



► Ficha informativa

Diciembre de 2025

La promoción y aplicación de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social en las Américas

Puntos clave

- Los mandantes tripartitos de 23 Estados miembros confirman que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales es muy pertinente en las Américas, especialmente en lo que respecta al cumplimiento de la legislación nacional, la igualdad y la no discriminación, los salarios y las condiciones de trabajo, la SST, la formación y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Persisten las deficiencias en materia de aplicación de la ley e inspección del trabajo. Entre las preocupaciones particulares figuran la informalidad, las deficiencias en materia de SST, los obstáculos a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y la consulta significativa con los trabajadores y los pueblos indígenas.
- La IED se considera en general una palanca para la creación de empleo, el desarrollo de competencias, la formalización y los vínculos con las empresas locales, pero los resultados positivos dependen de la coherencia de las políticas laborales y de inversión, de una mayor integración de las pymes en las cadenas de suministro y del uso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como guía práctica.
- Si bien un número cada vez mayor de países está estableciendo mecanismos de diálogo, estructuras de RSE y puntos focales nacionales, y llevando a cabo actividades de sensibilización sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, la cobertura sigue siendo limitada, lo que subraya la necesidad de que el apoyo de la OIT continúe para ampliar estos mecanismos y fortalecer la capacidad de los mandantes para utilizar el instrumento.

1. Antecedentes

Como parte del mecanismo regional de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)¹, la OIT llevó a cabo el tercer seguimiento regional sobre la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en 2025 en sus 35 Estados miembros de la región de las Américas. La creación de más y mejores empleos sigue siendo un objetivo clave para la región e impulsa a muchos gobiernos a aprovechar las oportunidades que ofrecen la inversión extranjera directa (IED) y el

comercio². Mientras que América Latina y el Caribe son principalmente receptores de IED, América del Norte sigue siendo un importante inversor externo, que canaliza los flujos de inversión privada hacia sectores de alto valor como la energía limpia, los semiconductores y la fabricación avanzada. El fortalecimiento de la capacidad de la región para atraer y retener inversiones sostenibles, mejorar los vínculos entre las empresas extranjeras y las empresas locales, así como reducir las brechas de habilidades podría apoyar el desarrollo sostenible dentro de los países y amplificar la contribución tanto de la IED y del comercio a la productividad, el trabajo decente y el crecimiento inclusivo.³

¹ OIT, Seguimiento regional, <https://www.ilo.org/resource/regional-follow>.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Impulsando la conducta empresarial responsable a través del comercio y la inversión: América Latina y el Caribe (2024), 9, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2024/07/promoting-responsible-business-conduct-in-trade-and-investment_66db5801/c1d31c3c-es.pdf.

³ International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: Trends 2025 (2025), 26-27, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>.

La promoción y el cumplimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por todas las partes — gobiernos, interlocutores sociales y empresas, tanto multinacionales como nacionales— es especialmente importante para alcanzar este objetivo. Los mandantes y las empresas expresan un gran interés en hacer un mejor uso de este instrumento, como lo demuestra su activa participación en proyectos de cooperación para el desarrollo, como el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), ejecutado conjuntamente por la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

2. Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las Américas: perspectivas de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores

En el tercer ciclo de revisión, la Oficina recibió un total de 39 respuestas al cuestionario: 18 de gobiernos, 13 de organizaciones de empleadores y 8 de organizaciones de trabajadores, lo que representa en total 23 Estados miembros de los 35 de la región de las Américas.⁴ La Oficina también recibió dos respuestas no territoriales. Se recibieron respuestas de los tres grupos de mandantes de la República Dominicana, Ecuador y México. La participación de los gobiernos y los empleadores fue mayor en América Central y América del Sur (75 % en cada caso). En general, la tasa de respuesta de los gobiernos fue la más alta de los tres grupos (50 %) y ha aumentado de manera constante a lo largo de los tres ciclos de seguimiento regional en la región de las Américas, siendo la tasa de respuesta de los gobiernos en 2025 el doble de la de 2014.

El cuestionario, alineado con las secciones principales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, se distribuyó a los mandantes tripartitos de todos los Estados miembros a través de diferentes canales a finales de abril de 2025, y se aceptaron respuestas hasta el 25 de agosto de 2025.⁵

2.1 Relevancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los contextos nacionales

La figura 1 muestra cómo los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores de las Américas perciben la relevancia de las diferentes áreas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Cada línea del gráfico representa un grupo de encuestados e indica el porcentaje de encuestados de cada grupo que consideró que cada tema era importante para orientar las operaciones de las empresas multinacionales y nacionales en su país. Como se ilustra, las respuestas coinciden en el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud, la resolución de conflictos laborales, la abolición del trabajo infantil (edad mínima y peores formas), la seguridad del empleo, la formación y el respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que fueron seleccionados con frecuencia por los tres grupos.

