultades económicas. Otro encuestado indicó que en general las fases iniciales de inversión de las EMN generaban más empleo<sup>83</sup>.

- 43.** Un encuestado destacó que la repercusión de las operaciones de las EMN en el empleo variaba en función del tipo de inversión, ya que las inversiones destinadas a fundar un establecimiento nuevo lograban aumentar las posibilidades de empleo mientras que las privatizaciones, y las fusiones y adquisiciones generalmente provocaban una reducción de la fuerza laboral aunque aumentasen la productividad y los salarios<sup>84</sup>. Una organización de empleadores indicó que mientras que las EMN en general habían tenido una repercusión positiva en el empleo, en los últimos tiempos no siempre había sido así debido al aumento de la movilidad del capital<sup>85</sup>.
- 44.** Una serie de encuestados, la mayoría de Africa, estimaron que los efectos de las EMN en el empleo habían sido negativos, ya que éstas habían reducido el número de empleados debido a dificultades económicas o políticas, a la competencia, al término de obras de construcción o a la reorganización de las operaciones<sup>86</sup>. Una organización de trabajadores en especial señaló que las privatizaciones casi siempre reducían las posibilidades de empleo<sup>87</sup>.
- 45.** Algunos encuestados indicaron que la falta de datos disponibles o desglosados hacían imposible que se pudiera responder a la pregunta<sup>88</sup>. Un encuestado señaló que dado que unas EMN habían suspendido sus operaciones y otras las habían iniciado, era difícil poder evaluar su repercusión general en el empleo<sup>89</sup>.
- 46.** La inmensa mayoría de los encuestados que abordaron específicamente la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato estimaron que las EMN influían positivamente en la igualdad de oportunidades y de trato<sup>90</sup>. Un encuestado ofreció información sobre una EMN que había adoptado un código de conducta por el que se prohibía la discriminación basada en motivos de edad, raza, género, religión, orientación sexual, estado civil, estado de maternidad, opinión política u origen étnico<sup>91</sup>. Una organización de empleadores señaló

<sup>82</sup> Camerún (E).

<sup>83</sup> Guinea (E).

<sup>84</sup> Croacia (G).

<sup>85</sup> Hungría (E).

<sup>86</sup> Cinco respuestas: dos gobiernos, dos organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Bulgaria (T), Burundi (TRI), Chad (T), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>87</sup> Bulgaria (T).

<sup>88</sup> Ocho respuestas: cinco gobiernos, una organización de empleadores, una organización de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (T), Bélgica (TRI), Chile (G), Filipinas (G), Letonia (G), Polonia (G), Tailandia (G) y Trinidad y Tabago (E).

<sup>89</sup> Burkina Faso (E).

<sup>90</sup> 12 respuestas: cinco gobiernos, seis organizaciones de empleadores y una organización de trabajadores. Brasil (E), Bulgaria (E), Camerún (T), Canadá (G), China (G), República de Corea (E), Croacia (G y E), Finlandia (G), Indonesia (G), Suiza (E) y Tailandia (E).

<sup>91</sup> Croacia (E).

que la adopción por parte de las EMN de sistemas de gestión del personal basados en el mérito y los resultados había contribuido a promover la igualdad de oportunidades y de trato dentro de las EMN y además había influido positivamente en las empresas del país <sup>92</sup>. Otro encuestado señaló que las grandes empresas, entre ellas las EMN, generalmente cumplían los requisitos nacionales en materia de igualdad mejor que las pequeñas empresas <sup>93</sup>. Por otro lado, una organización de trabajadores indicó que las prácticas de las EMN en materia de contratación mostraban cierta discriminación, en especial en relación con el género y la edad <sup>94</sup>.

47. Muchos encuestados consideraron que las EMN contribuían menos a asegurar la estabilidad del empleo y a promover la seguridad del empleo que a aumentar las posibilidades de empleo y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. De hecho, varios encuestados señalaron que aunque la repercusión de las EMN en la creación de empleo e igualdad de oportunidades era positiva, su repercusión en la estabilidad y seguridad del empleo no era tan evidente <sup>95</sup>.
48. Una organización de empleadores destacó que las EMN no habían contribuido a asegurar la estabilidad del empleo debido a las presiones de la competencia y al exceso de la oferta de mano de obra <sup>96</sup>. Una organización de trabajadores estimó que los empleos recientemente creados en las empresas reestructuradas eran más seguros <sup>97</sup>. Una tercera organización consideraba que la seguridad del empleo en las EMN era muy vulnerable debido a la limitada responsabilidad y poder de toma de decisión de la dirección local <sup>98</sup>. Otro encuestado señaló que las EMN más recientes ofrecían menos garantías de estabilidad en el empleo, aunque cumplían con la legislación laboral del país <sup>99</sup>. Un gobierno indicó que las EMN generalmente proporcionaban empleo más estable y mejor retribuido <sup>100</sup>. Otro declaró que el cierre y el traslado de las actividades tuvo repercusiones negativas sobre la seguridad en el empleo <sup>101</sup>. Un Gobierno encuestado señaló que el aumento de la competencia en los mercados globales había provocado una sustitución gradual de los contratos de empleo permanentes por contratos de duración determinada renovables <sup>102</sup>. En especial, un número considerable de EMN en el sector de los textiles y el vestido recurría a trabajadores eventuales y de corta duración. El mismo encuestado indicó además que las EMN debían respetar las «disposiciones sobre reducción de plantilla» dispuestas en la legislación laboral y en los convenios colectivos, de aplicarse, y ofrecer garantías y seguir los procedimientos en caso de fusiones y adquisiciones, absorciones o reubicación de las

<sup>92</sup> República de Corea (E).

<sup>93</sup> Finlandia (G).

<sup>94</sup> Bulgaria (T).

<sup>95</sup> Por ejemplo, Brasil (E), Japón (T), Panamá (G) y Tailandia (E).

<sup>96</sup> Brasil (E).

<sup>97</sup> Bulgaria (T).

<sup>98</sup> Japón (T).

<sup>99</sup> Polonia (T).

<sup>100</sup> Canadá (G).

<sup>101</sup> Portugal (T).

<sup>102</sup> Kenya (G).

operaciones. Otro respondió que la seguridad del empleo en las EMN no era diferente de la de las empresas nacionales <sup>103</sup>.

## Pregunta 9

*Sírvase facilitar detalles sobre las cláusulas pertinentes de las políticas y normativas estatales en materia de inversiones extranjeras directas que presten una atención especial a los problemas del empleo (inclusive los acuerdos bilaterales y multilaterales, así como las medidas de crédito a la exportación y seguro de riesgos).*

Número total de respuestas recibidas: 36

- Gobiernos de 28 países
- Organizaciones de empleadores de dos países
- Organizaciones de trabajadores de cuatro países
- Respuestas tripartitas de cuatro países

- 49.** Algunos encuestados indicaron que las cláusulas de las políticas y normativas estatales en materia de inversiones extranjeras directas (IED) prestaban atención especial a los problemas del empleo, inclusive las condiciones específicas en relación con el tipo y el número de los empleos creados <sup>104</sup>. No obstante, y de forma más general, las políticas y normativas en materia de IED abordaban cuestiones como los derechos de los inversores, las medidas de protección de las inversiones, los impuestos, el registro, la transferencia de divisas y la repatriación de los beneficios, sin abordar de forma específica los problemas del empleo. Otros encuestados señalaron que se daba el mismo trato a las EMN que a las empresas nacionales <sup>105</sup>.
- 50.** Las medidas destinadas a reducir el desempleo o a aumentar el empleo a través de IED fueron las más citadas. Diversos encuestados indicaron que se habían creado zonas empresariales o se había canalizado las inversiones a áreas subdesarrolladas para tratar de reducir el desempleo en esas áreas o corregir las discrepancias regionales en materia de desarrollo <sup>106</sup>. Un encuestado señaló que la política estatal en materia de IED tenía por objeto atajar el desempleo y mantener el nivel actual del empleo <sup>107</sup>. En un contexto parecido, un encuestado indicó que el gobierno prefería las inversiones de tipo totalmente nuevo o las orientadas a la exportación, así como las inversiones en sectores tecnológicamente avanzados para promover el espíritu empresarial y los empleos que requieren altas calificaciones <sup>108</sup>.
- 51.** Otra cuestión a la que se hizo referencia fue el empleo de personal extranjero en las EMN. Algunos encuestados señalaron que sólo se podía emplear a personal extranjero cuando los nacionales no disponían de los conocimientos necesarios, y que los inversores tenían la

<sup>103</sup> Croacia (G).

<sup>104</sup> 20 respuestas: 16 gobiernos, una organización de empleadores, una organización de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Austria (G), Bulgaria (E), Burundi (TRI), Camerún (T), Chile (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Eritrea (TRI), Indonesia (G), Kenya (G), Líbano (G), Lituania (G), Madagascar (G), Malasia (G), Malí (G), Mauricio (G), Perú (G), Polonia (G), Turquía (G) y Zimbabwe (G).

<sup>105</sup> Cuatro respuestas de gobiernos. Austria (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G) y Suecia (G).

<sup>106</sup> Por ejemplo, Croacia (G) y Líbano (G).

<sup>107</sup> Lituania (G).

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

obligación de formar a los nacionales con objeto de reemplazar gradualmente al personal extranjero <sup>109</sup>. Otros encuestados indicaron que en sus políticas en materia de IED no se incluía ninguna práctica discriminatoria hacia el personal extranjero <sup>110</sup>.

