




Oficina  
Internacional  
del Trabajo

A photograph of two workers in a field, likely harvesting strawberries. They are wearing blue shirts and dark pants. One worker is wearing a colorful headscarf. They are standing next to a red plastic crate filled with strawberries. The field is covered with rows of plants under a white plastic mulch.

# El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

**TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA RURAL**  
**NOTAS DE ORIENTACIÓN DE POLÍTICAS**

Las crecientes disparidades de ingresos entre las zonas urbanas y rurales de los países en desarrollo han renovado el interés en las políticas para estimular el crecimiento y la productividad en la economía rural. Las grandes empresas –ya sean multinacionales o nacionales– desempeñan un papel fundamental en la creación directa e indirecta de empleo y el desarrollo de competencias profesionales en las zonas rurales, así como en el respeto de los derechos de los trabajadores rurales. La presente nota de orientación de políticas aborda la forma en que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales) puede brindar orientación sobre estas cuestiones. Concluye proporcionando recomendaciones específicas a los gobiernos, empresas y organizaciones de empleadores y de trabajadores.



## 1. Fundamento y justificación

Las grandes empresas, ya sean multinacionales o nacionales, operan en diversos sectores de la economía rural, como la agricultura, las industrias extractivas, la silvicultura y la pesca. Esas empresas adquieren algunos de los productos y servicios que necesitan de proveedores locales, lo que puede contribuir a crear empleos locales y promover la integración de las empresas locales en las cadenas de valor mundiales. Para las grandes empresas, el abastecimiento local puede reducir los costos de las adquisiciones, mejorar la eficiencia de las cadenas de suministro y fortalecer los vínculos con las comunidades donde llevan a cabo sus operaciones.

Los gobiernos a menudo incentivan la presencia de grandes empresas procurando atraer la creciente inversión extranjera directa motivada por las expectativas de obtener importantes beneficios, a fin de promover una nueva capacidad de producción, la transferencia de tecnología y el perfeccionamiento de las competencias profesionales, así como propiciar el aumento potencial de los ingresos nacionales. En las zonas rurales, esas inversiones pueden favorecer las oportunidades de empleo en los lugares donde son escasas y fomentar un mayor desarrollo económico local mediante la creación de empleos indirectos e inducidos. Por su parte, a medida de que los consumidores rurales obtienen mayor poder adquisitivo y que el desarrollo de infraestructuras permite acceder más fácilmente a esas zonas, las grandes empresas, y particularmente las empresas multinacionales,<sup>1</sup> están tomando conciencia rápidamente de que en los países en desarrollo con una importante población rural existe un mercado de consumo rural prácticamente sin explotar.<sup>2</sup>

Además, tras el acuerdo alcanzado para dar un nuevo impulso al desarrollo a través del programa de desarrollo sostenible para 2030 –que incluye 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 indicadores–, se ha hecho un llamamiento renovado para “incrementar las inversiones, incluido a través de una mayor cooperación internacional, en infraestructuras rurales, investigación agrícola y servicios de extensión, desarrollo

de tecnologías y creación de bancos genéticos de ganado y agrícolas a fin de mejorar la capacidad productiva agrícola de los países en desarrollo, particularmente los países menos desarrollados”. Si bien las inversiones públicas inciden decisivamente en el desarrollo de las zonas rurales, el programa de desarrollo sostenible para 2030 insta a que “todas las empresas utilicen su creatividad e innovación para abordar los desafíos del desarrollo sostenible” y promueve un compromiso mundial firme de apoyo al cumplimiento de todas sus metas y objetivos.

A fin de potenciar la contribución que las empresas multinacionales pueden hacer al desarrollo económico y social, así como de reducir al mínimo y solucionar las dificultades a las que puedan dar lugar sus diversas actividades, la Declaración sobre las empresas multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece recomendaciones a los gobiernos, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre políticas generales, empleo, condiciones de trabajo y de vida y relaciones industriales, si bien haciendo las correspondientes distinciones entre sus respectivas funciones y responsabilidades.

A pesar de que la Declaración sobre las empresas multinacionales no concierne exclusivamente a las empresas presentes en las zonas rurales, sus disposiciones son particularmente pertinentes en este contexto, dado que las zonas rurales suelen tener una inspección del trabajo débil o simplemente carecen de ella y los trabajadores pueden ser más vulnerables como consecuencia del aislamiento, el bajo nivel de alfabetización y la informalidad, entre otras razones.

La presente nota de orientación de políticas describe de qué forma puede usarse la orientación proporcionada en la Declaración sobre las empresas multinacionales para potenciar la contribución de dichas empresas a la promoción y logro del trabajo decente en las zonas rurales.

<sup>1</sup> En la presente nota de orientación, el término “empresa multinacional” se entiende que incluye a empresas de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. Esta interpretación del término figura en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

<sup>2</sup> A modo de ejemplo, cabe citar una serie especial de artículos del Wall Street Journal y de India Knowledge@Wharton – examinando el impacto de las empresas multinacionales en la India rural– que estiman que el número de hogares de las zonas rurales de ese país con unos ingresos inferiores a 760 dólares de los Estados Unidos anuales se ha reducido del 65 al 24 por ciento desde 1993. Este hecho, sumado al desarrollo de infraestructuras que ayudan a que los productos lleguen a los mercados rurales, hace que el mercado de consumo rural del país sea cada vez más atractivo para la implantación de las empresas multinacionales. Informe disponible en: <http://online.wsj.com/news/articles/SB127296168752486467>.

