



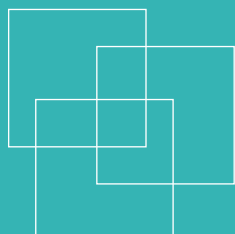
Organización
Internacional
del Trabajo

La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales:

**¿En qué beneficia
a los trabajadores?**



Guía sobre la Declaración EMN 2017



ACTRAV
Oficina de Actividades
para los Trabajadores

**La Declaración de la
OIT sobre las Empresas
Multinacionales:
¿En qué beneficia
a los trabajadores?**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org solicitudes que serán bien acogidas

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores? Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) - Ginebra: OIT, 2017.

ISBN: 978-92-2-328458-9 (impreso)

978-92-2-328459-6 (web pdf)

También disponible en Francés: ISBN 978-92-2-231018-0 (impreso), 978-92-2-231019-7 (web pdf); e inglés: ISBN 978-92-2-131501-8 (impreso), 978-92-2-131502-5 (web pdf) Ginebra, 2017.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sanciona. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Alemania por dieUmweltDruckerei GmbH.

Introducción a esta Guía

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, o Declaración sobre las Empresas Multinacionales (EMN), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue negociada y adoptada por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en 1977. Es el único instrumento de la OIT que proporciona orientación directa sobre el modo en que las empresas pueden contribuir a la realización del trabajo decente para todos, y pone de relieve la función primordial que desempeñan la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones de trabajo y el diálogo social.

En marzo de 2017 la Declaración EMN se modificó considerablemente. Los cambios responden al aumento de la inversión y el comercio internacionales y al crecimiento de las cadenas mundiales de suministro. Además, en la revisión se abordan cuestiones relacionadas con la seguridad social, el trabajo forzoso, la transición de la economía informal a la economía formal, los salarios, los procesos de debida diligencia, los mecanismos de examen de reclamaciones y el acceso a mecanismos de reparación para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.

Tras la actualización de la Declaración, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) decidió actualizar su documento de orientación “La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?”. La actualización pretende proporcionar una visión prospectiva de los enfoques y compromisos en lo que respecta al modo en que los trabajadores y los sindicatos pueden utilizar satisfactoriamente la Declaración EMN en la práctica, en particular por lo referente a sus elementos nuevos. A tal efecto, la revisión adoptó un enfoque participativo para lograr un intercambio sobre el modo en que los sindicatos pretenden utilizar los elementos nuevos de la Declaración EMN. Los aportes de diferentes organizaciones de trabajadores enriquecieron esta Guía revisada.

El documento de orientación de ACTRAV sobre la Declaración EMN está concebido para ayudar a los trabajadores y sindicatos a promover la implementación y utilización de las políticas y principios contenidos en la Declaración EMN.

Quisiera dar las gracias en particular a Felix Hadwiger, que redactó esta Guía, a Esther Busser, que coordinó los aportes de los sindicatos nacionales y mundiales, a Githa Roelans y al equipo de MULTI, a Anna Biondi y a los colegas de ACTRAV, en particular a Tandiwe Gross, que proporcionaron importantes contribuciones y asesoramiento.

Maria Helena André

Directora de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?

Índice

4	Introducción a esta Guía
7	Preguntas frecuentes
7	¿Qué es la Declaración EMN y a quién se aplica?
8	¿Qué hay de nuevo en la actualización de 2017?
9	¿Qué importancia reviste la Declaración EMN en el contexto de otras iniciativas internacionales?
10	¿Es la Declaración EMN pertinente para los acuerdos marco internacionales?
11	Cómo pueden utilizar los sindicatos la Declaración EMN: Escenarios posibles
11	Escenario 1 – Puntos focales nacionales: ¿cómo establecerlos?
12	Escenario 2 – Diálogo entre las empresas y los sindicatos: conducta empresarial responsable en la práctica
13	Escenario 3 – Debida diligencia: una herramienta contra los actos de acoso antisindical y a favor de la participación de los trabajadores
15	Escenario 4 –Lucha contra el trabajo precario: utilizar la Declaración EMN
17	Guía sobre la Declaración EMN
17	Objetivo y ámbito de aplicación
17	Políticas generales
20	Empleo
29	Formación
30	Condiciones de trabajo y de vida
35	Relaciones de trabajo
42	Herramientas para la acción sindical contempladas en la Declaración EMN
42	Mecanismo de seguimiento regional
42	Puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita
43	Asistencia técnica
43	Servicio de asistencia de la OIT para empresas
44	Diálogo entre las empresas y los sindicatos
45	Procedimiento de interpretación
46	Recursos

Preguntas frecuentes

¿Qué es la Declaración EMN y a quién se aplica?

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977 y modificada considerablemente en 2017.¹

El objetivo de la Declaración EMN fue y sigue siendo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y al trabajo decente para todos, y aclarar su responsabilidad con el fin de evitar y mitigar el impacto negativo de sus operaciones. Constituye un conjunto reconocido y universalmente aplicable de expectativas relativas al comportamiento de todas las empresas nacionales y multinacionales.

La Declaración es un resumen del modo en que los principios de los convenios y recomendaciones de la OIT son aplicables a las operaciones de las empresas. Aclara que, si bien el objetivo de las normas de la OIT es que sean implementadas por los gobiernos, los principios subyacentes a estas normas se hacen extensivos asimismo a las empresas. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus propias operaciones y en sus cadenas mundiales de suministro.

La Declaración EMN define asimismo las funciones y responsabilidades de los gobiernos para lograr un crecimiento integrador y un trabajo decente para todos. Por lo tanto, proporciona un marco que los sindicatos pueden utilizar a la hora de discutir las cuestiones económicas y sociales con los gobiernos.

Todo esto hace que la Declaración EMN sea una poderosa herramienta para su utilización por los sindicatos. Tiene autoridad moral y proporciona una lista de verificación completa de las normas que los gobiernos deberían procurar establecer y que se espera que las empresas cumplan en todas sus operaciones.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Aunque la Declaración EMN es “no vinculante”, es universalmente aplicable a todos los Estados Miembros de la OIT y a todas las empresas. Esto significa que no es necesario que una empresa “firme” la Declaración antes de poder utilizarla.

La Declaración establece elementos fundamentales de la conducta empresarial responsable que se esperan de las empresas para que cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos de los trabajadores con arreglo al derecho nacional e internacional. Estos derechos existen con independencia de la Declaración, la que proporciona herramientas para su aplicación.

¹ El Consejo de Administración de la OIT modificó previamente la Declaración EMN, en 2000 y 2006, con revisiones menos sustanciales

¿Qué hay de nuevo en la actualización de 2017?

Con motivo de 40º aniversario, la Declaración EMN se ha actualizado considerablemente a la luz de una economía mundial que ha cambiado de manera sustancial. En las últimas décadas la importancia del “modelo de la cadena de suministro”² ha aumentado radicalmente. Los principales aspectos de la actualización de 2017 son los siguientes:

- El reconocimiento de que las empresas multinacionales operan, a menudo, mediante relaciones comerciales con otras empresas, a saber, **las cadenas mundiales de suministro**.
- La incorporación de los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas** en la Declaración EMN, y la confirmación, en su párrafo 10, de que los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, y de que las estas últimas deberían actuar con la debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente³ en todas sus operaciones y cadenas de suministro.
- En particular, en el párrafo 10, e) se especifica que, al proceder con la **debida diligencia**, las empresas deberían tener en cuenta el papel central que desempeñan la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones de trabajo y el diálogo social. El nuevo texto del párrafo 10 debe leerse a la luz de todos los Principios Rectores.
- Unas definiciones más claras de las funciones que desempeñan los gobiernos (por vías judiciales, administrativas y legislativas) y las empresas multinacionales (mediante mecanismos individuales y conjuntos y del diálogo social, incluida la negociación colectiva) en relación con los mecanismos de examen de reclamaciones y el acceso a **mecanismos de reparación efectivos** para los trabajadores.
- **Nuevas referencias y nuevo texto** relativos al trabajo decente para todos; la función de las inspecciones y administraciones del trabajo; la responsabilidad de los países anfitriones de promover las buenas prácticas sociales entre las empresas multinacionales; la transición a la economía formal; la seguridad social; el aprendizaje permanente; las orientaciones sobre los salarios; las prestaciones y las condiciones de trabajo; la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

2 Las cadenas mundiales de suministro se han convertido en un modelo empresarial clave de la economía mundial actual. A menudo, se utilizan acuerdos contractuales y subcontractuales en las cadenas mundiales de suministro para denegar a los trabajadores los beneficios que se derivarían de una relación de trabajo clara.