- 52.** Algunos Estados miembros de la OCDE hicieron referencia a las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales <sup>111</sup>. Un gobierno respondió que su consejo de garantía de créditos a la exportación tenía la obligación de informar a sus clientes acerca de las Directivas de la OCDE y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas <sup>112</sup>. Una organización de trabajadores señaló que había solicitado la revisión de la ley sobre garantías a la exportación para que se incluyesen nuevas disposiciones por las que se obligase a las empresas a respetar las normas internacionales del trabajo y las Directivas de la OCDE <sup>113</sup>.
- 53.** Entre los encuestados que respondieron que las políticas y normativas en materia de IED no abordaban específicamente la cuestión del empleo, una organización de trabajadores procedente de uno de los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea mencionó que ciertas preferencias que se habían concedido en el pasado a la inversión en el empleo en zonas conflictivas probablemente iba a eliminarse por no conformarse a las políticas sobre competencia de la Unión Europea <sup>114</sup>. Una organización de empleadores observó que no era necesario imponer cláusulas relativas al empleo en los acuerdos de inversión ya que los mercados laborales flexibles provocarían por sí mismos el aumento de la inversión y el empleo <sup>115</sup>.

#### Pregunta 10

*Sírvase facilitar la información de que disponga sobre cualquier consulta que pueda haber tenido lugar entre las EMN y los gobiernos y/o las organizaciones de trabajadores de su país relativa a cambios en las operaciones de las EMN que tengan efectos importantes sobre el empleo. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

Número total de respuestas recibidas: 29
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 16 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de seis países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de seis países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>

- Gobiernos de 16 países
- Organizaciones de empleadores de seis países
- Organizaciones de trabajadores de seis países
- Respuesta tripartita de un país

- 54.** Algunos encuestados informaron de que se habían celebrado consultas entre las EMN y los gobiernos y/o las organizaciones de trabajadores sobre cambios en las operaciones de las

<sup>109</sup> Por ejemplo, Eritrea (TRI) y Zimbabwe (G).

<sup>110</sup> Por ejemplo, Mauricio (G) y Perú (G).

<sup>111</sup> Por ejemplo, México (G), Países Bajos (G), Suecia (G) y Suiza (G).

<sup>112</sup> Suecia (G).

<sup>113</sup> Suiza (T).

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

<sup>115</sup> Suiza (E).

EMN que tenían efectos importantes sobre el empleo <sup>116</sup>. Una serie de encuestados que informaron sobre las consultas hicieron referencia a los marcos consultivos tripartitos, incluidos los consejos económicos y sociales nacionales, ya que permitían que se celebrasen consultas de forma periódica <sup>117</sup>. Un gobierno señaló que había mantenido consultas con los interlocutores sociales para prevenir y resolver conflictos sobre cuestiones de empleo, incluidos los despidos colectivos, y que durante el período objeto de examen el 25 por ciento de esas consultas se había mantenido con las EMN <sup>118</sup>. Otros encuestados indicaron que las EMN negociaban con sus sindicatos respectivos <sup>119</sup>. En ese sentido, un gobierno señaló que se producían consultas entre las organizaciones de trabajadores y las EMN cuando la empresa tenía un sindicato, pero destacaba que era difícil organizar actividades a nivel de taller en las EMN recientemente establecidas <sup>120</sup>. Una organización de empleadores indicó que era corriente que las organizaciones de empleadores y de trabajadores mantuviesen consultas a nivel sectorial en aquellas situaciones que tuvieran efectos importantes sobre el empleo <sup>121</sup>.

- 55.** Algunos gobiernos describieron los reglamentos y las medidas relativas a los cambios en las operaciones de las empresas que tenían efectos importantes sobre el empleo <sup>122</sup>. Un gobierno se refirió a la legislación que obligaba a los empleadores a notificar previamente al gobierno y a los empleados cualquier cambio que se produjese en las operaciones y que tuviese efectos importantes sobre el empleo <sup>123</sup>. Otro gobierno indicó que sus centros móviles de apoyo a las reformas empresariales ofrecían asistencia para tratar de emplear de nuevo a los trabajadores afectados por las supresiones de puestos <sup>124</sup>. Un encuestado señaló que las empresas que contaban con un comité de empresa europeo estaban obligadas por ley a mantener consultas con los grupos de representación de los empleados cuando se tratase de acontecimientos importantes <sup>125</sup>.
- 56.** Algunos encuestados indicaron que no se habían mantenido consultas relativas a cambios en las operaciones de las EMN que tuviesen efectos importantes sobre el empleo o que no disponían de información suficiente para responder a la pregunta <sup>126</sup>. Un encuestado señaló

<sup>116</sup> 16 respuestas: 11 gobiernos, tres organizaciones de empleadores y dos organizaciones de trabajadores. Austria (T), Brasil (E), Camerún (E), Canadá (G), Croacia (G y E), Hungría (G), Indonesia (G), Italia (G), Malí (G), México (G), Perú (G), Polonia (G y T), Reino Unido (G) y Zimbabwe (G).

<sup>117</sup> Por ejemplo, Croacia (G), Hungría (G) y Zimbabwe (G).

<sup>118</sup> Italia (G).

<sup>119</sup> Por ejemplo, Kenya (G), República de Corea (E) y Nueva Zelanda (T).

<sup>120</sup> Croacia (G).

<sup>121</sup> Brasil (E).

<sup>122</sup> Por ejemplo, Canadá (G), Croacia (G), Hungría (G), Italia (G), Reino Unido (G) y Zimbabwe (G).

<sup>123</sup> Canadá (G).

<sup>124</sup> Croacia (G).

<sup>125</sup> Reino Unido (G).

<sup>126</sup> 12 respuestas: cinco gobiernos, tres organizaciones de empleadores y cuatro organizaciones de trabajadores. Camerún (T), República de Corea (E), República Democrática del Congo (E), Fiji (T), Japón (T), Kenya (G), Letonia (G), Nueva Zelanda (G y T), Países Bajos (G), Trinidad y Tabago (E) y Turquía (G).

que no se había producido ningún cambio en las operaciones de las EMN que hubieran tenido efectos importantes sobre el empleo como para mantener consultas <sup>127</sup>. Otro encuestado mencionó que las EMN y las empresas nacionales estaban sujetas a la misma normativa <sup>128</sup>.

### 1.3. **Formación** (párrafos 29 a 32 de la Declaración: preguntas 11 y 12 de la encuesta)

#### Preguntas 11 y 12

*Sírvase facilitar datos estadísticos o ejemplos de iniciativas en materia de desarrollo de recursos humanos y formación profesional que hayan emprendido en su país las EMN, en beneficio de su personal. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

*Sírvase facilitar información sobre la contribución que las EMN aportan al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional en su país, además de la formación que imparten a sus propios trabajadores y directivos, en particular por lo que se refiere a fortalecer las políticas y los sistemas de formación en los niveles nacional, sectorial y de empresa, inclusive mediante la participación directa en los órganos tripartitos correspondientes. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

Número total de respuestas recibidas: 55

- Gobiernos de 31 países
- Organizaciones de empleadores de 14 países
- Organizaciones de trabajadores de seis países
- Respuestas tripartitas de cuatro países

57. Las respuestas ofrecían información sobre una serie de iniciativas en materia de desarrollo de recursos humanos y formación profesional emprendidas por las EMN en beneficio de su personal. Entre las iniciativas figuraban los programas de formación para empleados de diversos niveles de la organización que abarcaban la formación en el empleo, la formación sobre retos técnicos y organizativos, el aumento de la productividad y la competitividad, el desarrollo de la carrera, la enseñanza de idiomas y la calidad internacional o las normas de gestión. Algunos encuestados señalaron que las EMN ofrecían formación en nuevas tecnologías <sup>129</sup>. No obstante, un empleador indicó que la formación se centraba más en tecnologías marginales que en tecnologías básicas <sup>130</sup>. Algunos encuestados señalaron que los cursos de formación organizados por las EMN también eran accesibles a otros <sup>131</sup>. Algunos encuestados indicaron que la formación de algunos empleados se proporcionaba fuera del país anfitrión, ya fuera en el país de origen de la EMN o en países vecinos <sup>132</sup>. En

<sup>127</sup> Eritrea (TRI).

<sup>128</sup> Malí (G).

<sup>129</sup> Por ejemplo, Burundi (TRI), Cuba (TRI) e Indonesia (G).

<sup>130</sup> República de Corea (E).

<sup>131</sup> Por ejemplo, Canadá (G), Kenya (G), Indonesia (G), Mauricio (G), Perú (G) y Portugal (G).

<sup>132</sup> Por ejemplo, Eritrea (TRI), Kenya (G), Suiza (E) y Zimbabwe (G).



un caso, se habían ofrecido puestos de gestión a diversos trabajadores nacionales después de haber sido enviados para ser formados en la sede de la EMN <sup>133</sup>.

- 58.** Una serie de encuestados proporcionaron estadísticas o estudios de investigación en los que se comparaba la prestación de formación entre las EMN y las empresas nacionales. Una organización de trabajadores citó una encuesta en la que se mostraba que el 80 por ciento de las empresas de capital mayoritaria o íntegramente extranjero ofrecían formación efectiva en comparación con el 60-73 por ciento de las empresas nacionales <sup>134</sup>. Un encuestado señaló que el porcentaje de EMN que proporcionaba formación era más alto que el de las empresas nacionales <sup>135</sup>. Otro citó un estudio en el que se mostraba que las empresas más grandes, incluidas las EMN, en general invertían más recursos en el desarrollo y la formación de los recursos humanos <sup>136</sup>. En cambio, una organización de empleadores señaló que una encuesta por muestreo a nivel de empresa había mostrado que las EMN gastaban menos en la formación y educación de sus empleados que las empresas nacionales <sup>137</sup>.
- 59.** En general, muchos encuestados indicaron que las EMN habían contribuido al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional a nivel nacional, sectorial y de empresa <sup>138</sup>. Diversos encuestados señalaron que las EMN no habían contribuido al desarrollo de los recursos humanos más allá de la formación proporcionada a sus propios empleados <sup>139</sup>, mientras que uno de los encuestados consideraba que las EMN no habían realizado ninguna contribución apreciable en lo relativo al desarrollo de los recursos humanos, la educación ni la formación profesional, ni tampoco a la consolidación de las políticas de formación o de los sistemas docentes <sup>140</sup>. Varios encuestados no disponían de información sobre la contribución de las EMN a la formación <sup>141</sup>.
- 60.** Algunos encuestados indicaron que las EMN habían contribuido positivamente al fortalecimiento de las políticas y los sistemas de información mediante programas y

<sup>133</sup> Camerún (E).