## 2. Campo de aplicación y definiciones

En las zonas rurales, los órganos de control de la OIT han señalado graves violaciones de las normas internacionales del trabajo relacionadas con los derechos sindicales y la negociación colectiva, la igualdad y no discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, y la discriminación contra la mujer, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.<sup>3</sup> A la hora de abordar los déficits de trabajo decente, tanto los gobiernos como las empresas tienen un importante papel que desempeñar.

### a. Funciones y responsabilidades generales de los gobiernos y las empresas

Una fortaleza fundamental de la Declaración sobre las empresas multinacionales es que distingue claramente entre las funciones y responsabilidades de los gobiernos y las empresas en aquellos temas relativos a los aspectos laborales del desarrollo socioeconómico.

La Declaración sobre las empresas multinacionales alienta a los gobiernos a ratificar las normas internacionales del trabajo pertinentes y a velar por su cumplimiento para proteger a los trabajadores.<sup>4</sup> Además del marco jurídico, los gobiernos también pueden establecer otros tipos de marcos para incentivar una mayor contribución de las empresas a los objetivos de las políticas públicas. Entre éstos pueden figurar las políticas, directrices o comités de responsabilidad social empresarial, y las prescripciones en materia de contenido local. Con objeto de fomentar la coherencia normativa, también se anima a los gobiernos de los países de origen y anfitriones a celebrar consultas entre sí, a iniciativa de cualesquiera de ellos, para asegurar la promoción de las buenas prácticas sociales por parte de las empresas.

En resumen, los gobiernos tienen la función de:

- Proteger los derechos de los trabajadores con arreglo a la ley;

- Velar por el estado de derecho;
- Promover el diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- Crear un entorno favorable para fortalecer los vínculos empresariales entre las pequeñas y medianas empresas y las grandes empresas;
- Establecer medidas para cerciorarse de que los efectos potenciales negativos sobre las comunidades rurales no superen los beneficios previstos.

Por otro lado, las empresas deben respetar los derechos soberanos de los Estados y las legislaciones y reglamentaciones nacionales. Además, también pueden poner en marcha iniciativas voluntarias para potenciar sus contribuciones a las prioridades de desarrollo de los países en los que trabajan. Sin embargo, es importante observar que esas iniciativas voluntarias no deben considerarse como un sustituto del cumplimiento de la legislación nacional.

En resumen, se insta a las empresas a:

- Respetar los derechos de los trabajadores en sus operaciones;
- Animar a sus asociados comerciales a respetar los derechos de los trabajadores;
- Velar por una gestión eficaz de las cadenas de suministro, teniendo debidamente en cuenta los derechos de los trabajadores;
- Ayudar a construir una cultura de respeto del estado de derecho;
- Participar en el diálogo con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

<sup>3</sup> OIT: *Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las normas internacionales del trabajo*, Documentos de orientación sobre zonas rurales, Ginebra, 2012.

<sup>4</sup> Se exhorta a los gobiernos a ratificar particularmente los convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 y 182, que son los siguientes: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); y Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182).

# El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

La Declaración sobre las empresas multinacionales puede usarse como un marco para fomentar la coherencia entre las políticas públicas y las actividades del sector privado, lo que a su vez puede contribuir a construir una cultura sólida de comportamiento empresarial responsable.

## b. Empleo directo, indirecto e inducido en las zonas rurales

En los mercados de trabajo rurales existe una fuerte dependencia de las actividades laborales asalariadas, tanto con fines de supervivencia económica como para salir de la pobreza. Si bien en las estadísticas nacionales el empleo rural asalariado está sistemáticamente subnotificado, éste no solamente incluye las actividades agrícolas asalariadas, sino también el trabajo en otros sectores de la economía.<sup>5</sup> En este contexto, las grandes empresas –tanto multinacionales como nacionales– pueden desempeñar un papel de suma importancia en la creación de empleo directo e indirecto, así como en la mejora de su calidad con respecto al salario y las condiciones de trabajo.

### Contribución directa al empleo

Las empresas multinacionales pueden contribuir directamente a la promoción del trabajo decente mediante el incremento de las oportunidades de empleo y la aplicación de las normas laborales en los países donde están implantadas, teniendo en cuenta las políticas de empleo y los objetivos de desarrollo establecidos por el gobierno. Al hacerlo, debería darse prioridad al empleo, el desarrollo profesional, y la promoción y perfeccionamiento de los nacionales en todos los niveles de sus operaciones.

Asimismo, las empresas multinacionales deberían procurar establecer cualificaciones, competencias y nivel de experiencia como base para la contratación, colocación, formación y promoción de su personal a todos los niveles, y evitar la discriminación por motivo de sexo, color de la piel, origen étnico, creencias u origen social. Habría que ofrecer oportunidades a los empleados a todos los niveles para acceder a la formación adecuada que satisfaga las demandas de la empresa y desarrolle competencias profesionales generalmente útiles que puedan promover oportunidades de carrera.

Proporcionar seguridad del empleo es una importante contribución a la promoción del trabajo decente en las zonas rurales, al igual que lo es la notificación oportuna de los cambios que se requieren en las operaciones y que tienen efectos negativos sobre el empleo, a fin de mitigarlos. Esto reviste particular importancia cuando una empresa multinacional es la principal fuente de empleo en una zona o comunidad rural.