Se observa una clara divergencia en cuanto a la libertad sindical y el derecho a organizarse (G79/E54/W100) y la negociación colectiva (G95/E62/W100). En cuanto a «(las EMN) tienen en cuenta la celebración de contratos con empresas nacionales», los gobiernos y los trabajadores lo seleccionaron con más frecuencia que los empleadores (G68/E54/W71). También se observan diferencias en cuanto al «uso de tecnologías que generan empleo, tanto directo como indirecto», aunque muchos encuestados de cada grupo lo seleccionaron (G61/E77/W50).⁶

⁴ No se recibieron respuestas de ninguno de los tres grupos constituyentes (gobiernos, organizaciones de empleadores u organizaciones de trabajadores) en los siguientes Estados miembros: Bahamas, Belice, Bolivia, Canadá, Cuba, Granada, Haití, Nicaragua, Paraguay, San Vicente y las Granadinas, Estados Unidos y Venezuela.

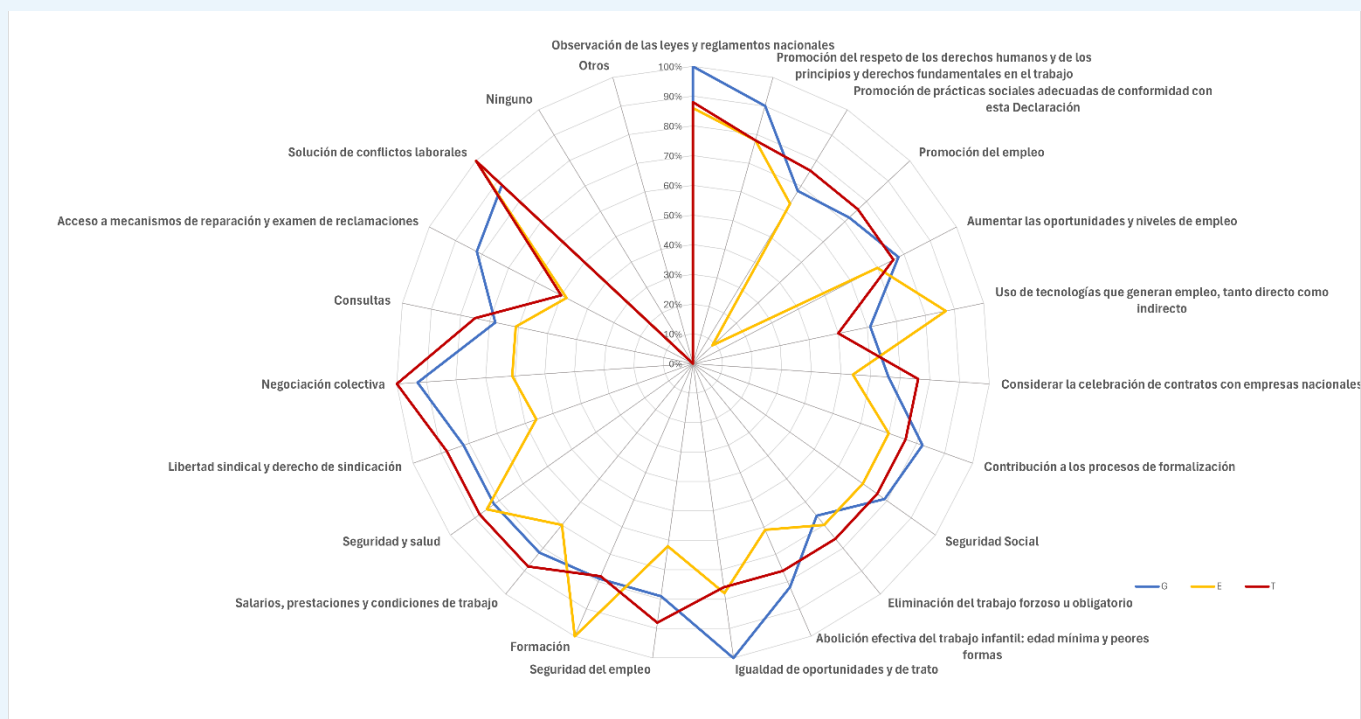
⁵ La OIT no verificó las respuestas recibidas; las referencias a medidas nacionales no implican el respaldo de la OIT, y las omisiones no implican desaprobación.