<sup>134</sup> Polonia (T).

<sup>135</sup> Hungría (G).

<sup>136</sup> Perú (G).

<sup>137</sup> Trinidad y Tabago (E).

<sup>138</sup> 38 respuestas: 24 gobiernos, nueve organizaciones de empleadores, una organización de trabajadores y cuatro respuestas tripartitas. Alemania (E), Bélgica (TRI), Bolivia (G), Brasil (E), Bulgaria (G), Burundi (TRI), Camerún (E), Canadá (G), Chile (E), Colombia (E), Costa Rica (G), Croacia (E), Cuba (TRI), Eritrea (TRI), Filipinas (G), Finlandia (G), Gabón (E), Hungría (G), Indonesia (G), Italia (G), Kenya (G), Lituania (G), Malasia (G), Malí (G), Mauricio (G), República de Moldova (G), Nicaragua (G), Países Bajos (G), Panamá (G), Perú (G y E), Polonia (T), Portugal (G), Reino Unido (G), Suiza (E), Tailandia (G), Turquía (G) y Zimbabwe (G).

<sup>139</sup> Cuatro respuestas: tres organizaciones de empleadores y una organización de trabajadores. Bulgaria (T), República de Corea (E), República Democrática del Congo (E) y Hungría (E).

<sup>140</sup> Chad (T).

<sup>141</sup> 13 respuestas: siete gobiernos, dos organizaciones de empleadores y cuatro organizaciones de trabajadores. Burkina Faso (E), Camerún (T), Chad (T), China (G), Croacia (G), Fiji (T), Letonia (G), México (G), Marruecos (G), Polonia (G), Senegal (T), Trinidad y Tabago (E) y Zambia (G).

acuerdos destinados a poner en práctica las políticas gubernamentales<sup>142</sup>. Un Gobierno encuestado señaló que consideraba las actividades de formación en el plano de la empresa como contribuciones a escala sectorial y nacional<sup>143</sup>. Otro Gobierno encuestado se hizo eco de lo anterior afirmando que las medidas adoptadas en materia de recursos humanos por las EMN podrían transformarse posteriormente en una nueva práctica nacional<sup>144</sup>. Una serie de encuestados estimaron que la colaboración de las EMN con instituciones de formación profesional o académicas había contribuido al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional<sup>145</sup>. Tal colaboración incluía la participación de las EMN en proyectos de investigación, la concesión de aprendizajes y becas, y el apoyo financiero. Un encuestado describió un programa gubernamental en el que se combinaban los cursos con la formación en el empleo y el aprendizaje para jóvenes profesionales<sup>146</sup>. Otro encuestado hizo referencia al patrocinio o la participación de las EMN en concursos sobre calificaciones realizados a nivel local, nacional e internacional<sup>147</sup>.

- 61.** En una serie de países, las EMN mantenían un diálogo con los gobiernos o los órganos de formación en cuanto a la determinación de las necesidades en materia de calificaciones de las industrias emergentes, los contenidos de los planes y niveles de formación, las normas sobre competencia, los instrumentos de evaluación y la normativa en materia de formación<sup>148</sup>. En algunos países, dicho diálogo incluía a los consejos de formación tripartitos nacionales o a órganos similares<sup>149</sup>. Un ejemplo de asociación público/privada en materia de formación eran los enfoques de formación mixtos en los que las instituciones públicas proporcionaban las instalaciones mientras que el sector privado se ocupaba de los aspectos prácticos<sup>150</sup>. En otro ejemplo, los consejos sobre calificaciones sectoriales, establecidos por los empleadores (incluidas las EMN) y compuestos por grupos de empleadores influyentes en sectores de importancia estratégica o económica, trataban de resolver las necesidades de calificaciones y productividad de los sectores de que se tratase<sup>151</sup>. En esa iniciativa, los empleadores asumían la responsabilidad de proporcionar liderazgo de forma que las actividades estratégicas respondiesen a las necesidades del sector en materia de calificaciones y necesidades empresariales, y a cambio recibían importantes inversiones públicas y se les garantizaba un estrecho diálogo con el gobierno. Las organizaciones eran de tipo empresarial aunque también participaban los sindicatos, los órganos profesionales y demás partes interesadas. Un encuestado estimó que las EMN no se esforzaban lo suficiente por reforzar los sistemas nacionales de desarrollo de los

<sup>142</sup> Por ejemplo, Brasil (E) y Chile (G).

<sup>143</sup> Turquía (G).

<sup>144</sup> Hungría (G).

<sup>145</sup> Por ejemplo, Alemania (E), Bolivia (G), Canadá (G), Colombia (E), Costa Rica (G), Croacia (E), Perú (E), Suiza (E) y Turquía (G).

<sup>146</sup> Marruecos (G).

<sup>147</sup> Por ejemplo, Filipinas (G) y Polonia (G).

<sup>148</sup> Por ejemplo, Canadá (G), Chile (E), Indonesia (G), Kenya (G), Malasia (G), Mauricio (G), Panamá (G) y Portugal (G).

<sup>149</sup> Por ejemplo, Nicaragua (G) y Reino Unido (G).

<sup>150</sup> Malasia (G).

<sup>151</sup> Reino Unido (G).

recursos humanos y la formación mediante su participación en mecanismos de diálogo social como las comisiones nacionales tripartitas <sup>152</sup>.

- 62.** En una serie de países, las iniciativas sobre desarrollo de los recursos humanos y formación profesional se organizaban y negociaban entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel sectorial <sup>153</sup>. Un encuestado señaló que los empleadores y los sindicatos habían establecido fondos de desarrollo y formación para fijar políticas y regular las actividades a nivel sectorial <sup>154</sup>. Otros encuestados indicaron que las EMN no colaboraban con otras empresas u organizaciones de empleadores en la prestación de formación; un empleador señaló que las EMN tendían a actuar en concierto con otras empresas únicamente cuando era necesario, pero la mayoría de las veces actuaban aisladamente <sup>155</sup>. Un gobierno indicó que no había pruebas de que las EMN colaborasen entre ellas o con las empresas nacionales en materia de formación y desarrollo <sup>156</sup>.
- 63.** Algunos encuestados describieron las disposiciones jurídicas adoptadas en relación con las EMN sobre formación o incentivos financieros para así inducirlos a prestar más formación. Una disposición frecuente que se mencionó fueron las contribuciones obligatorias a los fondos de formación nacionales <sup>157</sup>. Asimismo, un encuestado indicó que las empresas con salarios anuales por encima de cierta cantidad estaban obligadas a contribuir a la formación de la fuerza laboral con un porcentaje de los gastos del personal <sup>158</sup>. Los empleadores que no invertían las cantidades prescritas en formación debían ingresar la diferencia en un fondo de formación nacional. Un encuestado indicó que las EMN que recurrían a personal extranjero debían contribuir a un fondo de desarrollo de las calificaciones nacionales destinado a fomentar el traspaso de tecnología y las calificaciones gerenciales a los nacionales de ese país <sup>159</sup>. Entre los incentivos financieros previstos para promover la formación figuraban las ayudas estatales directas en parte de los gastos de formación general y la desgravación de impuestos <sup>160</sup>. Las contribuciones de las EMN a los ingresos fiscales generales también se consideraban como una aportación a efectos de la consolidación de los sistemas de formación <sup>161</sup>.
- 64.** Algunos encuestados indicaron que las contribuciones procedían de la prestación de formación tanto a subcontratistas, como a su propio personal <sup>162</sup>. En ese sentido, un gobierno describió los programas gubernamentales que contribuían a que las empresas

<sup>152</sup> República de Corea (E).

<sup>153</sup> Por ejemplo, Brasil (E) y Países Bajos (G).

<sup>154</sup> Países Bajos (G).

<sup>155</sup> República de Corea (E).

<sup>156</sup> Hungría (G).

<sup>157</sup> Por ejemplo, Camerún (T), Indonesia (G), Malasia (G), Mauricio (G), Nicaragua (G), Senegal (T) y Zimbabwe (G).

<sup>158</sup> Canadá (G).

<sup>159</sup> Indonesia (G).

<sup>160</sup> Por ejemplo, Finlandia (G) y Tailandia (G).

<sup>161</sup> Burkina Faso (E).

<sup>162</sup> Por ejemplo, Malasia (G) y Perú (E).

nacionales, en especial las pequeñas y medianas empresas (PYME), se convirtieran en proveedores de las EMN, ya que ofrecían formación en calificaciones clave y facilitaban sus relaciones con las EMN <sup>163</sup>.

- 65.** Entre los encuestados que indicaron que las EMN no habían contribuido a la formación más allá de la impartida a sus propios trabajadores, un encuestado mencionó que la mayoría de las EMN sólo invertían en la formación que contribuía a mejorar su competitividad y la calidad de sus productos <sup>164</sup>. El mismo encuestado señaló que la mayoría de las EMN se centran en buscar trabajadores calificados en vez de educar a sus empleados, lo que afectaba negativamente al nivel de las calificaciones de las empresas nacionales.
- 66.** Algunos encuestados señalaron que no disponían de información sobre la contribución de las EMN al desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional. Un encuestado dijo que no existían datos desglosados por empresas multinacionales y nacionales <sup>165</sup>. Un gobierno consideró que las iniciativas sobre desarrollo de los recursos humanos y formación profesional llevadas a cabo por las EMN para sus empleados eran del dominio privado de las empresas <sup>166</sup>. Otros encuestados mencionaron que era difícil obtener información de las EMN sobre esta cuestión, y por lo tanto, disponían de escasa información <sup>167</sup>.