No obstante, cabe señalar que los incrementos en la producción o las nuevas inversiones en las zonas rurales, como las que se destinan a las industrias extractivas o incluso a la agricultura, ya no se asocian automáticamente con la creación de nuevos empleos. Esta tendencia se explica por diversas razones, pero cuando los gobiernos utilizan las inversiones como una estrategia para fomentar el desarrollo en las zonas rurales y crear nuevos puestos de trabajo, los responsables de la formulación de políticas deberían diferenciar entre las inversiones que crearán nuevos empleos y las que tenderán a provocar la pérdida de empleo, y establecer políticas de empleo complementarias para fomentar el empleo indirecto e inducido.

<sup>5</sup> OIT: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, segunda edición, Ginebra, 2014.

## RECUADRO 1: Proteger el empleo y la comunidad de los cambios en las operaciones de las empresas

Michelin es una industria líder en la fabricación de neumáticos, y el caucho es una materia prima fundamental para el proceso de fabricación de este producto. La producción de caucho es de suma importancia para la subsistencia de muchas personas en una comunidad del estado de Bahía, en el Brasil, donde una de las plantaciones de Michelin empezó a obtener malos resultados. Cuando las presiones derivadas de los costos hicieron imposible mantener la plantación, la empresa estudió diversas maneras de desinvertir, reduciendo al mismo tiempo al mínimo el daño que ello causaría a los trabajadores, la comunidad y el entorno circundante. El Proyecto Ouro Verde Bahia (POVB) de Michelin fue el resultado del proceso interno de reflexión de la empresa sobre las maneras de desinvertir en la plantación teniendo en cuenta que los aspectos económicos estaban estrechamente relacionados con las cuestiones sociales y ambientales.

Michelin era el mayor empleador en un radio de 150 kilómetros, y estaban en riesgo 600 empleos directos, además de otros cientos más de empleos indirectos. La región donde se ubica el proyecto POVB presenta una de las clasificaciones más bajas en el Índice de Desarrollo Humano en el Brasil, de modo que en caso de que la plantación de Michelin dejara de funcionar los trabajadores de la región serían particularmente vulnerables al desempleo, ya que existen muy pocas otras oportunidades de empleo y las competencias profesionales de esos trabajadores son apropiadas para las actividades agrícolas. La plantación está situada en una zona ambientalmente sensible en que se están haciendo esfuerzos por conservar las escasas áreas restantes de bosque atlántico en la región. A la empresa le preocupaba que el desempleo o la gestión ambiental deficiente pudieran dar lugar a la venta de la plantación, con lo cual se ganaría una mala imagen corporativa. Muy probablemente, la decisión que tomara Michelin tendría una repercusión significativa y muy notoria. Finalmente la empresa decidió que su programa de responsabilidad social empresarial, denominado

“Desempeño y responsabilidad Michelin”, sería el marco en que tendría lugar la desinversión de la plantación de Bahía. La empresa dividió la plantación en parcelas para venderlas a sus empleados, quienes entonces podrían abastecer a Michelin y otros compradores. Esto podría hacerse de una manera tal que permitiera a la empresa seguir apoyando un enfoque socialmente y ambientalmente respetuoso de la producción de caucho en Bahía. El cambio en la titularidad de la plantación, al final de 2004, cuando había aproximadamente 270 empleados, no conllevó ningún despido. Cada nuevo propietario independiente contrató a alrededor de 20 de esas personas. En abril de 2008, en conjunto los productores independientes daban trabajo a aproximadamente 500 personas. Además, Michelin conservó alrededor de 1.000 hectáreas de árboles de caucho con fines de investigación y agricultura familiar. Una de las condiciones establecidas por la empresa para la transferencia de la titularidad de las tierras era que los agricultores independientes debían garantizar que mantendrían las mismas condiciones de empleo a sus trabajadores que las que habían disfrutado con Michelin.

El proyecto POVB es un ejemplo de cómo el enfoque de colaboración propugnado en la Declaración sobre las empresas multinacionales puede ayudar a abordar los desafíos. El POVB se ejecutó mediante un proceso de consulta en que participaron los gobiernos local y nacional y que aprobó la venta de grandes parcelas de la plantación de Michelin de manera tal que se dispusieron condiciones económicas, técnicas y sociales para garantizar una transición en la propiedad que creara nuevos empleos, preservando también al mismo tiempo muchos de los derechos de los trabajadores, sobre todo el derecho de libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Se crearon nuevos negocios y empleos; los pequeños productores se beneficiaron de programas de fortalecimiento de la agricultura familiar; y los municipios circundantes consiguieron mejoras en la vivienda, las infraestructuras y los servicios sociales.

# El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

## Contribución indirecta al empleo

A pesar de que el número de empleos directos creados por las grandes empresas tal vez sea escaso, su contribución a la creación de empleo indirecto en sus cadenas de valor puede ser significativa cuando se abastecen localmente de las pequeñas y medianas empresas, que son la principal fuente de generación de empleo en las zonas rurales. Estos insumos locales pueden consistir en materias primas, equipo y componentes, y servicios logísticos como el transporte, restauración, seguridad, etc. Gracias a estos vínculos

comerciales, las empresas multinacionales tienen el potencial de dinamizar las economías rurales, generar ingresos, crear empleo, apoyar los medios de vida e impulsar la creación de industrias nacionales en las comunidades anfitrionas. Los defensores del abastecimiento local argumentan que a corto plazo fomenta la creación de empleo. A largo plazo, puede contribuir al desarrollo de industrias nacionales y a la creación de empleo inducido, que es el resultado de los sueldos y salarios pagados a los trabajadores ocupados en empleos directos e indirectos que estimulan la economía local.