3 Se definen en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, y en el párrafo 10, d) de la Declaración EMN como aquellos que consisten, como mínimo, en los derechos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. “Como mínimo” significa que, además de tales derechos, debe tenerse en cuenta cualquier norma internacional del trabajo referente al tema de la debida diligencia (por ejemplo, las horas de trabajo, la protección de la maternidad, la migración laboral).

- **Nuevas herramientas prácticas** para lograr la aplicación de la Declaración EMN, incluido un mecanismo de seguimiento regional, puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita, la asistencia técnica de la OIT en los países, el diálogo entre las empresas y los sindicatos, y un procedimiento de interpretación de los principios de la Declaración EMN. Estas herramientas prácticas están consolidadas actualmente en el anexo II de la Declaración EMN revisada.

¿Qué importancia reviste la Declaración EMN en el contexto de otras iniciativas internacionales?

La función y la responsabilidad de las empresas en lo que respecta a los derechos humanos –incluidos los derechos humanos en el trabajo– se han abordado recientemente en diversos instrumentos e iniciativas internacionales, tales como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Sin embargo, la Declaración EMN es el único instrumento mundial de referencia en el ámbito de las empresas y de los derechos humanos que fue elaborado y adoptado sobre una base tripartita, a saber, por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores de la OIT, como el organismo especializado de las Naciones Unidas creado para establecer y supervisar normas internacionales del trabajo.

Por consiguiente, la Declaración EMN proporciona un conjunto reconocido de expectativas de la conducta empresarial responsable que es universalmente aceptable. También es el único instrumento internacional en el ámbito de las empresas y los derechos humanos derivado directamente de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Los instrumentos internacionales adoptados en las Naciones Unidas, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y otras organizaciones se remiten a la Declaración de la OIT para obtener orientación sobre los derechos laborales y las relaciones de trabajo. Los sindicatos pueden utilizar la Declaración EMN como instrumento para entablar un diálogo social sobre los procesos de conducta empresarial responsable, incluida la debida diligencia. Si bien la Declaración es una herramienta para lograr un compromiso, las normas internacionales del trabajo son la base para comprender la conducta empresarial responsable prevista en lo que respecta al mundo del trabajo.

Otras organizaciones internacionales y regionales reconocen que la OIT es el organismo competente para establecer y supervisar normas del trabajo, y se remiten a la Declaración EMN y a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a fin de obtener orientación.⁴

¿Es la Declaración EMN pertinente para los acuerdos marco internacionales?

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Los AMI son negociados entre las federaciones sindicales internacionales y las empresas multinacionales. Los acuerdos hacen referencia a los convenios fundamentales de la OIT, como mínimo, y regulan las normas del trabajo y las relaciones laborales a escala mundial en estas empresas.

Sí, un número creciente de acuerdos marco internacionales (AMI) se remiten a la Declaración EMN para obtener orientación, y las empresas multinacionales afirman en los acuerdos su compromiso con los principios de la Declaración⁵.

Los AMI son pertinentes para la aplicación de los principios contenidos en la Declaración EMN. Los acuerdos hacen referencia a los convenios y recomendaciones de la OIT (empezando, por lo general, por los convenios fundamentales de la OIT), y pueden fortalecer las relaciones de trabajo establecidas proporcionando una fuente de información sobre los riesgos de las consecuencias negativas.

De cara al futuro, las empresas y los sindicatos podrán acordar en los AMI remitir los conflictos sobre la aplicación de los acuerdos al procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos previsto por la OIT en la Declaración EMN. La OIT prestaría asistencia entonces a las partes en la negociación para que hallaran una solución mutua.

4 Otras orientaciones adoptadas recientemente son: la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), el Pacto Mundial para el Empleo (2009), las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la CIT (2007), las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas por la CIT (2016), y los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015). Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (2011), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011) así como la Guía de debida diligencia de la OCDE proporcionan orientación sobre ámbitos como la debida diligencia, y el acceso a mecanismos de reparación y de examen de reclamaciones, que también se abordan en la Declaración.

5 Los AMI negociados por las federaciones sindicales internacionales con las siguientes empresas incluyen una referencia a la Declaración EMN: Acconia-BWI, Dragados-BWI, Enel-IndustriALL/PSI, FCC Construcción-BWI, Ferrovial-BWI, Ford-IndustriALL, Gamesa-IndustriALL, GDF Suez-BWI/PSI, H&M-IndustriALL, Lafarge-BWI/IndustriALL, OHL-BWI, Petrobras-ICEM (ahora IndustriALL), Royal BAM-BWI, Sacyr-BWI, Salini-Impregilo-BWI, Staedtler-BWI y Tchibo-IndustriALL.

Cómo pueden utilizar los sindicatos la Declaración EMN. Escenarios posibles

Los siguientes escenarios describen formas en las que los sindicatos pueden utilizar la Declaración EMN. Se basan en situaciones de la vida real a las que tal vez se enfrenten los sindicatos.

Escenario 1

Puntos focales nacionales: ¿cómo establecerlos?

***Escenario:** Un sindicato nacional se preocupa por que los incentivos especiales que está ofreciendo el gobierno para atraer la inversión, por ejemplo, a partir de leyes restrictivas en las zonas francas de exportación (ZFE), podrían socavar la libertad sindical y el derecho de organización y de negociación colectiva.*

Cómo puede utilizarse la Declaración EMN:

Este es un motivo de gran preocupación y, según la Declaración EMN, un diálogo incluyente y fructífero debe contar con la participación de los gobiernos y los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Si bien la OIT debería apoyar el establecimiento de puntos focales nacionales, en particular mediante comités tripartitos creados en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), es importante que los propios sindicatos pidan a los gobiernos nacionales y a las organizaciones de empleadores que apoyen el establecimiento de puntos focales nacionales.

Los sindicatos también deberían examinar la viabilidad de apoyarse en los órganos tripartitos ya existentes en el país en los que podría establecerse una comisión o grupo de trabajo específico como el punto focal nacional a fin de promover la Declaración EMN, por ejemplo, en instituciones de diálogo social tripartito o en consejos socioeconómicos. Las diferentes posibilidades podrían discutirse con la OIT, y los sindicatos tal vez estimen oportuno recurrir a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como el punto de partida en el proceso de establecer un punto focal nacional.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Los países de la OCDE pueden plantear la cuestión de duplicar los mecanismos: en este caso, los sindicatos pueden solicitar mecanismos tripartitos que creen sinergias entre los puntos nacionales de contacto de la OCDE y los puntos focales nacionales, o solicitar que los puntos nacionales de contacto de la OCDE sean totalmente tripartitos e incluyan una función activa del Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, los sindicatos nacionales pueden recurrir a los puntos focales nacionales para entablar un diálogo tripartito sobre las cuestiones que están en juego. Pueden utilizar, por ejemplo, el párrafo 52 de la Declaración EMN, que prevé que “Cuando los gobiernos de los países anfitriones ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva”. La colaboración temprana de los órganos tripartitos con las empresas a fin de prevenir los conflictos también es un componente fundamental del virtuoso enfoque establecido por la Declaración EMN.

Escenario 2

Diálogo entre las empresas y los sindicatos: conducta empresarial responsable en la práctica

¿En qué beneficia a los trabajadores?

El diálogo entre las empresas y los sindicatos no está limitado a las empresas signatarias de un AMI. La Oficina de la OIT puede proporcionar un foro neutral para que los sindicatos y cualquier empresa entablen un diálogo constructivo sobre la aplicación de los principios de la Declaración EMN. Sin embargo, el diálogo entre los sindicatos y las empresas debe apoyarse en el consenso de las partes para iniciar el proceso de diálogo (véase la sección “Herramientas para la acción sindical contempladas en la Declaración EMN”).