#### **1.4. Condiciones de vida y de trabajo (párrafos 33 a 40 de la Declaración: pregunta 13 de la encuesta)**

##### Pregunta 13

*Sírvase facilitar información, tanto positiva como negativa, sobre las operaciones de las EMN en relación con lo siguiente:*

- *ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que los que ofrecen los empleadores nacionales de situación comparable;*
- *respetar la edad mínima de acceso al empleo y contribuir a la eliminación del trabajo infantil;*
- *mantener niveles elevados de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos.*

Número total de respuestas recibidas: 61
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 33 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 13 países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de diez países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de cinco países</li> </ul>



- 67.** Muchos encuestados señalaron que, en general, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo de las EMN eran mejores que las ofrecidas por los empleadores

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

<sup>164</sup> República de Corea (E).

<sup>165</sup> México (G).

<sup>166</sup> China (G).

<sup>167</sup> Por ejemplo, Camerún (T) y Chad (T).

nacionales de situación comparable del país de acogida<sup>168</sup>, sobre todo en el caso de los salarios<sup>169</sup>. Varios encuestados respondieron que las EMN ofrecían los mismos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que los empleadores nacionales de situación comparable<sup>170</sup>. Un encuestado señaló la discriminación que suponían los salarios y prestaciones más elevados para los trabajadores de la sede de las EMN que para los trabajadores de las sucursales locales<sup>171</sup>.

- 68.** Muchos encuestados ofrecieron información adicional sobre los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las EMN. Algunos señalaron que esas cuestiones se abordaban en convenios colectivos que también se aplicaban a las multinacionales<sup>172</sup>. Una organización de trabajadores indicó que, en el pasado, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo ofrecidas por EMN en los sectores de los servicios, la cultura y la pesca habían sido motivo de preocupación<sup>173</sup>. Otra organización de trabajadores informó de que la práctica de las EMN variaba en función de su tamaño: mientras las grandes multinacionales ofrecían salarios y prestaciones mejores que los empleadores nacionales de situación comparable, no cabía decir lo mismo de las multinacionales pequeñas<sup>174</sup>. Algunos encuestados respondieron que las EMN estaban sujetas a la misma legislación del trabajo que las empresas nacionales, y otros señalaron que no se disponía de información al respecto<sup>175</sup>.
- 69.** La mayoría de los encuestados que abordaron el tema de la edad mínima señaló que las EMN respetaban la edad mínima de acceso al empleo<sup>176</sup>. Dos encuestados informaron que las EMN aplicaban una edad mínima de 18 años para el acceso al empleo<sup>177</sup>. Varios

<sup>168</sup> 24 respuestas: 12 gobiernos, ocho organizaciones de empleadores, tres organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita (incluidos los encuestados citados en la nota a pie de página 164). Austria (G), Brasil (E), Burundi (TRI), República Democrática del Congo (E), Costa Rica (G), Croacia (E), Filipinas (G), Indonesia (G), Malí (G), República de Moldova (G), Perú (E), Polonia (T), Portugal (G), Senegal (T), Trinidad y Tabago (E), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>169</sup> Belarús (G), Bulgaria (T), Camerún (E), República de Corea (E), Croacia (G), Reino Unido (G) y Tailandia (E).

<sup>170</sup> 16 respuestas: siete gobiernos, tres organizaciones de empleadores, cuatro organizaciones de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Austria (T), Bélgica (TRI), Burkina Faso (E), Camerún (T), China (G), Colombia (E), Eritrea (TRI), España (G), Fiji (T), Finlandia (G), Hungría (G), Jamaica (G), Países Bajos (G), Suiza (E y T) y Tailandia (G).

<sup>171</sup> Burkina Faso (E).

<sup>172</sup> Por ejemplo, Alemania (G y E), Camerún (T), Finlandia (G) y Portugal (G).

<sup>173</sup> Nueva Zelanda (T).

<sup>174</sup> Japón (T).

<sup>175</sup> Diez respuestas: ocho gobiernos y dos respuestas tripartitas. Canadá (G), Colombia (G), Cuba (TRI), Letonia (G), Mauricio (G), México (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Noruega (TRI) y Turquía (G).

<sup>176</sup> 22 respuestas: diez gobiernos, siete organizaciones de empleadores, cuatro organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Alemania (G y E), Brasil (E), Bulgaria (T), Burkina Faso (E), Camerún (T y E), China (G), República Democrática del Congo (E), República de Corea (E), Croacia (G), Eritrea (TRI), Fiji (T), Finlandia (G), Hungría (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Kenya (G), Malí (G), Perú (E), Senegal (T) y Zambia (G).

<sup>177</sup> Indonesia (G), Perú (E).

encuestados sólo proporcionaron información sobre las disposiciones jurídicas generales relativas a la edad mínima de acceso al empleo <sup>178</sup>. Algunos respondieron que las EMN aplicaban normas similares o idénticas a las de las empresas nacionales <sup>179</sup>.

70. Muchos encuestados dijeron que las EMN respetaban la legislación nacional sobre seguridad y salud de la misma forma que las empresas del país <sup>180</sup>. Muchos también comunicaron que las EMN mantenían niveles elevados de seguridad y salud <sup>181</sup>. Varios encuestados se refirieron a la legislación y los marcos jurídicos nacionales en términos generales, sin hacer mención específica de las prácticas aplicadas por las EMN <sup>182</sup>. En opinión de una organización de trabajadores, no todas las EMN cumplían la legislación nacional sobre seguridad y salud <sup>183</sup>. Dos encuestados proporcionaron información sobre la aplicación de los sistemas internacionales de gestión de la seguridad y salud, y uno de ellos relacionó esa cuestión con el logro de un nivel de normas lo más elevado posible <sup>184</sup>. Otro encuestado indicó que las EMN que mantenían niveles elevados de seguridad y salud a menudo habían establecido comités de seguridad y salud para investigar los problemas y examinar los sistemas de gestión <sup>185</sup>. Sin embargo, algunas EMN habían incumplido las normas de seguridad y salud.

**Relaciones laborales (párrafos 41 a 59 de la Declaración: preguntas 14 a 20 de la encuesta)**

Pregunta 14

*Sírvase facilitar información sobre cualquier restricción impuesta a la capacidad de los trabajadores de las EMN en su país, o de sus representantes, para ejercer plenamente el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva (por ejemplo, leyes laborales de excepción aplicadas en zonas económicas especiales, alcance limitado de la negociación local en la medida en que los representantes de las EMN deban someter la mayoría de las cuestiones negociadas a su casa matriz, falta de servicios y locales para los sindicatos, o no entrega por la filial local de la EMN de la información correspondiente al resultado general de la empresa). Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

<sup>178</sup> Por ejemplo, Colombia (G), Mauricio (G) y Noruega (TRI).

<sup>179</sup> Por ejemplo, Tailandia (G) y Turquía (G).

<sup>180</sup> 21 respuestas: nueve gobiernos, siete organizaciones de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores. Alemania (E), Austria (T), Belarús (G), Brasil (E), Bulgaria (T), Burkina Faso (E), Camerún (T y E), China (G), República Democrática del Congo (E), Costa Rica (G), Croacia (G y E), Nueva Zelanda (G), Países Bajos (G), Senegal (T), Suiza (E y T), Tailandia (G), Turquía (G) y Zimbabwe (G).

<sup>181</sup> 14 respuestas: nueve gobiernos, tres organizaciones de empleadores, una organización de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G), Colombia (E), República de Corea (E), Eritrea (TRI), Fiji (T), Hungría (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Malasia (G), República de Moldova (G), Perú (G), Reino Unido (G), Trinidad y Tabago (E) y Zambia (G).

<sup>182</sup> Ocho respuestas: siete gobiernos y una respuesta tripartita. Colombia (G), Kenya (G), Mauricio (G), México (G), Nicaragua (G), Noruega (TRI), Polonia (G) y Portugal (G).

<sup>183</sup> Japón (T).

<sup>184</sup> República de Corea (E) y Perú (E).

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

Número total de respuestas recibidas: 54
--

- Gobiernos de 31 países
- Organizaciones de empleadores de ocho países
- Organizaciones de trabajadores de 12 países
- Respuestas tripartitas de tres países

71. Aunque la mayoría de los encuestados indicó que no se imponía ninguna restricción a la capacidad de los trabajadores o de sus representantes para ejercer el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva <sup>186</sup>, algunos respondieron lo contrario <sup>187</sup>. Casi todos los encuestados que notificaron ese tipo de restricciones eran organizaciones de trabajadores.
72. En los casos en que se informó de la imposición de restricciones, los encuestados citaron ejemplos de ello, incluidas prácticas de gestión que desalentaban la sindicación y la participación de los trabajadores en los sindicatos <sup>188</sup>, enfoques concretos de determinados gestores para abordar las relaciones laborales <sup>189</sup> y la falta de entendimiento de la cultura nacional de las relaciones laborales <sup>190</sup>. Algunos encuestados indicaron que el hecho de que la casa matriz de la EMN tuviera que autorizar los convenios colectivos a veces suponía una restricción *de facto* <sup>191</sup>. En un caso, un gobierno señaló que las EMN no proporcionaban suficiente información para que los trabajadores y sus representantes pudieran entender correctamente la situación de la multinacional <sup>192</sup>. En otro caso, las políticas de desreglamentación habían perjudicado a la libertad sindical <sup>193</sup>.

#### Pregunta 15

*Sírvase facilitar información sobre los incentivos ofrecidos a las EMN para que hagan inversiones en su país, que pudieran afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

<sup>186</sup> 37 respuestas: 25 gobiernos, siete organizaciones de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y tres respuestas tripartitas. Alemania (G), Austria (T y G), Bolivia (G), Burkina Faso (E), Burundi (TRI), Canadá (G), Chad (T), Chile (E), China (G), Colombia (G y E), Costa Rica (G), Cuba (TRI), Eritrea (TRI), Grecia (G), Hungría (G), Indonesia (G), Italia (G), Kenya (G), Letonia (G), Lituania (G), Madagascar (E), Malí (G), Mauricio (G), México (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Países Bajos (G), Perú (E), Polonia (G), Portugal (G), Reino Unido (G), Suiza (E), Trinidad y Tabago (E), Turquía (G) y Zimbabwe (G).