⁶ Es importante señalar que hubo un problema técnico en la encuesta en línea utilizada para recopilar la información de las organizaciones de empleadores, que, a diferencia de la encuesta en papel, no incluía el empleo como opción. En su lugar, la promoción del empleo se incluyó junto con otras categorías que, en general, obtuvieron un alto número de respuestas, como el aumento de las oportunidades y los estándares de empleo (E78), el uso de tecnologías que generan empleo, tanto directa como indirectamente (E61), la consideración de la celebración de contratos con empresas nacionales (E67) y la contribución a los procesos de formalización (E83). La única organización de empleadores que presentó la encuesta en papel seleccionó la promoción del empleo como categoría. Por lo tanto, es probable que la tasa de respuesta a la encuesta sobre la promoción del empleo no refleje con exactitud la importancia que las organizaciones de empleadores atribuyen a este tema.

► Resumen de la OIT

La promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas

► **Figura 1. Relevancia atribuida a las áreas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores (%)**



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo la puntuación total por área por grupo constituyente entre el número de respuestas por grupo constituyente, que son 18, 13 y 8 para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, respectivamente.

3. Retos y oportunidades e iniciativas clave de los mandantes en las Américas

La encuesta pedía a los mandantes que describieran los retos y oportunidades en los ámbitos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que consideraban más relevantes. La mayoría de las respuestas, en particular las de los gobiernos y algunas organizaciones de empleadores y trabajadores, incluían referencias detalladas a la legislación, los programas y las medidas adoptadas.

3.1 Políticas generales

El capítulo sobre políticas generales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales insta al cumplimiento de la legislación nacional, la armonización con las prioridades de desarrollo del país receptor, el apoyo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la debida diligencia en materia de derechos humanos. Muchos encuestados identificaron como relevante «obedecer las leyes y reglamentos nacionales» (G100/E85/W88).

Entre los principales retos citados figuran las persistentes deficiencias en materia de cumplimiento y aplicación de la ley y las limitaciones de capacidad. Entre los ejemplos proporcionados figuran los problemas de cumplimiento que persisten en El Salvador a pesar de los marcos jurídicos y de gobernanza existentes (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Colombia señaló las dificultades para garantizar el respeto de los derechos humanos y la legislación laboral local en las cadenas de suministro (Colombia, Ministerio de Trabajo). Guatemala identificó las sanciones limitadas por el incumplimiento de las normas medioambientales en los sectores extractivo y energético, que afectan negativamente a las comunidades locales (Guatemala, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MINTRAB). Ecuador, Guatemala, Colombia y Brasil debatieron las deficiencias de capacidad, entre las que se incluyen: la cobertura limitada de la inspección del trabajo; el análisis limitado de los datos de inspección para identificar patrones que deberían abordarse de manera más sistémica; y el seguimiento inadecuado, incluido el diálogo con las comunidades de pueblos indígenas (Ecuador, Ministerio de Trabajo; Guatemala, MINTRAB; Colombia, Ministerio de Trabajo; Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo).

Organizaciones de Trabajadores en Ecuador y Chile señalaron la débil aplicación por parte del gobierno de la legislación laboral y las regulaciones medioambientales, las deficiencias en materia de transparencia y los riesgos de los acuerdos de subcontratación, y pidieron una mayor inspección del trabajo pública y la debida diligencia en la cadena de suministro (Confederación de Organizaciones Sindicales Libres del Ecuador, CEOSL; Central Unitaria de Trabajadores de Chile, CUT).

Varios países consideraron que la ausencia de obligaciones vinculantes en materia de debida diligencia constituía un obstáculo y describieron los avances realizados en los marcos de conducta empresarial responsable (CER) a nivel nacional. El Gobierno de Colombia informó de la adopción de un marco lógico para 2025 sobre las empresas y los derechos humanos como base para la regulación o las políticas, en el que se establecen objetivos, indicadores y responsabilidades institucionales para aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas⁷ y un Plan de Acción Nacional sobre las empresas y los derechos humanos (Colombia, Ministerio de Trabajo). Uruguay mencionó medidas que amplían la responsabilidad de la cadena de suministro por las deudas correspondientes a cotizaciones laborales y de seguridad social (Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). En Brasil, se citó como en curso un proceso interministerial y la consideración del proyecto de ley 572/2022 sobre derechos humanos y debida diligencia ambiental (Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo). Costa Rica discutió un decreto ejecutivo y una política nacional sobre responsabilidad social empresarial (Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS). Ecuador citó un comité interinstitucional sobre producción y comercio sostenibles para armonizar las exportaciones con los requisitos de sostenibilidad de los socios (Ecuador, Ministerio de Trabajo). Perú señaló un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos (Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE). La armonización con la legislación emergente en materia de debida diligencia, incluida la legislación de la Unión Europea y Alemania, se considera una oportunidad para adoptar normas vinculantes similares en Brasil (Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo).