Escenario: *Un clima de desconfianza entre una empresa multinacional conocida y los representantes de los trabajadores está causando tensiones y desacuerdos. Uno de los desacuerdos es sobre la aplicación del AMI que la empresa negoció con una federación sindical internacional. En una empresa proveedora, los trabajadores supuestamente no están autorizados a afiliarse a un sindicato, lo que viola el AMI y priva a los trabajadores de la posibilidad de recurrir a la asistencia y protección que los sindicatos pueden brindarles. Todas las partes involucradas acuerdan que se precisa una solución para poner fin a las tensiones actuales.*

Cómo puede utilizarse la Declaración EMN: La federación sindical internacional y la empresa multinacional deberían acordar en primer lugar en el AMI un compromiso de adherirse a los principios de la Declaración EMN, y la posibilidad de recurrir a la OIT para solicitar asistencia en caso de conflicto. ACTRAV puede ser el primer punto de partida para que los sindicatos inicien el diálogo entre las empresas y los sindicatos en la OIT. Tras la solici-

tud de la federación sindical internacional, la OIT puede invitar a la empresa multinacional a voluntariamente aprovechar las instalaciones de la OIT a fin de reunirse y discutir las cuestiones de interés común. Será importante crear un vínculo conjunto entre el diálogo mundial y el diálogo regional en el que participen los representantes de la empresa o los proveedores y los representantes sindicales en los países en los que surgieron los problemas específicos.

Los problemas probablemente se solucionen a partir del diálogo social directo, pero las disposiciones del diálogo entre las empresas y los sindicatos también prevén la posibilidad de que las dos partes elijan a un mediador de una lista de facilitadores calificados, con la asistencia de la OIT. Además, el sindicato y la empresa multinacional pueden determinar juntos otros participantes en el diálogo entre las empresas y los sindicatos. El sindicato también puede solicitar asesoramiento técnico y experto de la OIT a fin de orientar el diálogo en cuestión. Idealmente, con la asistencia de la OIT, la empresa multinacional y el sindicato pueden alcanzar un consenso sobre una estrategia conjunta con objeto de garantizar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a las filiales, los proveedores y los subcontratistas.

Escenario 3

Debida diligencia: una herramienta contra los actos de acoso antisindical y a favor de la participación de los trabajadores

***Escenario:** La dirección de una empresa multinacional está elaborando un proceso de debida diligencia para garantizar, como mínimo, el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente en las propias operaciones de la empresa, sus cadenas de suministro y otras relaciones comerciales. Decide pedir a sus proveedores directos que respeten estos derechos y que contraten una empresa para que realice auditorías sociales en los proveedores directos de la empresa multinacional. Este proceso de debida diligencia sigue un enfoque exclusivamente de gestión y no incluye a los trabajadores ni a los sindicatos.*

Cómo puede utilizarse la Declaración EMN: En el párrafo 10, e) de la Declaración se aclara que el proceso de debida diligencia debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y el diálogo social en cuanto que proceso continuo. Esto significa que el proceso de debida diligencia de una empresa debe incluir las organizaciones de trabajadores.

Evitar y mitigar los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos en el medio ambiente de trabajo (derechos laborales) es un proceso dinámico y continuo que no puede lograrse únicamente por medio de auditorías sociales sino también mediante relaciones de trabajo sostenibles continuas. Los sindicatos que organizan a los trabaja-

¿En qué beneficia a los trabajadores?

La Declaración EMN, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (en particular, los principios 17 a 22) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (concretamente los capítulos 2 a 4) son los tres instrumentos internacionales que definen lo que se espera de las empresas para que cumplan su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Entre ellos, la Declaración EMN es el instrumento de referencia en lo que respecta a los derechos laborales.

dores en las empresas multinacionales así como en las fábricas de proveedores son, sin duda, grupos potencialmente afectados y partes interesadas muy pertinentes cuando se trata de las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos relacionados con el trabajo. Partiendo de esto, ellos y sus federaciones sindicales internacionales pueden solicitar participar en el proceso de debida diligencia⁶.

La debida diligencia debe incluir la participación activa y la consulta fructífera de los sindicatos en la misión de las empresas multinacionales de detectar y evaluar cualquier impacto negativo real o potencial en los derechos humanos que puedan provocar las empresas, ya sea a partir de sus propias actividades o como consecuencia de sus relaciones comerciales.

Esto significa que si la empresa multinacional utiliza auditorías sociales además del diálogo social como herramienta de debida diligencia, el auditor debería consultar al sindicato como parte del proceso de auditoría, y compartir los resultados de la auditoría con el sindicato y con la federación sindical internacional respectiva cuando se solicite. Los sindicatos deberían supervisar asimismo el modo en que los resultados de las consultas constructivas se integran y aplican en el proceso de debida diligencia.

Dado que la debida diligencia también es responsabilidad de la empresa multinacional a la que abastece el proveedor, los sindicatos pueden pedir a la empresa multinacional que utilice su poder de influencia en caso de que el proveedor se niegue a reconocer el sindicato como una parte en la negociación. También pueden pedir a la empresa multinacional que se asegure de que no contribuye a la violación de los derechos laborales⁷ por el proveedor (por ejemplo, mediante el acoso antisindical) por medio de sus propias acciones, como las prácticas de compras.

6 La Declaración EMN aclara que la debida diligencia sobre los riesgos en materia de derechos laborales debe ser un proceso continuo con el diálogo social, con miras a detectar, prevenir y mitigar las violaciones potenciales y reales de los derechos laborales, y a rendir cuentas sobre las mismas (párrafo 10, e)). El párrafo 10, c) establece (en consonancia con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas) que las empresas, dondequiera que operen, deben: i) evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan, y ii) tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Estas dos categorías son importantes, porque si una empresa (es decir, una empresa multinacional que compra el producto final) ha provocado o contribuido a provocar una violación de los derechos laborales (efectos negativos) tiene que cesar o impedir su contribución, utilizar su capacidad de influencia para mitigar el impacto, o prevenir medidas de reparación o cooperar a tal efecto (Principio Rector 22). Si la empresa multinacional solo está "directamente vinculada" con el impacto negativo sin haberlo provocado o contribuido a provocarlo, entonces "solo" debe utilizar su poder para influir en la entidad (por ejemplo, el proveedor) que causa la violación.

7 Definidos, como mínimo, como los principios y derechos fundamentales, y los derechos especificados en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Escenario 4

Lucha contra el trabajo precario: utilizar la Declaración EMN⁸

***Escenario:** Un proveedor directo de una empresa multinacional conocida emplea a cientos de trabajadores en una fábrica textil. La fábrica utiliza a un número considerable de trabajadores subcontratados, que reciben un salario reducido y menos prestaciones y protecciones que los trabajadores permanentes, y no pueden ejercer efectivamente sus derechos de libertad sindical y de igualdad de trato por un trabajo de igual valor.*

Cómo puede utilizarse la Declaración

EMN: Según el párrafo 10, d) de la Declaración las empresas deberían llevar a cabo la diligencia debida con miras a detectar y afrontar los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos. Mantener a los trabajadores subcontratados en una situación de precariedad continua junto a los trabajadores permanentes que efectúan el mismo trabajo puede ser una violación del derecho humano a la igualdad de trato previsto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹. Esto está apoyado por el párrafo 33 de la Declaración EMN, que especifica además que “las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa [...]. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las empresas multinacionales, deberían esforzarse por asumir un papel destacado en la promoción de la seguridad del empleo”.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Los sindicatos pueden subrayar que el cumplimiento de las responsabilidades en materia de derechos humanos reconocidas internacionalmente exige que las empresas multinacionales se esfuercen por reducir el empleo precario en sus propias operaciones y cadenas de suministro como parte de su “debida diligencia en materia de derechos humanos”.