<sup>187</sup> 13 respuestas: tres gobiernos y diez organizaciones de trabajadores. Bulgaria (G y T), Camerún (T), China (T), Croacia (G), Fiji (T), Hungría (T), Nueva Zelanda (T), Polonia (T), Portugal (T), Senegal (T), Suiza (T) y Zambia (G).

<sup>188</sup> Hungría (T).

<sup>189</sup> Senegal (T).

<sup>190</sup> Suiza (T).

<sup>191</sup> Por ejemplo, Croacia (G), Nueva Zelanda (T) y Zambia (G).

<sup>192</sup> Bulgaria (G).

<sup>193</sup> Portugal (T).

Número total de respuestas recibidas: 28
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 19 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de dos países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de seis países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>



**73.** La gran mayoría de los encuestados respondió que su país no ofrecía incentivos que afectaran negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>194</sup>. Sin embargo, un gobierno señaló que, cuando los incentivos fiscales desaparecían, las empresas cerraban y se despedía a los trabajadores lo que podía perjudicar al ejercicio de esos principios y derechos <sup>195</sup>. Una organización de trabajadores indicó que la legislación relativa a las zonas francas industriales (ZFI) prohibía la creación de sindicatos y la designación de representantes de los trabajadores <sup>196</sup>. Otros dos encuestados informaron de que la legislación de las ZFI difería de la aplicada fuera de esas zonas, pero no comentaron que dicha legislación afectara negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>197</sup>.

### Pregunta 16

*Sírvase facilitar información sobre todo esfuerzo que su gobierno despliegue para alentar el desarrollo y el perfeccionamiento de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales, y para armonizarlas con los principios Declaración sobre las EMN.*

Número total de respuestas recibidas: 39
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 27 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de cuatro países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de siete países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>



**74.** La mayoría de los encuestados informó de la elaboración y adopción de nuevas leyes y políticas sobre relaciones laborales en concordancia con lo dispuesto en la Declaración sobre las EMN, incluido el establecimiento y fortalecimiento de mecanismos nacionales de consulta tripartita (a veces con carácter sectorial) y políticas sobre responsabilidad social de la empresa que alientan la participación de los trabajadores y la consulta tripartita <sup>198</sup>. Dos encuestados proporcionaron información sobre los mecanismos tripartitos utilizados para actualizar la legislación y adoptar nuevas disposiciones sobre la negociación de buena

<sup>194</sup> 20 respuestas: 16 gobiernos, una organización de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G y T), Brasil (G y E), Bulgaria (G), Canadá (G), Chile (G), China (G), Colombia (G), Eritrea (TRI), Grecia (G), Hungría (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Malí (G), Mauricio (G), Nueva Zelandia (G), Polonia (G y T) y Suecia (G).

<sup>195</sup> Zambia (G).

<sup>196</sup> Camerún (T).

<sup>197</sup> Panamá (G) y Zimbabwe (G).

<sup>198</sup> 31 respuestas: 25 gobiernos, una organización de empleadores, cuatro organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Canadá (G), Chile (G), China (G y T), Colombia (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Eritrea (TRI), Grecia (G), Hungría (T), Indonesia (G), Italia (G), Kenya (G), Líbano (G), Malí (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Países Bajos (G), Nueva Zelandia (G), Polonia (G y T), Senegal (T), Tailandia (G), Turquía (G), Zambia (G) y Zimbabwe (G).



fe<sup>199</sup>. Algunos encuestados señalaron que no se había desplegado ningún esfuerzo a ese respecto<sup>200</sup>. Dos encuestados se refirieron a proyectos concretos que contribuían a promover la observancia de las disposiciones contenidas en la Declaración sobre las EMN<sup>201</sup>.

#### Pregunta 17

*¿Conoce usted alguna empresa, sea nacional o multinacional, que haya considerado o esté considerando la posibilidad de transferir sus actividades a otro país por motivos relacionados con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la legislación nacional? De ser así, sírvase facilitar detalles.*

Número total de respuestas recibidas: 17
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de diez países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de un país</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de seis países</li> </ul>

75. Algunos de los encuestados contestaron que ninguna EMN había amenazado con transferir sus actividades a otro lugar por motivos relacionados con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>202</sup>. Un número reducido de gobiernos y organizaciones de trabajadores señalaron que algunas EMN habían amenazado con transferir sus actividades a otro lugar, o habían considerado la posibilidad de hacerlo, por diversos motivos, como una mayor laxitud de los sistemas de relaciones laborales de otros países y la frecuencia de las huelgas<sup>203</sup>. Un gobierno notificó que, entre 2000 y 2003, 40 EMN habían transferido sus actividades a otros países, aunque no necesariamente por motivos relacionados con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>204</sup>. Algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores también señalaron que en muchas ocasiones era difícil determinar las razones concretas que habían motivado la transferencia de las actividades<sup>205</sup>.

#### Pregunta 18

*Sírvase aportar detalles sobre cualquier problema laboral específico que se haya registrado en el período 2000-2003 en relación con las EMN que operan en su país, distinguiéndolo de los problemas experimentados por las empresas nacionales (por ejemplo, el traslado o pérdida de puestos de trabajo, la discriminación contra las mujeres,*

<sup>199</sup> Brasil (G) y Nueva Zelanda (G).

<sup>200</sup> Tres respuestas: dos gobiernos y una organización de empleadores. Belarús (G), Letonia (G) y Trinidad y Tabago (E).

<sup>201</sup> Burkina Faso (E) y Colombia (G).

<sup>202</sup> Seis respuestas: cinco gobiernos y una organización de empleadores. Austria (G), Brasil (G), Bulgaria (G), Burkina Faso (E), Chile (G) y Malí (G).

<sup>203</sup> Cinco respuestas: dos gobiernos y tres organizaciones de trabajadores. Bulgaria (T), Indonesia (G), Japón (T), Malasia (G) y Suiza (T).

<sup>204</sup> Malasia (G).

<sup>205</sup> Cinco respuestas: tres gobiernos y dos organizaciones de trabajadores. Austria (T), Croacia (G), Hungría (G), Polonia (T) y Zambia (G).

*incluidas las trabajadoras embarazadas, el reconocimiento de los sindicatos, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva).*

Número total de respuestas recibidas: 23
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de siete países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de cinco países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de nueve países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de dos países</li> </ul>

- 76.** Varios encuestados respondieron que habían tenido problemas laborales y de seguridad en el empleo específicos en relación con las EMN <sup>206</sup>. Algunos señalaron que no se podía dialogar con la dirección local de las EMN, ni siquiera durante las negociaciones colectivas <sup>207</sup>. Un gobierno proporcionó información sobre una reestructuración que había causado problemas laborales <sup>208</sup>. Una organización de trabajadores se refirió al uso de tácticas dilatorias por EMN <sup>209</sup>. Otra organización de trabajadores expresó preocupación por el hecho de que algunas EMN tuvieran un concepto negativo de las actividades llevadas a cabo por los sindicatos <sup>210</sup>. Una organización de empleadores informó de que algunas EMN habían fabricado bienes en otro país y los habían importado, lo que para los sindicatos había supuesto una violación de la disposición jurídica relativa a la «restricción de la sustitución de personal durante los conflictos laborales» y una manera de prologar dichos conflictos <sup>211</sup>.

#### Pregunta 19

*Sírvase facilitar la información de que disponga sobre los cambios introducidos en las prácticas de negociación colectiva de las EMN que operan en su país, en el período 2000-2003, e indique en particular si tales cambios fueron el resultado de convenios marco suscritos por federaciones sindicales de ámbito mundial y las casas matrices de las EMN. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.*

Número total de respuestas recibidas: 22
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 11 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de tres países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de siete países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>

<sup>206</sup> 14 respuestas: tres gobiernos, tres organizaciones de empleadores y ocho organizaciones de trabajadores. Austria (T), Bulgaria (T), República de Corea (E), Croacia (G), Fiji (T), Finlandia (G y T), Guinea (E), Japón (T), Kenya (G), Polonia (T), Senegal (T), Trinidad y Tabago (E) y Ucrania (T).

<sup>207</sup> Por ejemplo, Bulgaria (T) y Croacia (G).

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

<sup>209</sup> Bulgaria (T).

<sup>210</sup> Finlandia (T).

<sup>211</sup> República de Corea (E).

77. Varios encuestados informaron de que no se había producido ningún cambio en las prácticas de negociación colectiva<sup>212</sup>. Algunas organizaciones de trabajadores señalaron que había habido cambios en las prácticas de negociación colectiva<sup>213</sup>. Un gobierno comunicó que los acuerdos de negociación colectiva se negociaban directamente con las EMN<sup>214</sup>, mientras que una organización de trabajadores indicó que las negociaciones se llevaban a cabo a través de las organizaciones nacionales de empleadores<sup>215</sup>. Varios gobiernos se refirieron a diversos cambios jurídicos y administrativos no relacionados con los convenios marco internacionales<sup>216</sup>. Un gobierno señaló que, aunque los cambios en la negociación colectiva podían haberse visto influidos por los convenios marco internacionales, también se debían a los esfuerzos gubernamentales para promover la negociación colectiva<sup>217</sup>. Algunos países comunicaron que no disponían de información sobre posibles cambios en las prácticas de negociación colectiva de las EMN<sup>218</sup>.