## RECUADRO 2: Contribuir a crear más y mejores empleos mediante un abastecimiento responsable

Un gran número de empresas ha establecido políticas de abastecimiento responsable. La Cámara de Comercio Internacional define el abastecimiento responsable como “un compromiso voluntario de las empresas de tener en cuenta consideraciones sociales y ambientales en la gestión de sus relaciones con los proveedores”. El abastecimiento responsable ha pasado a formar parte integrante de la gestión de la cadena de suministro, y las empresas lo consideran como una estrategia para la gestión de riesgos y la creación de relaciones de largo plazo con los proveedores. Al igual que los líderes del mercado mundial, las grandes empresas pueden redoblar su influencia no sólo para contribuir a crear más empleos, sino también mejores empleos en las zonas rurales relacionadas indirectamente con las actividades de una empresa.

A continuación se ofrecen algunos ejemplos de empresas que trabajan en distintos sectores con directrices de abastecimiento responsable:

- The Body Shop International, que en 1987 estableció su programa de abastecimiento Comercio Justo Comunitario, adquiere algunos de sus principales ingredientes directamente a pequeños grupos de productores en comunidades marginadas por medio de modelos comerciales sostenibles. En su actual marco operativo se apunta que los proveedores deben ser grupos de productores organizados democráticamente compuestos por pequeños agricultores o pequeñas o medianas empresas socialmente responsables implantadas en comunidades marginadas, quienes también deben garantizar la trazabilidad y el cumplimiento de las

certificaciones y las normas de calidad. En el programa Comercio Justo Comunitario también se establece que los proveedores deben cumplir el requisito de respetar las normas internacionales del trabajo, incluido el compromiso de no recurrir al trabajo forzoso o infantil, no discriminar, proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, y tener unas directrices claras sobre la remuneración y las horas extraordinarias.

- Las directrices sobre abastecimiento responsable de Nestlé, entre cuyas disposiciones generales figuran el cumplimiento legal por parte de los proveedores de todas las leyes y reglamentaciones aplicables, el respeto de los derechos humanos y las prácticas laborales, el impacto ambiental, los derechos de uso de las tierras, y la creación de valores compartidos para la sociedad y las comunidades locales y para el desarrollo rural. Estas señalan que como resultado de las actividades productivas las comunidades locales obtienen beneficios tangibles del desarrollo rural, así como oportunidades justas de empleo y suministro de bienes y servicios para la población local.

**Fuentes:** Cámara de Comercio Internacional (CCI): *ICC guide to responsible sourcing*, París, Comisión sobre Empresa y Sociedad de la CCI, 2008; Nestlé: *Nestlé Responsible Sourcing Guideline*, Vevey, Suiza, 2013 (septiembre); The Body Shop International: *Community Fair Trade Charter*, Londres, 2010.

## El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

Sin embargo, si dichas relaciones comerciales no tienen lugar de forma responsable, las empresas multinacionales también pueden correr riesgo de contribuir a provocar efectos negativos, o bien a estar relacionadas con ellos. A este respecto, se invita a las empresas a actuar con la debida diligencia en sus cadenas de valor. Esto reviste particular importancia en las zonas rurales, que a menudo son difíciles de acceder y donde el cumplimiento de las leyes y reglamentos sigue siendo débil.

Como establecen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas, el alcance de las debidas diligencias en materia de derechos humanos “debería abarcar los efectos negativos sobre los derechos humanos que podrían causar o contribuir a causar las empresas a través de sus propias actividades, o que podrían estar directamente asociados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales”. Por consiguiente, la debida diligencia se centra en “identificar y abordar las repercusiones pertinentes sobre los derechos humanos, es decir, las que están relacionadas con las propias actividades de la empresa y con sus relaciones comerciales”.<sup>6</sup>

### RECUADRO 3: Marcos internacionales de orientación sectorial

Existen diversos marcos internacionales que proporcionan orientación específica a las empresas.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el Banco Mundial han elaborado conjuntamente un conjunto de **Principios para una inversión agrícola responsable** que respetan los derechos humanos, los medios de vida y los recursos. La OIT participó en el proceso de elaboración de los Principios aportando observaciones. Los siete Principios abarcan todos los tipos de inversiones en la agricultura, incluidas las que se realizan entre los principales inversores y los agricultores subcontratados. En muchas ocasiones, estas operaciones no comportan la compra o concesión de tierras. Donde esto ocurre, los Principios abarcan tanto las grandes como las pequeñas explotaciones. Los Principios se basan en un examen detallado de la naturaleza, volumen y efectos de las inversiones del sector privado y de las mejores prácticas en materia de legislación y política. Están concebidas para extraer las enseñanzas adquiridas y proporcionar un marco para las reglamentaciones nacionales, los acuerdos internacionales de inversión, las iniciativas mundiales de responsabilidad social empresarial, y los contratos individuales con inversores.