⁸ Este escenario se basa en la argumentación de Peter Rossman (2013), de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): “Crear derechos para los trabajadores en puestos de empleo ‘desechables’”, en el Boletín Internacional de Investigación Sindical, vol. 5, núm. 1

⁹ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, establece que todos los trabajadores tienen el derecho “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (artículo 7). El artículo 7, a), i) especifica el derecho a un “salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie”. El PIDESC prevé asimismo que los derechos que en él se enuncian se ejercerán sin discriminación (artículo 2, 2)). Sin embargo, los principales textos jurídicos entienden la discriminación a la que se refiere el PIDESC como discriminación relativa a características personales, como el género, la religión o la raza. No obstante, desde la perspectiva de los trabajadores, puede (y debería) sostenerse que la discriminación puede estar relacionada con la naturaleza de la relación de trabajo, por ejemplo, un trabajo en régimen de subcontratación o mediante una agencia que viola el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Por consiguiente, la responsabilidad de las empresas debería incluir el compromiso de detectar, prevenir y mitigar la violación real o potencial de derechos humanos derivada de la utilización de contratos de trabajo no permanentes o indirectos, lo que representa claramente una serie de riesgos en materia de derechos humanos que incluyen la violación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), pero sin limitarse a ella.

La utilización del empleo no permanente o indirecto es una cuestión universal de empleo y derechos humanos que está presente dondequiera que haya un trabajo remunerado: representa un riesgo de violación de los derechos humanos en las propias operaciones de las empresas y sus relaciones comerciales (por ejemplo, los proveedores). Por este motivo, los sindicatos pueden utilizar la Declaración EMN y el marco internacional de derechos humanos, con independencia de que haya un componente de la cadena de suministro o no.¹⁰

El recurso excesivo a los trabajadores precarios, como los trabajadores subcontractados, también puede violar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cuyo caso la medida de reparación apropiada es hacer permanentes a dichos trabajadores, para que puedan ejercer efectivamente sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.¹¹

10 En el escenario particular que se presenta anteriormente, los sindicatos que se organizan en esta fábrica, y su federación sindical internacional respectiva, pueden y deberían pedir a la empresa multinacional que investigue si “contribuye” a la utilización de relaciones de trabajo precarias (por ejemplo, con pedidos que fluctúan enormemente y de otras prácticas en materia de adquisición) o si solo está “directamente vinculada” mediante sus relaciones empresariales con el proveedor. Según los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, si la empresa multinacional “contribuye”, debería cesar la contribución y apoyar medidas de reparación al alcance de su contribución; si solo está “directamente vinculada” debería, no obstante, tratar de prevenir y mitigar los efectos negativos de sus acciones. Los sindicatos también pueden pedir a la empresa multinacional que utilice su capacidad de influencia sobre el proveedor para mitigar la situación como parte de sus obligaciones de debida diligencia. Además, si la empresa es incapaz de tomar medidas (o se niega a ello) para reducir el empleo precario en sus propias operaciones y cadenas mundiales de suministro, esto puede significar que la empresa está violando su responsabilidad de debida diligencia y podría ser objeto de una queja con arreglo a lo dispuesto en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

11 La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Ginebra, OIT, quinta edición (revisada), 2006) es una fuente importante de jurisprudencia y resume las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical. Además, ACTRAV compiló una guía que contiene casos del Comité de Libertad Sindical que condujeron a resultados positivos para los sindicatos, [ACTRAV \(2013\), Empresas multinacionales y libertad sindical: casos del Comité de Libertad Sindical](#)

Guía sobre la Declaración EMN

Objetivo y ámbito de aplicación (Párrafos 1 a 7)

Esta sección sienta las bases para los principios con los que se pretende que se comprometan los gobiernos, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Aunque su cumplimiento es voluntario, establecen la referencia de la conducta que se espera de las empresas.

Es imperativa una amplia aplicación del texto. Tal como se explica en el párrafo 6, la Declaración “no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales”, pero se aplica a todas las empresas.

Además, la actualización de 2017 incluye en el mismo párrafo 6 el reconocimiento de que “las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la presente Declaración” (por ejemplo, las cadenas mundiales de suministro).

Esto también se aclara en el párrafo 10, c), que exige que las empresas traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

La Declaración EMN insta asimismo a los gobiernos a proseguir con sus objetivos por medio de leyes y políticas apropiadas, también en los ámbitos de la administración del trabajo y de la inspección pública del trabajo.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

La nueva referencia a las cadenas mundiales de suministro (implícita en la formulación “relaciones con otras empresas”) contenida en la Declaración EMN reviste particular importancia.

Políticas generales (Párrafos 8-12)

La Declaración EMN contiene un conjunto de recomendadas políticas generales encaminadas a lograr el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo. Insta en particular a las empresas multinacionales, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a respetar las normas internacionales relativas a los derechos humanos y laborales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

La Declaración EMN aclara que los procesos de debida diligencia sobre los derechos humanos deberían incluir a los trabajadores y sus organizaciones (párrafo 10).

El párrafo 10 integra en la Declaración EMN los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, e incorpora elementos fundamentales al mundo del trabajo. Aclara que “las partes interesadas pertinentes” en los procesos de debida diligencia incluyen a los sindicatos. La detección de riesgos para los derechos humanos y el seguimiento de la efectividad de las respuestas son un proceso dinámico y continuo que no puede lograrse con consultas ad hoc, sino solo por medio de unas relaciones de trabajo armoniosas y continuas.

Se pide a los gobiernos que ratifiquen y cumplan las normas internacionales del trabajo, comenzando por las normas fundamentales de la OIT y, con independencia de la ratificación, apliquen en la medida de lo posible los principios contenidos en la Declaración EMN.

Herramientas para la acción: Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

Los recuadros titulados “Herramientas para la acción: Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN” contienen una lista de verificación para cada sección de la Declaración que permite a los sindicatos evaluar rápidamente las acciones emprendidas por las empresas multinacionales y los gobiernos.

Si las empresas y los gobiernos no respetan los principios contenidos en la Declaración EMN, entonces los sindicatos y los trabajadores pueden utilizar las herramientas prácticas proporcionadas en la Declaración EMN para exigir a las empresas que se responsabilicen por las consecuencias de sus actos. Estas herramientas son, en particular, los puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita y el diálogo entre las empresas y los sindicatos. (véase la sección “Herramientas para la acción sindical contempladas en la Declaración EMN”).

Los sindicatos también pueden utilizar la referencia respectiva contenida en la Declaración EMN, posiblemente en combinación con otros medios como los órganos de control de la OIT, en particular el Comité de Libertad Sindical u otros mecanismos para impulsar el cambio.

Además, los sindicatos y los trabajadores pueden utilizar la Declaración tripartita y su autoridad como punto de referencia en las discusiones y conflictos con los gobiernos y las empresas, así como en las campañas públicas.



Herramientas para la acción: Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Ha ratificado el gobierno las normas fundamentales del trabajo, incluidos sus protocolos? ¹²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 9
¿Cumplen las leyes nacionales con las normas internacionales del trabajo, incluidos sus protocolos? ¹³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 9
¿Promueve el gobierno (del país de origen o anfitrión de una empresa multinacional) las buenas prácticas sociales para las empresas multinacionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 12
¿Están preparados los gobiernos de origen y los gobiernos anfitriones a celebrar consultas entre sí?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 12
¿Consulta la empresa con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar que sus operaciones estén de conformidad con las políticas nacionales, las prioridades de desarrollo, y los objetivos y estructuras sociales del país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 11
¿Ha emprendido la empresa procesos de debida diligencia que incluyen a los trabajadores y sus organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 10
¿Contribuye la empresa a la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 9
¿Toma la empresa debidamente en consideración las prácticas locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 9

12 [PO29 - El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930](#), forma parte de los instrumentos fundamentales y los gobiernos deberían ratificarlo. Las leyes nacionales deben cumplir con el Protocolo.

13 Ver pie de página anterior.

Promoción del empleo (Párrafos 13 a 21)

¿En qué beneficia a los trabajadores?

La Declaración EMN pone de relieve que la creación de empleos y la seguridad del empleo es una responsabilidad primordial para las empresas (párrafos 16 y 33).

La responsabilidad de las empresas en lo que respecta a un empleo estable rara vez figura en otros instrumentos, por lo que es un argumento fundamental que los sindicatos pueden esgrimir en las negociaciones con las empresas y los gobiernos.

Esta responsabilidad de las empresas también puede utilizarse en un ámbito en el que las empresas deben realizar esfuerzos como parte de su debida diligencia exigida para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos (véase el escenario 4, “Lucha contra el trabajo precario: utilizar la Declaración EMN”).