## Pregunta 20

*¿Apoyan las EMN a las organizaciones de empleadores en su país (a través de la afiliación, de actividades conjuntas, de la representación o de otro modo)?*

Número total de respuestas recibidas: 45
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 21 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de 14 países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de ocho países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de dos países</li> </ul>

78. La mayoría de los encuestados señaló que las EMN apoyaban a las organizaciones nacionales de empleadores, principalmente a través de la afiliación<sup>219</sup> y, en algunos casos, mediante una participación más activa en las actividades de una organización<sup>220</sup>. Algunos encuestados respondieron que no había muchas EMN que participaran en las

<sup>212</sup> Cinco respuestas: dos gobiernos, una organización de empleadores, una organización de trabajadores y una respuesta tripartita. Brasil (E), Burundi (TRI), Canadá (G), Mauricio (G) y Nueva Zelandia (T).

<sup>213</sup> Por ejemplo, Camerún (T), Bulgaria (T) y Senegal (T).

<sup>214</sup> Polonia (G).

<sup>215</sup> Finlandia (T).

<sup>216</sup> Por ejemplo, Brasil (G), Hungría (G), Kenya (G) y Letonia (G).

<sup>217</sup> China (G).

<sup>218</sup> Tres gobiernos encuestados: Nueva Zelandia (G), Polonia (G) y Reino Unido (G).

<sup>219</sup> 37 respuestas: 19 gobiernos, diez organizaciones de empleadores, siete organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita (incluidos los encuestados citados en la nota a pie de página 214). Austria (G y T), Brasil (G), Chile (G), China (G), Croacia (G), Cuba (TRI), Finlandia (T), Jamaica (G), Japón (G), Kenya (G), Letonia (G), Lituania (G), Malí (G), Mauricio (G), Nueva Zelandia (T), Países Bajos (G), Panamá (G), Polonia (T), Suiza (E y T), Tailandia (G), Trinidad y Tabago (E), Zambia (G) y Zimbabwe (G).

<sup>220</sup> Alemania (E), Brasil (E), Burkina Faso (E), Camerún (T y E), Canadá (G), Colombia (E), Croacia (E), Japón (E), Líbano (G), Perú (E) y Senegal (T).

organizaciones de empleadores<sup>221</sup>. Una organización de empleadores comunicó que las EMN desempeñaban una función activa en sus programas y actividades en materia de responsabilidad social de la empresa<sup>222</sup>.

### 1.6. **Consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en relación con el presente cuestionario** (preguntas 21 y 22 de la encuesta)

#### Pregunta 21

*Si este es un informe conjunto, sírvase indicar el nombre de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron en la preparación de la presente respuesta. Si no se trata de un informe conjunto, sírvase indicar a qué organizaciones de empleadores y de trabajadores envió copia de su informe.*

Número total de respuestas recibidas: 39
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 31 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de dos países</li> <li>■ Una organización de trabajadores de un país</li> <li>■ Respuestas tripartitas de cinco países</li> </ul>

- 79.** La mayoría de los gobiernos contestó que, aunque no se trataba de un informe conjunto, habían enviado sus respuestas a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formularan observaciones o proporcionaran información al respecto<sup>223</sup>. Varias respuestas se habían presentado como informe conjunto<sup>224</sup>.

#### Pregunta 22

*En caso de que este sea un informe individual de una organización de empleadores o de trabajadores, sírvase indicar a qué autoridad gubernamental y organizaciones de empleadores o de trabajadores envió copias del informe.*

Número total de respuestas recibidas: 11
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organizaciones de empleadores de siete países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de cuatro países</li> </ul>

<sup>221</sup> Ocho respuestas: dos gobiernos, tres organizaciones de empleadores, una organización de trabajadores y dos respuestas tripartitas. Burundi (TRI), Chad (T), República Democrática del Congo (E), República de Corea (E), Hungría (E), Indonesia (G), Tailandia (E) y Turquía (G).

<sup>222</sup> Alemania (E).

<sup>223</sup> 29 gobiernos encuestados: Austria (G), Canadá (G), Chile (G), China (G), Colombia (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Grecia (G), Hungría (G), Indonesia (G), Jamaica (G), Japón (G), Kenya (G), Letonia (G), Líbano (G), Lituania (G), Malasia (G), Malí (G), Mauricio (G), México (G), República de Moldova (G), Nueva Zelanda (G), Nicaragua (G), Países Bajos (G), Panamá (G), Polonia (G), Portugal (G), Turquía (G) y Zimbabwe (G).

<sup>224</sup> Siete respuestas: Bélgica (TRI), Bulgaria (G), Burundi (TRI), Cuba (TRI), Finlandia (G), Noruega (TRI) y Suecia (TRI).

80. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores señaló que había enviado su respuesta al gobierno, en muchos casos con información detallada sobre las entidades gubernamentales que habían recibido copia del informe <sup>225</sup>.

### 1.7. Promoción de la observancia de la Declaración (preguntas 23 y 24 de la encuesta)

#### Preguntas 23 y 24

*Sírvase facilitar la información de que se disponga sobre si el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de su país, conjuntamente o por separado, han examinado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración sobre las EMN y, de ser así, indique si dicho examen ha influido en la política nacional con respecto a las operaciones de las EMN o ha dado lugar a actividades encaminadas a promover la observancia de la Declaración sobre las EMN.*

*Sírvase facilitar información sobre cualquier actividad que se haya previsto en su país para promover la observancia de la Declaración sobre las EMN, y señale en particular si se requerirá el apoyo de la OIT.*

Número total de respuestas recibidas: 27
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 16 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de tres países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de cinco países</li> <li>■ Respuestas tripartitas de tres países</li> </ul>

81. Varios encuestados señalaron que los informes habían sido examinados individualmente por los interlocutores tripartitos <sup>226</sup> y, en dos casos, sobre una base tripartita <sup>227</sup>. Un gobierno contestó que había comunicado los resultados de la séptima encuesta a los interlocutores sociales <sup>228</sup>. Dos encuestados comunicaron que el examen había propiciado la distribución de la Declaración sobre las EMN <sup>229</sup> y el uso de los resultados en una revisión de la legislación del trabajo <sup>230</sup>, respectivamente. Otro encuestado señaló que el examen no había provocado ningún cambio en materia de política <sup>231</sup>. Algunos encuestados

<sup>225</sup> Diez respuestas: siete organizaciones de empleadores y tres organizaciones de trabajadores. Austria (T), Brasil (E), Burkina Faso (E), Chile (E), Croacia (E), Perú (E), Senegal (T), Suiza (E y T) y Trinidad y Tabago (E).

<sup>226</sup> Diez respuestas: siete gobiernos, dos organizaciones de empleadores y una respuesta tripartita (incluidos los encuestados citados en la nota a pie de página 221). Canadá (G), Chad (T), China (G), Costa Rica (G), Croacia (G), Indonesia (G), Kenya (G) y Senegal (T).

<sup>227</sup> Eritrea (TRI) y Portugal (G).

<sup>228</sup> Hungría (G).

<sup>229</sup> Kenya (G).

<sup>230</sup> Costa Rica (G).

<sup>231</sup> Indonesia (G).

dijeron que precisaban asistencia de la OIT <sup>232</sup>, mientras que dos gobiernos indicaron que la asistencia de la OIT podía solicitarse más adelante, en función de cómo evolucionara la situación con respecto a las EMN <sup>233</sup>.

### 1.8. **Diferencias relativas a la interpretación de las disposiciones de la Declaración** (pregunta 25 de la encuesta)

#### Pregunta 25

*Sírvase facilitar información detallada sobre cualquier conflicto que se haya planteado en su país como resultado de las diferencias de interpretación por las partes en relación con la Declaración sobre las EMN, y en particular sobre la forma en que se resolvieron dichos conflictos.*

Número total de respuestas recibidas: cuatro
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de dos países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de dos países</li> </ul>

82. Ningún encuestado señaló que se hubiesen producido conflictos como resultado de las diferencias de interpretación por las partes de la Declaración sobre las EMN. Un encuestado dijo que se habían producido algunos casos en el marco de los procedimientos específicos de las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales <sup>234</sup>.

## 2. **Parte 2. Preguntas detalladas en relación con el empleo** (preguntas 26 a 28 de la encuesta)

#### Pregunta 26

*Sírvase facilitar copias, resúmenes o referencias de cualquier estudio, información estadística o iniciativas pertinentes que se hayan llevado a cabo en su país en el período 2000-2003 en relación al impacto de las EMN sobre el empleo, en particular respecto de uno o más de los siguientes temas:*

- *número de empleos creados o perdidos;*
- *condiciones de trabajo (inclusive el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo);*
- *introducción de nuevas tecnologías;*
- *aspectos sectoriales, y en particular los eslabonamientos hacia delante y hacia atrás con las empresas nacionales (proveedores y distribuidores), y*
- *fomento del empleo y promoción de los nacionales del país de acogida.*

<sup>232</sup> Por ejemplo, Bolivia (G), Burkina Faso (E), China (G), Fiji (T), Kenya (G), Líbano (G) y Zimbabwe (G).

<sup>233</sup> Bulgaria (G) y Eritrea (G).

<sup>234</sup> Suecia (G).

Número total de respuestas recibidas: 20
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 13 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de tres países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de tres países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>



**83.** Muchos encuestados hicieron referencia a publicaciones o estudios que analizaban las repercusiones de las EMN en el empleo<sup>235</sup>, pero sólo unos pocos facilitaron detalles concretos o los resultados de dichos estudios<sup>236</sup>.

#### Pregunta 27

*Sírvase facilitar toda información de que disponga sobre las consecuencias que para el empleo tiene la compra de empresas públicas por las EMN, o su toma de participación en dichas empresas, en el contexto de los procesos de privatización y desreglamentación.*

Número total de respuestas recibidas: 22
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 11 países</li> <li>■ Organizaciones de empleadores de cuatro países</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de siete países</li> </ul>



**84.** La mayoría de los encuestados señaló que la privatización había provocado recortes de personal<sup>237</sup>, aunque algunos indicaron que los procesos de privatización no habían repercutido o habían tenido un efecto positivo en el nivel de empleo<sup>238</sup>. Muchos encuestados no respondieron a esta pregunta, y dos indicaron que no se disponía de información al respecto<sup>239</sup>.