Puede consultarse más información sobre los Principios en: <https://www.responsibleagroinvestment.org/>

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas también inició un proceso para adoptar un conjunto de principios sobre este ámbito, que dio lugar a los **Principios sobre Alimentación y**

**Agricultura para las Empresas.** Los Principios establecen las características de unos sistemas agroalimentarios mundiales sostenibles y con buen funcionamiento, y articulan un entendimiento común de la utilización de los recursos, de los servicios ecosistémicos y de los efectos socioeconómicos necesarios para fomentar la resiliencia de esos sistemas y los mercados a los que sirven. Los Principios son los primeros de una serie de principios empresariales voluntarios mundiales para los sectores de la alimentación y la agricultura. La OIT ha proporcionado amplias aportaciones a la elaboración de los Principios a fin de mejorar la contribución al trabajo decente de las empresas que trabajan en esos sectores. Como señala uno de los Principios: “Las empresas deberían respetar los derechos de los agricultores, trabajadores y consumidores. Deberían mejorar los medios de vida y promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de tal manera que las comunidades sean atractivas para vivir, trabajar e invertir en ellas.”

Puede consultarse más información sobre los Principios en: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la FAO han elaborado las **Orientaciones para las cadenas de suministro agrícolas responsables** con el fin de ayudar a las empresas a observar un comportamiento empresarial responsable y aplicar la debida diligencia a lo largo de las cadenas de suministro agrícolas.

Puede consultarse más información sobre las Orientaciones en: <http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

<sup>6</sup> Naciones Unidas: *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*, Nueva York y Ginebra, 2012, HR/PUB/12/02.



## 3. Enfoque de la OIT

La Declaración sobre las empresas multinacionales facilita el marco de colaboración de la OIT con el sector privado para la promoción y logro del trabajo decente. Los principales medios de acción para fomentar la Declaración sobre las empresas multinacionales y proporcionar orientaciones para aplicarla son los siguientes:

### Diálogo público-privado

A fin de potenciar la contribución positiva de las empresas al empleo directo e indirecto en las zonas rurales, y de manera más general a las prioridades nacionales y locales de desarrollo y los objetivos de política social, las plataformas de diálogo público-privado ofrecen un mecanismo para abordar las preocupaciones pertinentes, adoptar decisiones informadas, acordar medidas y velar por que todas las partes afectadas tengan voz. El diálogo también contribuye a reforzar la responsabilización y la transparencia. No obstante, en los sectores donde las relaciones público-privadas se han visto afectadas por conflictos y la desconfianza mutua, el diálogo puede resultar aún más exigente. En este contexto, lo más conveniente es que el diálogo sea mediado o facilitado por una parte neutral, con ningún interés creado en el proceso.

El diálogo público-privado puede tener lugar a los niveles nacional, sectorial o local. A nivel nacional, es más probable que las partes en el diálogo tengan la capacidad de participar y negociar de forma eficaz, si bien esa capacidad puede variar de un actor a otro. A nivel local, es posible que los miembros del gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los representantes de la comunidad carezcan de competencias profesionales para representar y expresar sus intereses de forma eficaz, de modo que la promoción del diálogo social debe estar acompañada por medidas para fortalecer la capacidad nacional a los niveles nacional y local a fin de facilitar la participación de las partes interesadas en los procesos de diálogo social.

En el contexto de la economía rural, es probable que las partes en el diálogo incluyan a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y también las empresas. La definición y la comprensión mutua de sus respectivas funciones y responsabilidades son un elemento fundamental del proceso de diálogo, ya que la confusión acerca de quién se espera que haga una u otra cosa puede minar significativamente la confianza. Este es particularmente el caso de los grandes proyectos de extracción y sus relaciones con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las comunidades locales.

Cuando el diálogo se produce a nivel local, es primordial que los gobiernos y las empresas se comprometan con los representantes comunitarios a garantizar que se tendrán en cuenta las prioridades de la comunidad y que ésta se beneficiará de las importantes operaciones comerciales que puedan tener lugar donde están asentadas.

### Generar y compartir conocimientos y fortalecer la capacidad institucional

Para promover el trabajo decente en las zonas rurales es fundamental fortalecer la capacidad institucional. Para ello, las actividades de fortalecimiento de la capacidad y de formación se llevan a cabo periódicamente como un curso anual ordinario o como actividades adaptadas a nivel de país, previa solicitud de los mandantes de la OIT. Los cursos de formación se adaptan a las necesidades de los mandantes, pero con frecuencia se centran en introducir a los asistentes en las orientaciones expuestas en la Declaración sobre las empresas multinacionales destinadas a empresas, gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en analizar el potencial de las empresas multinacionales y nacionales de contribuir al respeto de los derechos laborales y al logro del trabajo decente. Los cursos también incluyen cada vez más un componente relativo al fomento de la creación de empleo y el desarrollo de competencias profesionales, así como a apoyar el desarrollo de empresas pequeñas y medianas mediante el establecimiento de vínculos comerciales con grandes empresas. En las zonas rurales, éstas medidas son fundamentales para asegurar que los beneficios de la actividad de las empresas multinacionales se distribuyan más ampliamente.