Se espera que las empresas multinacionales:

- Aumenten las oportunidades de empleo y la seguridad del empleo, teniendo en cuenta las políticas de empleo mediante la celebración de consultas con los gobiernos locales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores y durante sus operaciones.
- Concedan prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión a todos los niveles.
- Tengan en cuenta la importancia que reviste utilizar tecnologías que creen empleos tanto directa como indirectamente.
- Celebren contratos, siempre que sea posible, con empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, y la utilización de materias primas locales. Sin embargo, estos acuerdos no deberían utilizarse para evitar las responsabilidades consagradas en los principios de la Declaración EMN.

Los gobiernos deberían llevar a cabo políticas activas destinadas a promover el empleo y a asegurar un trabajo decente para todos los que están disponibles y que buscan empleo. Además, los gobiernos deberían formular e integrar políticas encaminadas a facilitar la transición a la economía formal.



Herramientas para la acción:

Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Adopta el gobierno políticas activas en el lugar de trabajo con el fin de promover el empleo y el trabajo decente para todos los que están disponibles y buscan empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 13
¿Aplica el gobierno un marco de política integrado con miras a facilitar la transición a la economía formal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 21
¿Trata la empresa de mejorar las oportunidades y normas en materia de empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 16
¿Se esfuerza la empresa por aumentar la estabilidad del empleo? Si la empresa es una filial, un licenciatario o un proveedor para una empresa multinacional, ¿colabora la empresa multinacional con la empresa para promover la estabilidad del empleo reduciendo las relaciones precarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 16, 33 y 10
¿Incluye la empresa en su proceso de debida diligencia una evaluación y mitigación de los riesgos en materia de derechos humanos que tiene un empleo precario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 16, 33 y 10
¿Concede prioridad la empresa al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 18
¿Utiliza la empresa tecnologías capaces de generar empleos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 19
¿Establece vínculos la empresa con las empresas locales que les proporcionan insumos locales, transformación local y fabricación local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 20

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:¹⁴

- El Convenio (número 122), y la Recomendación (No. 122), sobre la política de empleo, 1964
Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- El Convenio (número 168) y la Recomendación (número 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
El objetivo principal del Convenio es doble: la protección de los desempleados mediante prestaciones abonadas en forma de pagos periódicos y mediante la promoción del empleo.

Seguridad social (Párrafo 22)

Los gobiernos deberían establecer y mantener pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social y garantizar progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número posible de personas.

Las empresas multinacionales y otras empresas deben contribuir de manera justa y escrupulosa a los sistemas de seguridad públicos, ayudando a estimular aún más su desarrollo, por ejemplo, mediante sus programas patrocinados por los empleadores.

Herramientas para la acción:



Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Establece y mantiene el gobierno pisos de protección social en el marco de una estrategia encaminada a garantizar progresivamente niveles más elevados de seguridad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 22
¿Complementa la empresa los sistemas públicos de seguridad social, también mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 22

¹⁴ Otras normas de la OIT pertinentes para esta sección son la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (número 169); la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número 189) y la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número 193).

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:¹⁵

- El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
El Convenio tiene por objeto asegurar un nivel mínimo de protección en las nueve ramas de seguridad social siguientes: a) asistencia médica; b) prestaciones monetarias de enfermedad; c) prestaciones de desempleo; d) prestaciones de vejez; e) prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; f) prestaciones familiares; g) prestaciones de maternidad; h) prestaciones de invalidez, e i) prestaciones de sobrevivientes..
- La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
La Recomendación proporciona orientaciones a los Miembros para establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible.


Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (Párrafos 23 a 25)

A fin de contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, los gobiernos deberían adoptar medidas eficaces, tales como medidas de indemnización y readaptación, y sancionar a los responsables del trabajo forzoso u obligatorio. La Declaración EMN recomienda la adopción de una política y un plan de acción nacionales, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Además, los gobiernos deberían proporcionar orientación y apoyo a los empleadores y empresas para que adopten medidas eficaces con miras a detectar, prevenir y mitigar los riesgos del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones, o en los productos o servicios con los que puedan tener vínculos directos, y a rendir cuentas sobre cómo responden a dichos riesgos.

Por último, la Declaración EMN insta a las multinacionales, así como a las empresas nacionales, a adoptar medidas inmediatas y eficaces, en su ámbito de competencia, para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio.

15 Otras normas de la OIT pertinentes para esta sección son el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y el Convenio (núm. 130) y la Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Ha adoptado el gobierno medidas eficaces para prevenir el trabajo forzoso y proporcionar a las víctimas mecanismos de reparación adecuados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 23
¿Cuenta el gobierno con una política de acción nacional para combatir el trabajo forzoso, y proporciona orientación y apoyo a los empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 23 y 24
¿Ha adoptado la empresa medidas eficaces para eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en sus propias operaciones y en sus relaciones comerciales, por ejemplo, en las cadenas mundiales de suministro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 25 y 10

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014; y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)
 El objetivo y propósito de este Convenio es poner fin a la utilización del trabajo forzoso en todas sus formas, con independencia de la naturaleza del trabajo que se realice o del sector de actividad en que esta pueda llevarse a cabo. El Convenio define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Dicho Protocolo y la Recomendación que lo acompaña son los primeros instrumentos de la OIT en indicar la necesidad de que las empresas públicas y privadas actúen con la diligencia debida a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva (véase el artículo 2, e) del Protocolo).
- El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
 El Convenio prohíbe ciertas formas de trabajo forzoso, por ejemplo, un castigo por participar en huelgas y por expresar determinadas opiniones políticas.
- La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
 Esta Recomendación apoya el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), tratando de mejorar la prevención, la protección y las medidas de reparación, y de intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas

Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas

(Párrafos 26 a 27)

Con el fin de garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil, se insta a las empresas multinacionales y nacionales a respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y a adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

A tal efecto, la Declaración EMN recomienda a los gobiernos elaborar una política nacional en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, destinada a asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil.



Herramientas para la acción:

Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Adopta el gobierno medidas para prohibir y eliminar el trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 26
¿Respeto la empresa la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 27
¿Está la empresa comprometida a eliminar las peores formas de trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 27
¿Investiga la empresa la existencia de trabajo infantil en su cadena mundial de suministro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 27 y 10

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- El Convenio (No. 138) y la Recomendación (No. 146) sobre la edad mínima, 1973
El Convenio exige a los Estados miembros seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo
- El Convenio (número 182) y la Recomendación (número 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
Al ratificar este Convenio número 182 un país se compromete a adoptar medidas inmediatas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Igualdad de oportunidades y de trato (Párrafos 28 a 31)

El principio general de igualdad de oportunidades y de trato debería aplicarse en las propias operaciones y relaciones comerciales de una empresa. La cualificación, las competencias y la experiencia deberían ser la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal a todos los niveles.

Los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con objeto de eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Asimismo nunca deberían exigir ni alentar que las empresas discriminen por ninguno de los motivos mencionados anteriormente y proporcionar, cuando corresponda, orientaciones continuas a fin de evitar tal discriminación en el empleo.

Los gobiernos deberían promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.



Herramientas para la acción:

Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Aplica el gobierno políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato y la eliminación de la discriminación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 28
¿Evita el gobierno exigir a las empresas que discriminen por cualquier motivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 31
¿Promueve el gobierno la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 29
¿Proporciona el gobierno asistencia y orientación continuas sobre cómo evitar la discriminación en el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 31
¿Son las cualificaciones, las competencias y la experiencia la base de la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros del personal de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 30

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:¹⁶

- El Convenio (No. 100) y la Recomendación (No. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
El Convenio (número 100) y la Recomendación (número 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, se aplican a todos los trabajadores en todos los sectores económicos, ya sean públicos o privados. Estos instrumentos establecen los principios para la política nacional sobre cómo promover y lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- El Convenio (número 111) y la Recomendación (número 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
El Convenio exige a los Estados que establezcan una legislación que prohíba cualquier discriminación y exclusión en el empleo basadas en cualquier motivo, con inclusión del color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, y que revoque toda legislación que no esté fundada en la igualdad de oportunidades

Seguridad de empleo (Párrafos 32 a 36)

La cuestión de la seguridad y la estabilidad del empleo es un ámbito en el que la Declaración EMN destaca entre los códigos privados de responsabilidad social de las empresas (RSE), y que debería ser subrayado por los sindicatos que luchan contra el trabajo precario.