**85.** Varios encuestados, principalmente gobiernos y organizaciones de trabajadores, señalaron que la privatización de las empresas públicas solía dar lugar a un descenso importante del empleo<sup>240</sup>. Una organización de empleadores coincidió con esa opinión al observar que los procesos de privatización provocaban una reducción del empleo, ya que la mayoría de las empresas privatizadas antes habían tenido exceso de personal<sup>241</sup>. Un gobierno contestó que las reducciones de plantilla afectaban, en particular, a los empleados con más años de

<sup>235</sup> 14 respuestas: ocho gobiernos, dos organizaciones de empleadores, dos organizaciones de trabajadores y una respuesta tripartita. Austria (G), Bélgica (TRI), Bulgaria (G), Canadá (G), China (G), Fiji (T), Malasia (G), Malí (E), Mauricio (G), Marruecos (G), Polonia (T), Suecia (G y E) y Suiza (E).

<sup>236</sup> Seis respuestas: cinco gobiernos y una organización de empleadores. Austria (G), Belarús (G), Costa Rica (G), Perú (G y E) y Polonia (G).

<sup>237</sup> 14 respuestas: ocho gobiernos, una organización de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores. Bulgaria (G y T), Burkina Faso (E), Camerún (T), Chad (T), Croacia (G), Indonesia (G), Kenya (G), Líbano (G), Malí (G), Panamá (G), Senegal (T), Suiza (T) y Zambia (G).

<sup>238</sup> Tres respuestas: un gobierno y dos organizaciones de empleadores. Chile (E), República de Corea (E) y Nueva Zelandia (G).

<sup>239</sup> República Democrática del Congo (E) y República de Moldova (G).

<sup>240</sup> Por ejemplo, Bulgaria (T), Kenya (G) y Zambia (G).

<sup>241</sup> Burkina Faso (E).

servicio o a los que tenían menos calificaciones<sup>242</sup>. Ese gobierno también señaló que los contratos de puestos recién creados en las empresas privatizadas solían ser de corta duración, y que a menudo las relaciones que antes se mantenían con las empresas nacionales pasaban a mantenerse con contratistas extranjeros.

- 86.** Una organización de trabajadores señaló que, en general, los sindicatos de empresas privatizadas habían conseguido negociar la concesión de prestaciones sociales ventajosas, pero de duración limitada<sup>243</sup>. Una organización de empleadores comunicó que la privatización de los bancos estatales había influido positivamente en la creación de empleo y había contribuido a la difusión de técnicas más avanzadas, como métodos de transacciones financieras perfeccionados<sup>244</sup>. Un gobierno contestó que la participación de las EMN en las industrias recién privatizadas y los sectores desreglamentados no había creado problemas de empleo<sup>245</sup>. Una organización de trabajadores del mismo país señaló que, aunque los problemas derivados de la participación de las EMN en los procesos de desreglamentación y privatización habían disminuido en el período examinado, otros problemas, como el bajo nivel de negociación colectiva, persistían<sup>246</sup>.
- 87.** La mayoría de los encuestados no respondió a la pregunta sobre los efectos de las prácticas de desreglamentación en el empleo. Sin embargo, un encuestado señaló que, si bien la privatización solía provocar una disminución del empleo, los procesos de desreglamentación, en particular las medidas para evitar los monopolios, habían aumentado las oportunidades de empleo<sup>247</sup>.

## Pregunta 28

*Sírvase facilitar toda información de que disponga sobre los problemas en materia de empleo que se planteen en las zonas francas industriales, zonas económicas especiales, instalaciones de producción en el extranjero e inversiones en proyectos totalmente nuevos, y en particular información sobre la observancia (o incumplimiento) en este contexto de las recomendaciones contenidas en los párrafos 17, 20, 22, 25 y 26 de la Declaración sobre las EMN, que se refieren, respectivamente, a las consultas sobre el empleo antes de efectuarse las inversiones, la utilización de recursos y servicios locales, la igualdad de oportunidades y de trato, la estabilidad y seguridad del empleo, y la notificación (y celebración de consultas) sobre los posibles cambios en las operaciones que pudieran tener efectos importantes sobre el empleo.*

Número total de respuestas recibidas: 16
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gobiernos de 12 países</li> <li>■ Una organización de empleadores de un país</li> <li>■ Organizaciones de trabajadores de dos países</li> <li>■ Respuesta tripartita de un país</li> </ul>

<sup>242</sup> Croacia (G).

<sup>243</sup> Polonia (T).

<sup>244</sup> República de Corea (E).

<sup>245</sup> Nueva Zelanda (G).

<sup>246</sup> Nueva Zelanda (T).

<sup>247</sup> Indonesia (G).



- 88.** Muchos encuestados señalaron que los inversores extranjeros se beneficiaban de concesiones arancelarias y fiscales, pero que la legislación en materia de empleo en las zonas francas industriales o las zonas económicas especiales era la misma que fuera de esas zonas <sup>248</sup>. Un encuestado respondió que no se disponía de información sobre las zonas francas industriales <sup>249</sup>. Dos países africanos indicaron que la legislación del trabajo no era totalmente aplicable a las zonas francas industriales <sup>250</sup>. Uno de esos gobiernos señaló que el carácter específico y la vulnerabilidad del sector de las zonas francas industriales habían justificado la adopción de disposiciones especiales en la legislación <sup>251</sup>. El otro gobierno indicó que la legislación nacional del trabajo no se aplicaba plenamente a las zonas francas industriales, pero que existían reglamentos independientes que regían de forma similar las relaciones laborales, y que, de hecho, se estaban suprimiendo las excepciones <sup>252</sup>.
- 89.** Una organización de trabajadores respondió que las condiciones de trabajo en las zonas francas industriales eran «realmente malas» y citó el ejemplo de una ZFI en la que los trabajadores sufrían constantes abusos <sup>253</sup>. Un gobierno señaló que se había planteado la cuestión de la contratación de expatriados en vez de nacionales, y que las EMN tenían que solicitar autorización para emplear a expatriados y debían utilizar materiales locales siempre que fuera posible <sup>254</sup>. El gobierno de un país candidato a la adhesión a la Unión Europea señaló que las recomendaciones contenidas en los párrafos 17, 20, 22, 25 y 26 de la Declaración sobre las EMN se cumplían en las zonas francas industriales cuando existían sindicatos locales <sup>255</sup>. En lo que respecta a las consultas, los sindicatos y las estructuras administrativas locales celebraban consultas sobre las posiciones financieras y económicas de las empresas y el Código del Trabajo. Ese gobierno también indicó que las organizaciones de trabajadores habían intentado enviar representantes a los comités de empresa europeos, pero su iniciativa había sido rechazada porque no era miembro de la Unión Europea. Otro gobierno describió los esfuerzos desplegados para que se volviera a emplear a los trabajadores despedidos a raíz del cierre de EMN en el sector de los textiles <sup>256</sup>. Esos esfuerzos se habían llevado a cabo en colaboración con el Ministerio de Trabajo, que había actuado como facilitador al reunir a las diversas partes interesadas, incluidos los encargados de ofrecer formación y las instituciones de crédito.

<sup>248</sup> Siete respuestas: seis gobiernos y una organización de empleadores. Belarús (G), Chile (G), Colombia (E), Indonesia (G), Líbano (G), Lituania (G) y Turquía (G).

<sup>249</sup> Camerún (T).

<sup>250</sup> Mauricio (G) y Zimbabwe (G).

<sup>251</sup> Mauricio (G).

<sup>252</sup> Zimbabwe (G).

<sup>253</sup> Senegal (T).

<sup>254</sup> Kenya (G).

<sup>255</sup> Bulgaria (G).

<sup>256</sup> Mauricio (G).

## IV. Conclusiones y recomendaciones

### 1. Generales

90. Durante el período que se examina, los países prosiguieron con la liberalización de sus regímenes de IED, especialmente a través de cambios de la legislación y las normativas que propician las IED. Entre 2000 y 2003, los servicios representaron una proporción creciente de los flujos de entrada de IED en el área de la OCDE y en los países en desarrollo. Las IED en el sector de los servicios abarcaron áreas tales como la intermediación comercial y financiera, las telecomunicaciones, los servicios públicos y los servicios empresariales.
91. *En consecuencia, el Grupo de Trabajo recomienda que se prosiga el análisis sobre las repercusiones de las IED en el sector de los servicios, en ámbitos tales como el empleo, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales.*
92. Como se desprende de los gráficos 1 y 2, la Oficina sólo recibió 84 respuestas individuales a la presente Encuesta, frente a 149 para la séptima Encuesta. El descenso más pronunciado se registró en las respuestas de las organizaciones de trabajadores (sólo 13 frente a 45), seguidas por las respuestas de los gobiernos (44 frente a 65) y las de las organizaciones de empleadores (19 frente a 29). El hecho de que se hubiera recibido un menor número de respuestas resultó aún más desalentador si se tienen en cuenta el considerable esfuerzo realizado para simplificar la redacción del cuestionario, así como los esfuerzos desplegados por las oficinas exteriores de la OIT para recordar a los mandantes la importancia de que facilitaran su respuesta. Al igual que en el pasado, varios de los países con flujos de entrada y salida de IED más importantes no respondieron.
93. También cabe señalar que muchos de los encuestados sólo respondieron a algunas de las preguntas, y que un número considerable de respuestas no se refería directamente a las preguntas formuladas. Más importante aún, la información facilitada en relación con muchas de las preguntas resultó ser de escasa utilidad en el sentido de que, en la mayoría de los países, se dispone de escasos datos básicos respecto de las actividades de las EMN y sobre las repercusiones de las IED en los ámbitos del empleo, la formación, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales. También merece la pena señalar que varios encuestados señalaron que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecían una atención especial.
94. *Habida cuenta del reducido número de respuestas recibidas y de la aparente ausencia de información fiable en la mayoría de los países acerca de las actividades de las EMN y de las repercusiones de las IED en los ámbitos del empleo, la formación, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales, el Grupo de Trabajo recomienda que la Subcomisión pida a la Oficina que prepare un documento en el que se describan posibles alternativas al actual proceso de encuesta que pudieran proporcionar información más fiable acerca del curso dado a la Declaración EMN y, de este modo, permitir a los Estados Miembros formular y aplicar políticas y medidas que refuercen las contribuciones positivas que pueden realizar las EMN al progreso económico y social y, al mismo tiempo, reducir al mínimo o resolver las dificultades a que puedan dar lugar sus actividades.*