### Proporcionar orientaciones sobre las normas internacionales del trabajo a las empresas

El Helpdesk (servicio de asistencia) de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo funciona como una ventanilla única para los directivos y trabajadores de las empresas a fin de orientarlos sobre la mejor forma de armonizar las actividades empresariales con las normas internacionales del trabajo y establecer buenas relaciones industriales. El Helpdesk ofrece información básica y orientaciones concretas sobre la aplicación de las disposiciones de la Declaración sobre las empresas multinacionales y las normas internacionales del trabajo. Las consultas específicas sobre la aplicación de los principios de las normas internacionales del trabajo en las operaciones de las empresas pueden dirigirse directamente por correo electrónico o teléfono. En el sitio web de Helpdesk figuran herramientas y recursos pertinentes, así como preguntas inspiradas en las consultas recibidas y las fichas descriptivas del Helpdesk de la OIT.

## RECUADRO 4: Ejemplos de preguntas relacionadas con la economía rural que ha atendido el Helpdesk de la OIT para empresas

El Helpdesk está disponible para los directivos y trabajadores de las empresas; los organismos gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Otras organizaciones interesadas también pueden utilizar este servicio. A pesar de que el Helpdesk no se focaliza exclusivamente en las cuestiones laborales que afectan a los trabajadores rurales, ha recibido un número de consultas relacionadas con los déficits de trabajo decente en las zonas rurales.

Ejemplos de las preguntas recibidas incluyen:

- Si la legislación nacional considera como personas adultas a las niñas de tan sólo 12 años de edad que contraen matrimonio,

y que en consecuencia se encuentran en edad de trabajar, ¿su trabajo se considera trabajo infantil? Nuestra pregunta está relacionada con el sector agrícola.

- ¿Qué convenio de la OIT, si los hay, proporciona orientaciones sobre las horas de trabajo a los productores de productos agrícolas y/u hortícolas de todo el mundo?
- ¿El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la OIT también se aplica a los productores de productos agrícolas y/u hortícolas de todo el mundo? En caso negativo, ¿qué convenio de la OIT es aplicable a los mencionados productores?

Para ver las respuestas a estas preguntas y muchas más, por favor visite: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

## 4. Experiencia de la OIT hasta el presente

Desde 1976, la OIT ha procurado fomentar el impacto positivo de las empresas multinacionales en el desarrollo socioeconómico y reducir el riesgo de su posible impacto negativo, y desde entonces ha adquirido una considerable experiencia a este respecto. A continuación se ofrecen algunos ejemplos recientes de sus diversas intervenciones para promover el trabajo decente en la economía rural:

### **Côte d'Ivoire: Compromiso de las empresas multinacionales con la creación de empleo para mujeres y hombres jóvenes**

Basándose en las recomendaciones de la Declaración sobre las empresas multinacionales, desde 2010 la OIT brinda asistencia técnica a Côte d'Ivoire respaldando su enfoque público-privado para abordar uno de los mayores desafíos del país: el empleo juvenil. La intervención y asistencia de la Organización incluye la recopilación de datos, la facilitación del diálogo, la ayuda en la formulación de planes de acción conjuntos, y la ejecución de dichos planes de acción. En 2010, la OIT llevó a cabo un estudio de 30 empresas multinacionales en que determinó cómo podían generar más y mejores empleos para los jóvenes locales a través de sus actividades comerciales, tanto en sus propias operaciones como a lo largo de sus cadenas de suministro. Dos de los sectores prioritarios fueron la agricultura y la

minería, que atraen una parte considerable de la inversión extranjera directa. Las conclusiones y recomendaciones del estudio se presentaron a los representantes de las empresas multinacionales, quienes acto seguido establecieron un Grupo de trabajo sobre promoción del empleo juvenil e inversión responsable, dirigido por la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire. El Grupo de trabajo, que reúne a representantes de las empresas multinacionales, instituciones docentes y de investigación, universidades e instituciones gubernamentales encargadas del empleo juvenil, vela por el seguimiento concreto de las recomendaciones del estudio.

### **Zambia: Promoción de prácticas comerciales responsables en el sector de la minería mediante el diálogo público-privado**

Desde 2013, la OIT ha venido colaborando con actores clave del sector de la minería en Zambia –que concentra una parte importante de los flujos de inversión extranjera directa– y facilitando un proceso de diálogo con miras a proporcionar una plataforma al Gobierno, las empresas extranjeras de minería y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para evaluar conjuntamente las causas fundamentales de las dificultades en materia de sostenibilidad afrontadas por el sector, así como para identificar medidas colectivas orientadas a obtener mayores beneficios de la actividad

## El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

minera para el país, en particular en cuanto a la creación de más y mejores empleos en las comunidades anfitrionas. En el marco de esta iniciativa, se han llevado a cabo diversos estudios para examinar la contribución del sector de la minería al desarrollo económico local, y han tenido lugar reuniones de diálogo y visitas de estudio. Todo ello ha culminado con la creación del Comité de Alianza Tripartita para el Sector de la Minería en Zambia, en marzo de 2015. En su calidad de subcomité sectorial del Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo, el Comité proporciona un foro de diálogo tripartito permanente para lograr la prioridad del trabajo decente de más y mejores empleos en el sector de la minería, centrándose particularmente en las condiciones de trabajo y las relaciones industriales.