Las empresas multinacionales y nacionales deberían desplegar esfuerzos para proporcionar un empleo estable a sus trabajadores, mediante:

- una planificación activa del empleo;
- el cumplimiento de obligaciones libremente negociadas relativas a la estabilidad del empleo y la seguridad social, y
- la elusión de procedimientos de despido arbitrario.

Se pide asimismo a las empresas multinacionales que notifiquen con antelación razonable cualquier cambio en sus operaciones que pueda tener efectos importantes sobre el empleo, y que consideren formas de mitigar los efectos adversos en la mayor medida posible, en cooperación con las autoridades gubernamentales locales y las organizaciones de los trabajadores.


¿En qué beneficia a los trabajadores? Unilever-UITA

En su empeño por lograr contratos de trabajo permanentes en una fábrica Unilever en Pakistán, la federación sindical internacional UITA utilizó una serie de instrumentos, incluida una referencia a la Declaración EMN. Tras una exitosa campaña, se alcanzaron acuerdos con la empresa. Cientos de trabajadores ocasionales en las fábricas de Khanewal y Rahim Yar Khan recibieron contratos de trabajo estables y permanentes.

Para más información, véase Peter Rossman (2013): “Crear derechos para los trabajadores en puestos de empleo ‘desechables’”, en el Boletín Internacional de Investigación Sindical, vol. 5, número 1

¹⁶ Otras normas pertinentes para esta sección son el Convenio (número 156) y la Recomendación (número 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número 200).

Los gobiernos deberían estudiar los impactos de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales; adoptar medidas apropiadas para abordar esos impactos de las operaciones de las empresas multinacionales, y proporcionar, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Se protege a los trabajadores contra el despido arbitrario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 35
¿Adopta el gobierno medidas para abordar los impactos de las operaciones de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 32
¿Proporciona el gobierno, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 36
¿Participa la empresa en la activa planificación del empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 33
¿Trata la empresa de asegurar unas relaciones de trabajo estables en su cadena de suministro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 33 y 10
¿Trata la empresa (por ejemplo, en las filiales) de asegurar unas relaciones de empleo estables y promueve la seguridad del empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 33 y 10
¿Evita la empresa los despidos arbitrarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 35
¿Notifica la empresa con suficiente antelación a los sindicatos los posibles cambios en sus operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 34
¿Considera la empresa medidas encaminadas a mitigar los efectos adversos de los cambios en sus operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 34

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- El Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Por ejemplo, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo no son una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo.

Formación (Párrafos 37 a 40)

Este ámbito de acción identifica formas de aprovechar la formación para la adquisición de competencias a fin de promover la empleabilidad.

Se espera que las empresas multinacionales:

- Cooperen con los gobiernos locales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para proporcionar una formación apropiada a los trabajadores que emplean en todos los niveles en el país anfitrión, a fin de satisfacer las necesidades de la empresa, así como de las políticas de desarrollo del país anfitrión.
- Participen, junto con las empresas nacionales, en programas locales para alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, así como la orientación profesional.
- Contribuyan al desarrollo de los recursos humanos locales, poniendo a disposición miembros cualificados de su personal para que impartan formación y brinden oportunidades para ampliar la experiencia del personal directivo local en ámbitos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.
- Cuando operen en países en vías de desarrollo, participen, junto con las empresas nacionales, en programas, incluidos los fondos especiales, propiciados por los gobiernos de los países anfitriones y apoyados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Se pide a los gobiernos que formulen, en colaboración con las partes interesadas, políticas nacionales para la formación y orientación profesionales, que proporcionen a su vez un marco en el que las multinacionales deberían seguir las políticas de formación recomendadas.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Elabora el gobierno –junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores– políticas en materia de orientación y formación profesionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 37
¿Proporciona la empresa formación a los trabajadores que emplea en todos los niveles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 38
¿Proporciona la empresa una formación vinculada con las necesidades de desarrollo del país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 38
¿Participa la empresa en programas destinados a alentar la formación profesional y el desarrollo de competencias profesionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 39
¿Ofrece la empresa oportunidades para que el personal directivo local amplíe su experiencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 40

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- El Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
 Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas de orientación y formación profesionales, estrechamente vinculados con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.
- La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
 La Recomendación contiene orientaciones sobre cómo formular, aplicar y revisar políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que sean coherentes con las políticas económicas, fiscales y sociales, como parte de un enfoque basado en el diálogo social.

Condiciones de trabajo y de vida (Párrafos 41 a 46)

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (Párrafos 41 a 42)

La Declaración EMN indica que las empresas multinacionales deberían ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que los ofrecidos por empleadores locales en los países anfitriones que tengan un tamaño y unos recursos similares.

Cuando no existan empleadores comparables, las empresas multinacionales deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles. Los elementos que deberían tomarse en consideración son, entre otros:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales.
- Los factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo.


Cuando el empleador proporcione a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían tener un nivel adecuado.

Los gobiernos deberían esforzarse para que los grupos de ingresos más bajos y las zonas menos desarrolladas se beneficien lo máximo posible de las actividades de las empresas multinacionales.

La versión actualizada de 2017 incluyó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), de la OIT, en el anexo I de la Declaración EMN. Esto puede brindar nuevas oportunidades al asegurar el crecimiento incluyente y sostenible para todos, y los sindicatos tal vez consideren oportuno utilizar el Convenio para más orientación.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

En 2017, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) ha sido ratificado por 22 países, incluidos principalmente países de América Latina.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Ha adoptado el gobierno medidas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las empresas multinacionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 42
¿Ofrece la empresa salarios, prestaciones y condiciones no menos favorables que los ofrecidos por los empleadores locales que tienen un tamaño y recursos similares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 41
Cuándo no existan empleadores comparables, ¿proporciona la empresa los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles que sean al menos adecuados para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 41
¿Se proporcionan prestaciones básicas a los trabajadores, como vivienda, asistencia médica o alimentos, que tengan un nivel adecuado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 41

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:¹⁷

- La Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)
Cada Estado debería promover y, cuando sea posible, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, con miras a lograr la semana de cuarenta horas, sin disminución alguna del salario que perciban los trabajadores.
- El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
Los Estados que ratifiquen este Convenio deben desarrollar una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de los pueblos tribales y a garantizar el respeto de su integridad.

¹⁷ Otras normas de la OIT pertinentes para esta sección son la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); el Convenio (núm. 173) y la Recomendación (núm. 180) sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

Seguridad y salud en el trabajo (Párrafos 43-46)

Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluiría medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones. También debería concederse indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.


Se espera que las empresas multinacionales:

- Mantengan las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto de las operaciones en otros países.
- Incorporen, cuando sea apropiado, cuestiones relativas a la seguridad y la salud en los acuerdos celebrados con los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores.

Dado que este es un ámbito en el que las multinacionales pueden aportar una contribución considerable para mejorar las prácticas locales, la Declaración EMN espera asimismo que:

- Difundan información relativa a las normas de seguridad y salud aplicables a sus propias operaciones locales y relaciones comerciales que observen en otros países.
- Pongan en conocimiento de los gobiernos locales, las empresas y los trabajadores los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guardan relación con nuevos productos y procedimientos.
- Cooperen en la labor de las organizaciones internacionales que se dedican a las cuestiones de seguridad y salud.
- Cooperen plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad y salud, con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, y con las instituciones establecidas a este respecto, de conformidad con la práctica nacional.

Para los gobiernos, la Declaración EMN recomienda aplicar las normas internacionales del trabajo y los repertorios de buenas prácticas y directrices con el fin de asegurar que las empresas tanto multinacionales como nacionales establezcan unas normas adecuadas en materia de seguridad y salud para sus trabajadores.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Toma medidas el gobierno a fin de aplicar las normas internacionales del trabajo a todas las empresas, con el fin de asegurar unas normas de seguridad adecuadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 43
¿Mantiene la empresa las normas más elevadas en materia de seguridad y salud en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 44
¿Examina la empresa las causas de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo e introduce las mejoras necesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 44
¿Pone la empresa en conocimiento del gobierno y de los sindicatos los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guardan relación con nuevos productos o procesos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 44
¿Proporciona la empresa información a los representantes de los trabajadores sobre las buenas prácticas observadas en otros países?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 44
¿Coopera plenamente la empresa con las autoridades competentes en materia de seguridad y salud, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 46

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:¹⁸

- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y su Protocolo de 2002, y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente, a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud, reduciendo al mínimo los riesgos, en la medida en que sea razonable y factible.