## 2. Antecedentes, objetivo y políticas generales (párrafos 1 a 12)

95. Los encuestados convinieron en términos generales en que una ampliación de la consulta y la colaboración entre los gobiernos, las EMN y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podría contribuir a reforzar las contribuciones positivas que las EMN pueden realizar al progreso económico y social, y a la reducción al mínimo o la resolución de las dificultades a que puedan dar lugar sus actividades. Dichas consultas y colaboración deberían profundizarse, llevarse a cabo periódicamente y abarcar la legislación y las políticas, medidas y otras actividades que faciliten y fomenten las buenas prácticas sociales, de acuerdo con las disposiciones de la Declaración EMN, y sobre la base del respeto de las normas internacionales del trabajo y de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
96. *El Grupo de Trabajo recomienda que la Oficina siga intensificando sus actividades destinadas a situar a la Declaración como referencia fundamental para la consulta y colaboración entre los gobiernos, las EMN y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las cuestiones laborales y de empleo. El Grupo de Trabajo también recomienda que, para lograrlo, la Oficina colabore estrechamente con otras organizaciones e iniciativas multilaterales tales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la OCDE, el grupo del Banco Mundial y la UE. Además, el Grupo de Trabajo recomienda que la Oficina preste asistencia a los países en desarrollo que reciben un volumen importante de IED y que soliciten la asistencia de la Oficina, a fin de propiciar las consultas entre las multinacionales, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de recopilar datos y definir buenas prácticas laborales y de empleo de las EMN, con el fin de permitirles adoptar políticas y medidas más eficaces en relación con las IED.*
97. *El Grupo de Trabajo asimismo recomienda que se emprendan nuevos estudios analíticos sobre uno o varios sectores industriales en lo que atañe a las repercusiones de la concentración de poder económico sobre el desarrollo económico y social en general, incluida la creación de empleo, los niveles nacionales de pobreza, la educación y la formación, y la prestación de servicios.*

## 3. Empleo (párrafos 13 a 28)

98. Muchos encuestados consideraban que las actividades de las EMN habían creado un mayor número de oportunidades de empleo. Pero algunos encuestados también aludieron a las repercusiones negativas sobre el empleo derivadas del cierre de fábricas, las privatizaciones, las fusiones y adquisiciones y la reorganización de las actividades. La mayoría de los encuestados consideraba que las EMN tenían repercusiones positivas sobre la igualdad de trato y en el empleo. Varios encuestados indicaron que las EMN no contribuían a la oferta de empleo estable, mientras que un reducido número de encuestados se expresaron en sentido contrario.
99. La mayoría de los encuestados indicó que las políticas y normativas oficiales relativas a las IED no trataban de manera específica de la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y de trato y la seguridad en el empleo. Entre las que sí lo hacían, muchas se limitaban a tratar del empleo del personal expatriado. Al mismo tiempo, muchos encuestados consideraban que las IED y las EMN podían realizar una importante contribución a la creación de oportunidades de empleo y, de este modo, a la lucha contra el desempleo.

**100.** *El Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración inste a los Estados Miembros a que, a la hora de formular y aplicar políticas de inversión, presten mayor atención a las cuestiones ligadas al empleo, y especialmente a la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades de trato y la seguridad en el empleo. El Grupo de Trabajo recuerda que, al realizar sus actividades en los países en desarrollo, las EMN deberían tratar de mejorar las oportunidades y las normas laborales en el país de acogida, de acuerdo con las disposiciones recogidas en la sección de la Declaración EMN dedicada a la promoción del empleo. El Grupo de Trabajo también recomienda que la Oficina lleve a cabo un nuevo análisis para recopilar ejemplos de buenas prácticas en este ámbito.*

#### **4. Formación (párrafos 29 a 32)**

**101.** De las respuestas al cuestionario se desprende que las EMN emprenden una amplia gama de iniciativas destinadas a sus empleados en materia de desarrollo de los recursos humanos y de formación profesional. Muchos encuestados también señalaron que las EMN, además de formar a sus propios empleados, contribuyen al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional en el país de acogida, aunque algunos encuestados se mostraron en desacuerdo con esta afirmación. Este aspecto abarca la colaboración con las instituciones académicas y de formación profesional, la determinación de las necesidades que pueden surgir en materia de calificaciones, y las contribuciones a los programas y fondos destinados a modernizar los sistemas de desarrollo de los recursos humanos y a mejorar las calificaciones de los trabajadores.

**102.** *Recordando que, en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), se insta a los Estados Miembros a invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país, y recordando el carácter voluntario del contenido y los niveles de la negociación colectiva, el Grupo de Trabajo recomienda que la Oficina emprenda un estudio para recopilar ejemplos de buenas prácticas relativos a la contribución de las EMN al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación, de acuerdo con lo anterior y con las disposiciones pertinentes de la Declaración EMN.*

#### **5. Condiciones de vida y de trabajo (párrafos 33 a 40)**

**103.** La mayoría de los encuestados consideraba que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo ofrecidos por las EMN eran iguales o más favorables que los ofrecidos por otros empleadores comparables.

**104.** *El Grupo de Trabajo recomienda que la Oficina emprenda un estudio para recopilar ejemplos de buenas prácticas relativos a las contribuciones concretas que las EMN pueden realizar para la mejora de los salarios, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Grupo de Trabajo recomienda además que se emprenda un estudio sectorial para determinar el grado de respeto por parte de las EMN, sus proveedores y subcontratistas de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo en los sectores peligrosos tales como la agricultura, la construcción, la minería, la pesca y la fabricación de productos químicos.*

## 6. Relaciones laborales (párrafos 41 a 59)

105. La mayoría de los encuestados tenía una visión positiva de las prácticas de las EMN en materia de relaciones laborales, señalando varios de los encuestados que, en cualquier caso, muchas EMN estaban sometidas a convenios colectivos negociados en los planos sectorial, industrial y nacional. Aunque se observaba un amplio acuerdo en cuanto a que los incentivos oficiales para atraer las IED no habían dado lugar a restricciones de la capacidad de los trabajadores de las EMN para ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, algunos encuestados, en especial organizaciones de trabajadores, informaron acerca de limitaciones al ejercicio del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en las EMN y en las ZFI. Entre dichas restricciones se citaban la disuasión de la organización en sindicatos y de la participación de los trabajadores, la falta de transmisión de información a las organizaciones de trabajadores a efectos de la negociación, y el retraso de la negociación colectiva como consecuencia de la remisión de cuestiones a la sede de la EMN.
106. *Dada la importancia fundamental que revisten la legislación y la práctica nacionales y la colaboración tripartita para el clima de relaciones laborales, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo de Administración se dirija a los gobiernos que aún no lo hayan hecho para que ratifiquen y apliquen plenamente los Convenios núms. 87 y 98, a fin de garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.*

## 7. Promoción de la observancia de la Declaración EMN

107. Sólo un reducido número de encuestados señaló que había examinado en la práctica los informes sobre la séptima Encuesta o que habían emprendido actividades para promover la observancia de las disposiciones de la Declaración EMN. Algunos consideraron que sería oportuno promover de manera más activa la Declaración EMN, y solicitaron asistencia de la OIT para poder hacerlo.
108. *El Grupo de Trabajo recomienda que la Oficina intensifique sus esfuerzos para poner en práctica el plan de acción destinado a promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social durante el período 2005- 2007, que fue discutido por la Subcomisión en marzo de 2005. También recomienda que se traduzca y se dé la mayor difusión posible a la Declaración EMN.*

## 8. Cuestiones concretas en relación con el empleo

109. Sólo un número muy escaso de encuestados fue capaz de facilitar información concreta y detallada sobre las repercusiones de las actividades de las EMN en sus países en términos de creación de empleo, condiciones de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, aspectos sectoriales, o el desarrollo y la promoción de los nacionales del país de acogida. Aunque fueron pocos los que facilitaron cifras, la mayoría de los encuestados tenía la impresión de que los procesos de privatización y reestructuración en los que estaban implicadas EMN habían dado lugar a reducciones de la fuerza de trabajo. En lo que se refiere al empleo en las ZFI o en las zonas económicas especiales, la mayoría de los encuestados señaló que, aunque los inversores extranjeros beneficiaban de concesiones en materia fiscal y de derechos de aduanas, la legislación y la normativa laborales en dichas zonas se correspondían en la mayoría de los casos con las de aplicación nacional. Ello no obstante, algunos de los encuestados señalaron que las condiciones de trabajo en dichas

zonas eran a menudo menos favorables, que la legislación laboral no era plenamente aplicable, y que no siempre se utilizaban los mecanismos nacionales de consulta existentes.

- 110. *El Grupo de Trabajo recomienda que, en el contexto de las iniciativas InFocus sobre la RSE y sobre las ZFI incluidas en el Programa y Presupuesto para 2006-2007, la Oficina emprenda un nuevo estudio para poner de relieve los beneficios y las dificultades derivados, en términos de empleo, condiciones de trabajo y mecanismos de relaciones laborales, de las actividades de las EMN en las ZFI y en las zonas económicas especiales.***

Ginebra, 7 de febrero de 2006.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 91;  
párrafo 94;  
párrafo 96;  
párrafo 97;  
párrafo 100;  
párrafo 102;  
párrafo 104;  
párrafo 106;  
párrafo 108;  
párrafo 110.