### El Salvador: Erradicación del trabajo infantil en la industria de la caña de azúcar

La OIT estima que el 60 por ciento de todos los niños trabajadores del mundo (de 7 a 15 años de edad) trabajan en la agricultura, la pesca, la acuicultura, la silvicultura y la ganadería. En su mayor parte (67,5 por ciento) son miembros de la familia sin remunerar. Los principales factores causales de esta situación son la pobreza, el acceso limitado a la educación y el acceso insuficiente de las personas adultas al trabajo. El Salvador ratificó el Convenio núm. 182 en 2000 y determinó que el trabajo infantil en la cosecha de la caña de azúcar constituía una de las peores formas de trabajo infantil en el país. En El Salvador, la caña de azúcar se produce principalmente en las plantaciones de las cooperativas agrícolas, creadas tras la reforma agraria que se llevó a cabo hace alrededor de 25 años, y entre los

niños trabajadores de esas plantaciones figuran los hijos de los miembros de las cooperativas. Las cooperativas venden la caña de azúcar recolectada a cualquiera de los nueve molinos de caña que existen en el país, los cuales a su vez venden el azúcar a grandes empresas. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la OIT, ha colaborado estrechamente con el Gobierno y con la Asociación Azucarera del Salvador –un miembro de la asociación nacional de empleadores ANEP–, y en particular con su fundación de beneficencia Fundazúcar, para erradicar el trabajo infantil en la recolección de la caña de azúcar. El IPEC encargó a Fundazúcar una investigación de base para orientar la formulación de intervenciones integradas. A nivel local, esas intervenciones incluyeron la creación de centros de enseñanza no formal (que más tarde fueron reconocidos por el Ministerio de Educación), la formación de inspectores del trabajo, maestros y dirigentes comunitarios para identificar y vigilar el trabajo infantil, y el establecimiento de centros docentes centrados en la sensibilización de la comunidad acerca de este problema. A nivel nacional, en 2003 la Asociación Azucarera publicó una directiva por la que se prohibía el trabajo infantil en sus nueve molinos y en las plantaciones proveedoras de caña de azúcar sin procesar. Las plantaciones o cooperativas que siguen recurriendo al trabajo infantil son sancionadas con una reducción en los precios de la caña de azúcar, mientras que las violaciones reiteradas de la directiva pueden dar lugar al cese de las relaciones comerciales con los molinos. También se ha establecido un Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil, de estructura tripartita, que cuenta con la participación de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), las organizaciones de trabajadores y el Gobierno.

### RECUADRO 5: La Plataforma sobre el trabajo infantil

La Plataforma sobre el trabajo infantil (CLP) es un foro intersectorial de múltiples partes interesadas que comparte experiencias y enseñanzas extraídas sobre la eliminación del trabajo infantil, en particular en las cadenas de suministro.

La Plataforma se basa en la amplia experiencia de la OIT en este ámbito para proporcionar orientaciones y oportunidades de compartir experiencias a fin de abordar los obstáculos y disyuntivas que afrontan las empresas, establecer vínculos con las iniciativas mundiales y locales

dirigidas a eliminar el trabajo infantil, e impulsar medidas prácticas que pueden contribuir de manera decisiva en las comunidades afectadas.

La CLP está copresidida por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), y coordinada por la OIT y el Pacto Mundial.

Para más información, sírvase consultar: <http://www.ilo.org/ipecc/Action/CSR/clp/lang-es/index.htm>

## 5. Orientaciones prácticas y recursos

La experiencia adquirida por la OIT nos indica que las medidas prácticas siguientes son fundamentales para la promoción del trabajo decente en la economía rural:

### Medidas para los gobiernos:

- Ratificar las normas internacionales del trabajo pertinentes para proteger a los trabajadores en la economía rural.
- Llevar a cabo evaluaciones de la creación potencial de empleo en sectores cruciales de la economía rural a fin de orientar en consonancia las inversiones –tanto públicas como privadas– y formular políticas complementarias destinadas a mejorar sus efectos secundarios positivos en la creación de empleos indirectos e inducidos.
- Establecer un entorno favorable al desarrollo de pequeñas y medianas empresas mediante una estrategia transversal que pretende, entre otras cosas, simplificar el marco jurídico y reglamentario, mejorar el acceso al préstamo, fortalecer los servicios de desarrollo de competencias profesionales y fomentar infraestructuras adecuadas. Asimismo, aplicar estrategias orientadas a apoyar a las mujeres y los hombres empresarios.
- Poner en práctica políticas que garanticen que los beneficios de las inversiones privadas se distribuyan más equitativamente en las comunidades rurales. Esto puede incluir la aplicación de políticas de responsabilidad social empresarial sectoriales (agricultura, pesca, industrias extractivas, etc.), el establecimiento de comités de inversión y trabajo decente, o la adopción de políticas de abastecimiento local para alentar a las grandes empresas implantadas en la economía rural a formular políticas preferenciales de abastecimiento local y empleo local.

### Medidas para las empresas:

- Asegurar que las prácticas empresariales estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo y que las empresas utilicen su influencia para que los proveedores hagan lo mismo.

- Mejorar el abastecimiento local y poner en marcha o reforzar programas destinados al desarrollo de pequeñas empresas y al fortalecimiento de la capacidad de los proveedores locales. Elaborar indicadores para vigilar y evaluar tales programas e informar sobre sus resultados.
- Establecer foros consultivos con las comunidades rurales, y/o participar en ellos, para formular estrategias de colaboración orientadas a mejorar los vínculos económicos locales.
- Hacer frente a los estereotipos de género en la contratación y promoción, así como en las prácticas en materia de compras y contratos.
- Informar debidamente sobre las operaciones que es probable que tengan un efecto significativo sobre el empleo rural, y establecer las medidas de contingencia oportunas.