18 Otras normas de la OIT pertinentes para esta sección son la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114); la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118); la Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144); la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147); el Convenio (núm. 148) y la Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio (núm. 167) y la Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; el Convenio (núm. 170) y la Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990; el Convenio (núm. 174) y la Recomendación (núm. 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993; el Convenio (núm. 176) y la Recomendación (núm. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995; el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001, y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

- El Convenio (núm. 162) y la Recomendación (núm. 172) sobre el asbesto, 1986
El Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.
- El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
Los Estados deberán promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Relaciones de trabajo (Párrafos 47 a 68)

Libertad sindical y derecho de sindicación (Párrafos 48 a 54)

Se espera que los gobiernos, las empresas multinacionales y las empresas nacionales:

- Reconozcan el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, sin autorización previa.
- Protejan a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical.
- Permitan a los representantes de los trabajadores celebrar consultas entre sí, a condición de que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa.

Se alienta a las empresas multinacionales a apoyar a las organizaciones de empleadores representativas, aunque estas, a menudo, tienden a actuar de manera independiente.

Se insta a los gobiernos a que:

- Permitan a las empresas multinacionales o a los trabajadores empleados por ellas afiliarse a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.
- Permitan la entrada en el país de representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países que acudan por invitación de las organizaciones locales o nacionales a efectos de mantener consultas sobre cuestiones de interés mutuo.
- Aseguren que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no incluyan ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva, también en las ZFE.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

El derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores no puede limitarse; esto incluye las zonas francas de exportación (ZFE).¹⁹

¹⁹ Esto incluye todas las zonas industriales con incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros independientemente del nombre, es decir, zonas industriales calificadas o zonas económicas especiales.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Permite el gobierno a los trabajadores de cualquier empresa que constituyan los sindicatos que estimen convenientes y se afilien a ellos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 48
¿Permite el gobierno a los representantes de los sindicatos entrar en el país a efectos de mantener consultas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 54
¿Asegura el gobierno que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no incluyan ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 52
¿Permite la empresa a los trabajadores constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y utiliza la empresa multinacional su influencia para garantizar este derecho en toda la cadena de suministro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 48 y 10
¿Se abstiene la empresa de imponer cualquier sanción o de tomar cualquier medida discriminatoria contra los trabajadores por motivo de su afiliación a un sindicato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 48
¿Permite la empresa que los representantes de los trabajadores celebren consultas entre sí?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 53

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El Convenio prevé el derecho “sin autorización previa” de todos los trabajadores y empleadores a “constituir las organizaciones que estimen convenientes”. Este derecho también se extiende a las propias organizaciones, que tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas. Los Estados ratificantes deben adoptar “todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

- El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
El Convenio cubre, en primer lugar, los derechos de los sindicalistas a organizarse de manera independiente, sin injerencia de los empleadores. En segundo lugar, exige la realización del derecho de negociación colectiva, y que este último sea promovido por la legislación de cada Estado Miembro. Prevé asimismo la necesidad de proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical.
- El Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Negociación colectiva (Párrafos 55 a 62)


Con el fin de asegurar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la Declaración EMN establece que:

- Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener el derecho a constituir las organizaciones representativas que estimen convenientes, reconocidas con fines de la negociación colectiva.
- Deberían promoverse las negociaciones voluntarias entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, y los acuerdos de negociación colectiva deberían contener disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de su interpretación y aplicación.

Se espera que las empresas multinacionales:

- Proporcionen a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para poder celebrar convenios colectivos eficaces.
- Faculten a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.
- No amenacen con trasladar una unidad de trabajo, o parte de ella, del país de que se trate a otro, con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de dificultar el ejercicio del derecho de sindicación.
- Proporcionen a los representantes de los trabajadores la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces.
- Respondan de manera constructiva a las solicitudes de los gobiernos de información pertinente sobre sus operaciones.

Se insta a los gobiernos a que proporcionen a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de estos, información sobre los sectores en los que operan las multinacionales, lo que ayudaría a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva.

 **Herramientas para la acción:**
Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Proporciona el gobierno información a los sindicatos para ayudar a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 62
¿Acepta la empresa el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y proporciona las facilidades y la información necesarias para unas negociaciones eficaces?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 55 y 57
Si la empresa provee a una empresa multinacional, ¿utiliza la empresa multinacional su influencia en el proveedor para apoyar la realización de este derecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafos 55, 57 y 10
¿Reconoce la empresa a los representantes de los trabajadores elegidos para la negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 58
¿Incluyen los convenios colectivos disposiciones para la solución de conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 60
¿Respeto la empresa multinacional que no se permita amenazar con trasladar una unidad de trabajo, o parte de ella, con el fin de influir en las negociaciones o de dificultar el ejercicio del derecho de sindicación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 59
¿Responde la empresa a las solicitudes de información pertinente sobre sus operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 62
¿Proporciona la empresa a los representantes de los trabajadores la información necesaria para la celebración de negociaciones eficaces?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 61

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:²⁰

- El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
El Convenio cubre, en primer lugar, los derechos de los sindicalistas a organizarse de manera independiente, sin injerencia de los empleadores. En segundo lugar, exige la realización del derecho de negociación colectiva, y que este último sea promovido por la legislación de cada Estado Miembro.
- El Convenio (núm. 154) y la Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981
El objetivo del Convenio es promover una negociación colectiva que sea libre y voluntaria, emprendida por partes que representan a organizaciones libres e informadas.

Consultas (Párrafo 63)

Se espera que las empresas multinacionales y nacionales:

- Cuenten con sistemas concebidos por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo.
- Estas consultas no deberían suplir a la negociación colectiva.

Herramientas para la acción:

Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Cuenta la empresa con sistemas establecidos que se traduzcan en la celebración de consultas periódicas con los trabajadores y sus representantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 63

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- La Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)
Se deberían tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva.

²⁰ Otras normas de la OIT pertinentes para esta sección son la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones (Párrafos 64 a 66)

Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas, los gobiernos deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se produzcan esos abusos en su territorio o jurisdicción, todo trabajador o trabajadores afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

La Declaración EMN subraya la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva como medio de debida diligencia y de acceso a mecanismos de reparación.

Se espera que las empresas multinacionales y nacionales:

- Respeten el derecho de los trabajadores a presentar reclamaciones sin sufrir ningún perjuicio por ello. Esto es particularmente importante en los países que no se rigen por las normas fundamentales de la OIT.
- En lo que respecta a la cadena de suministro, las empresas multinacionales deberían utilizar su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos.

La Declaración EMN subraya que los trabajadores pueden actuar individualmente o junto con otros trabajadores, es decir, mediante sindicatos, para presentar reclamaciones. En algunas empresas multinacionales, los acuerdos marco internacionales pueden proporcionar mecanismos eficaces de examen de reclamaciones para los trabajadores.

Herramientas para la acción: Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Adopta el gobierno medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de reparación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 64
¿Tienen derecho los trabajadores a presentar una reclamación sin sufrir ningún perjuicio por ello?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 66
¿Utiliza la empresa su poder de influencia para alentar a los socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 65

Normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- La Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)
El Convenio prevé que todo trabajador que juzgue tener motivos para presentar una reclamación debería tener derecho a presentar dicha reclamación y a que esta se examine.

Solución de conflictos laborales (Párrafos 67 a 68)

Los gobiernos deberían asegurarse de que existan mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios, apropiados a las condiciones nacionales, que estén disponibles gratuitamente para facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.

Las empresas multinacionales y nacionales, en conjunto con los representantes y las organizaciones de trabajadores, deberían esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales.

Herramientas para la acción:



Cómo aprovechar al máximo el potencial de la Declaración EMN

	si	no	Referencia
¿Ayuda el gobierno a establecer mecanismos para prevenir y solucionar los conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 67
¿Se ha unido la empresa a sindicatos con el fin de establecer mecanismos de conciliación voluntaria, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 68
¿Incluyen los mecanismos de conciliación voluntaria la representación igual de empleadores y de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Párrafo 68

Algunas normas de la OIT pertinentes para esta sección:

- La Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)
Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

Herramientas para la acción sindical contempladas en la Declaración EMN

La OIT adoptó diferentes herramientas prácticas a fin de apoyar la aplicación de la Declaración EMN por las diferentes partes en todos los Estados Miembros de la OIT.

Mecanismo de seguimiento regional (anexo II, punto 1, a.)

En marzo de 2014 el Consejo de Administración de la OIT adoptó el mecanismo de seguimiento regional. Incluye un informe regional sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN en los Estados Miembros. Las organizaciones de trabajadores pueden participar en el seguimiento regional mediante un cuestionario y expresar su opinión sobre la aplicación en su país de los elementos fundamentales contenidos en la Declaración. Una sesión especial durante las reuniones regionales de la OIT proporciona una plataforma de diálogo tripartito para discutir otras actividades a nivel regional. Los sindicatos tienen la posibilidad de solicitar la consideración de los principios de la Declaración EMN por los actores de política regional y subregional.

Puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita

(anexo II, punto 1, b.)

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Todos los puntos focales nacionales pueden ampliar progresivamente su alcance. Llegado el momento, pueden ir más allá de las actividades promocionales y convertirse en un foro para la solución de conflictos. En 2017 Portugal y Senegal ya han establecido puntos focales nacionales tripartitos, y muchos otros países están haciéndolo.

La OIT insta a los mandantes nacionales tripartitos –gobiernos, empleadores y trabajadores– a designar puntos focales nacionales sobre una base tripartita con el fin de promover la utilización de la Declaración EMN. Los gobiernos, los sindicatos y los empleadores son flexibles en la concepción institucional del punto focal nacional tripartito. Sin embargo, el ya citado Convenio núm. 144 de la OIT puede proporcionar orientación sobre la consulta tripartita.

La Declaración EMN proporciona orientación sobre las actividades realizadas por los puntos focales nacionales a fin de promover activamente los principios de la Declaración (por ejemplo, eventos para desarrollar la capacidad y plataformas de diálogo, facilitación de discusiones entre los países anfitriones y de origen, etc.). Sin embargo, la labor de los puntos focales nacionales no debe limitarse a estas propuestas.

Los puntos focales nacionales con capacidad o recursos limitados pueden ampliar su alcance de manera progresiva. Además, pueden organizar plataformas de diálogo ampliado para los mandantes tripartitos, y las empresas multinacionales pueden apoyarse en experiencias anteriores, lecciones aprendidas y mejores prácticas.

La OIT presta asistencia técnica y facilita información y orientación a los puntos focales designados sobre una base tripartita. Los sindicatos también pueden utilizar la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como punto de partida.

Asistencia técnica (anexo II, punto 1, c.)

Se espera que la OIT proporcione asistencia a nivel de los países a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, en lo que respecta a la promoción y aplicación de los principios de la Declaración EMN. Para los sindicatos, esto significa que pueden solicitar apoyo técnico a ACTRAV y a los especialistas en el ámbito con miras a desarrollar los conocimientos especializados sobre cómo utilizar mejor esta Declaración para promover los derechos de los trabajadores.

Servicio de asistencia de la OIT para empresas (anexo II, punto 1, c.)

La OIT cuenta con un servicio centrado específicamente en ayudar al personal directivo y a los sindicatos en las empresas a armonizar mejor las políticas y prácticas de la empresa, en sus propias operaciones y relaciones comerciales, con las normas internacionales del trabajo: el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. La promoción de la Declaración EMN puede llevarse a cabo parcialmente a partir del Servicio de asistencia, que funciona asimismo como punto de partida.

El Servicio de asistencia responde a las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones específicas; proporciona ejemplos de respuestas a preguntas frecuentes, y facilita el acceso a una gran diversidad de estudios, documentos y publicaciones, así como a oportunidades de formación de la OIT. También puede ayudar a acceder a los conocimientos especializados de la OIT si se requiere asistencia en la aplicación de las normas del trabajo o de la Declaración EMN.

¿En qué beneficia a los trabajadores?

Los sindicatos deberían llegar a las empresas que probablemente estén dispuestas a utilizar el diálogo entre las empresas y los sindicatos de la OIT, por ejemplo, porque corren un gran riesgo en lo que respecta a su reputación, o porque son parcialmente estatales.

También podría ser un lugar adecuado para las empresas que se comprometen a respetar las normas laborales, pero que necesitan la ayuda y los conocimientos especializados de la OIT en una situación determinada.

Las empresas y los sindicatos pueden convenir en los acuerdos marco internacionales remitir al procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos los conflictos que surjan por la aplicación de los acuerdos.

En marzo de 2013 el Consejo de Administración de la OIT estableció un procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos con arreglo a la Declaración EMN. La Oficina de la OIT puede proporcionar un terreno neutral para que los sindicatos y las empresas entablen un diálogo constructivo sobre la aplicación de los principios de la Declaración EMN. Previa solicitud y con miras a propiciar el diálogo, la Oficina de la OIT contribuirá al diálogo entre las empresas y los sindicatos en calidad de asesor técnico o experto.

El diálogo entre las empresas y los sindicatos debe basarse en el consenso de las partes para iniciar el proceso de diálogo. El procedimiento debería ser promovido por el Servicio de asistencia de la OIT para las empresas, las secretarías de los grupos de los empleadores y los trabajadores, y por medio de puntos focales nacionales o de instrumentos y procesos similares en los Estados Miembros de la OIT, y tiene el potencial de dar vida real a la sección sobre las relaciones de trabajo que figura en la Declaración EMN.

Procedimiento de interpretación (anexo II, punto 3)

El procedimiento de interpretación para el examen de los conflictos relativos a la aplicación de la Declaración EMN por medio de la interpretación de sus disposiciones fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 1986. El objetivo del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración EMN a fin de resolver los desacuerdos sobre su significado, derivados de una situación real.

En lo que respecta a la versión actualizada de 2017 de la Declaración EMN, los sindicatos pueden utilizar el procedimiento de interpretación para aclarar el significado exacto de todas las disposiciones de la Declaración, incluidas las nuevas, en términos prácticos, utilizando las situaciones reales que se plantean en las operaciones de las empresas multinacionales.

Los sindicatos pueden solicitar a la Oficina una interpretación a partir de las confederaciones nacionales establecidas en sus países o de las organizaciones internacionales de trabajadores.

Recursos

¿A quién puede dirigirse para obtener más asistencia técnica?

ACTRAV

Correo electrónico: actrav@ilo.org

Fax: +41.22.799.6570

Diríjase a: ACTRAV

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons

1211 Geneva 22 (Suiza)

Sitio web: www.ilo.org/actrav

Servicio de asistencia de la OIT para empresas

Correo electrónico: assistance@ilo.org

Teléfono: +41.22.799.6264

Fax: +41.22.799.6354

Diríjase a: Administrador del Servicio de asistencia

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons

1211 Geneva 22 (Suiza)

Sitio web: <http://www.ilo.org/business>

Centro Internacional de Formación de la OIT

Módulo de aprendizaje en línea:

Empresas y trabajo decente – Una introducción a la Declaración EMN

El módulo autoguiado de aprendizaje en línea proporciona una introducción a la Declaración EMN. Incluye una visión global de los principios de la Declaración y casos reales que muestran cómo puede ponerse en práctica y cómo abordar una serie de cuestiones laborales y de empleo en diferentes contextos.

www.ilo.org/mnelearning

Curso en línea abierto masivo y gratuito sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

Este curso en línea gratuito de la Universidad Global del Trabajo (GLU)/ACTRAV proporciona una visión global de los instrumentos y estrategias internacionales más importantes que pueden utilizarse para hacer realidad el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluida la Declaración EMN.

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)

NORMLEX – Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>



www.ilo.org/mnedeclearation

ISBN 978-92-2-328459-6



97 8922 32 8459 6