### Medidas para las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- Iniciar procesos de diálogo para abordar los déficits de trabajo decente en la economía (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, empleo, competencias profesionales, etc.).
- Fomentar la sensibilización de sus miembros sobre el problema del déficit de trabajo decente que afecta la economía rural y fortalecer su capacidad para abordarlo.

### Medidas para todas las partes interesadas:

- Promover y reforzar el diálogo tripartito para abordar los déficits de trabajo decente en la economía rural y fortalecer la capacidad de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con ese propósito.
- Involucrar, si procede, a los directivos de las empresas y los líderes comunitarios en las plataformas de diálogo a fin de velar por que las estrategias para abordar los déficits de trabajo decente reciban un amplio apoyo, puedan aplicarse y sean sostenibles.

# El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

## Declaraciones

OIT. 2006. *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales)*, Cuarta edición (Ginebra).

—. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra).

## Herramientas

OIT - IPEC. *Plataforma sobre el trabajo infantil*.

OIT. *Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo*. Consulte el sitio web del Helpdesk en [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) y contáctenos en [www.assistance@ilo.org](mailto:www.assistance@ilo.org).

—. *Empresas y Trabajo Decente: Una Introducción a la Declaración EMN. Un módulo auto-guiado de aprendizaje en línea* (Ginebra).

—. 2008. *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas* (Ginebra).

## Publicaciones

OIT. 2012. *Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las Normas Internacionales del Trabajo*, Documentos de orientación sobre zonas rurales (Ginebra).

—. 2014. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, segunda edición (Ginebra).

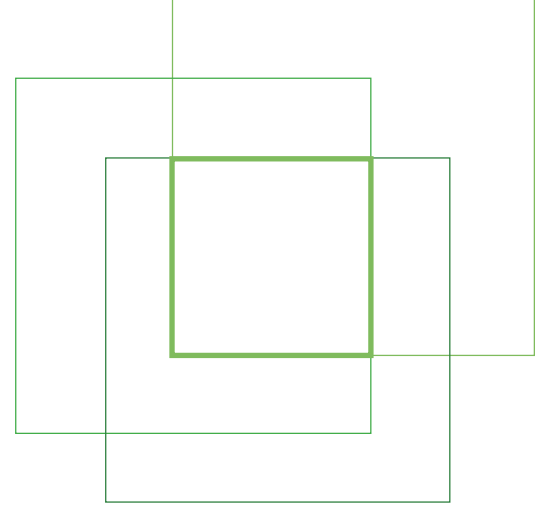
—. 2015. *Multinational Enterprises, Development and Decent Work: An Annotated Bibliography on the Application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Ginebra).

Sims, E. y Posthuma, A. 2009. *Global reach - Local relationships: Corporate social responsibility, workers' rights and local development*, Employment Working Paper núm. 28 (Ginebra, OIT).





# Visión general de las notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural



## **Apoyo al crecimiento agrícola incluyente para mejorar los medios de vida y la seguridad alimentaria**

- Trabajo decente para la seguridad alimentaria y los medios de vida resilientes
- Trabajo decente y productivo en la agricultura

## **Promoción de la diversificación económica e impulso de la transformación productiva para el empleo rural**

- Diversificación económica de la economía rural
- Promoción del trabajo decente para los trabajadores rurales en la base de la cadena de suministro
- El papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales
- Transición a la formalidad en la economía rural informal
- El turismo sostenible: un catalizador del desarrollo socioeconómico inclusivo y la reducción de la pobreza en las zonas rurales

## **Promoción del acceso a los servicios, la protección y las inversiones intensivas en empleo**

- Facilitación del acceso a servicios de calidad para promover el crecimiento y el desarrollo social en la economía rural
- Extensión de la protección social a la economía rural
- Desarrollo de la economía rural por medio de la inclusión financiera: el papel del acceso a la financiación
- Inversiones intensivas en empleo destinadas a infraestructuras rurales para el desarrollo económico, la protección social y ambiental y el crecimiento incluyente

## **Afianzamiento de la sostenibilidad y aprovechamiento de los beneficios derivados de los recursos naturales**

- Transición justa hacia una economía rural resiliente y sostenible
- Trabajo decente en la silvicultura
- Aprovechamiento del potencial de las industrias extractivas
- Agua para una mejor subsistencia en los medios de vida rurales

## **Fomento de la participación de la población rural mediante la organización y la promoción de los derechos, las normas y el diálogo social**

- Los derechos en el trabajo en la economía rural
- Promoción del diálogo social en la economía rural
- Fortalecimiento del desarrollo local en las zonas rurales mediante cooperativas y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria
- Trabajo decente para los pueblos indígenas y tribales en la economía rural
- Fomento de la autonomía de la mujer en la economía rural
- Trabajo decente para los jóvenes de las zonas rurales
- Promoción de políticas de migración laboral justas y eficaces en la agricultura y las zonas rurales

## **Mejorar la base de conocimientos del trabajo decente en la economía rural**

- Mejora de la base de conocimientos para respaldar la promoción del trabajo decente en las zonas rurales

**Para más información, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/rural](http://www.ilo.org/rural) o escribáanos a: [rural@ilo.org](mailto:rural@ilo.org)**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo – Primera edición (2019)

Este documento forma parte de la cartera de notas de orientación sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural [https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS\\_436225/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_436225/lang-es/index.htm)