Guatemala informó de la participación limitada de los sindicatos y las organizaciones de pueblos indígenas, así como de las limitaciones de recursos (Guatemala, MINTRAB; Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo). También expresaron su preocupación por la criminalización de las acciones de las organizaciones de los

pueblos indígenas en la defensa de sus derechos humanos y medioambientales, así como preocupaciones sobre los acuerdos alcanzados con empresas de inversión (Guatemala, MINTRAB). En Guatemala, se señaló la falta de coordinación transfronteriza de las políticas y se pidió una mayor coordinación entre las políticas laborales y de inversión, así como una mayor cooperación internacional en cuestiones transfronterizas (Guatemala, MINTRAB). En Colombia, se hizo hincapié en el fortalecimiento del reconocimiento de las organizaciones de los pueblos indígenas y la capacidad institucional local (Colombia, Ministerio de Trabajo; Guatemala, MINTRAB).

Honduras destacó la oportunidad de promover las entradas de IED y la seguridad jurídica a pesar de las barreras en la interacción con el sector gubernamental (Consejo Nacional Empresarial Hondureño, COHEP) y Guatemala identificó los beneficios de replicar las buenas prácticas en sectores económicos estratégicos (Guatemala, MINTRAB). En México, la perspectiva de contar con un punto focal nacional dedicado a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con apoyo internacional para su aplicación, podría ayudar a subsanar las deficiencias en la aplicación del marco jurídico (Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana, CAT).

Los encuestados también destacaron la importancia de contar con un entorno propicio. Entre los ejemplos citados figuraban la seguridad ciudadana y el acceso a servicios de salud de calidad (Costa Rica, MTSS); una normativa favorable a la inversión que respete los derechos y permita establecer vínculos con las empresas nacionales, incluidas las propuestas de los empleadores para simplificar las normas (Cámara de Industrias de Guayaquil, CIG, Ecuador); y consultas con retroalimentación, seguimiento e integración de políticas (Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo).

3.2 Empleo

Esta área de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales abarca la promoción del empleo, la seguridad social, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, la formalización y la seguridad en el empleo.

En toda la región, las respuestas indicaron que se considera que la IED y el impacto de las empresas multinacionales a través de las relaciones comerciales son un motor de crecimiento

⁷ Lourdes Castro García, Pedro Mican García, Paula Lancharos Sánchez y Sergio Salazar Vargas, Marco lógico para la agenda de empresas y derechos humanos en Colombia: Fundamentos para la formulación del instrumento normativo por el cual se regula la respuesta institucional en materia de empresas y derechos humanos (2025) <https://derechoshumanos.gov.co/Documents/Marco%20lógico%20para%20la%20agenda%20de%20empresas%20y%20derechos%20humanos%20en%20Colombia.pdf>.

mediante la creación de empleo, el desarrollo de competencias, la competitividad, la transferencia de tecnología y el fortalecimiento de los vínculos, pero matizó que los resultados de determinados proyectos de inversión varían. En Argentina, la IED se concentra en sectores extractivos como el litio, con efectos limitados en el empleo y la calidad (Confederación General del Trabajo de la República Argentina, CGTRA). En la República Dominicana, la IED se considera una palanca para la formalización y el desarrollo de competencias; al mismo tiempo, la expansión de las empresas multinacionales ha suscitado preocupación por las prácticas de subcontratación y la falta de cobertura de seguridad social para los trabajadores (Confederación Nacional de Unidad Sindical, CNUS). En México, las empresas multinacionales podrían contribuir a crear puestos de trabajo formales y bien remunerados y promover la inclusión y la formación local, pero persisten la informalidad y la inestabilidad laboral (Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas, FENASA). Los trabajadores de Ecuador señalaron violaciones recurrentes de los derechos fundamentales en algunas empresas multinacionales, entre ellas la inestabilidad laboral y el cierre de empresas (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, CEDOCUT).

La integración de los proveedores y la calidad del empleo también difieren. En Ecuador, la limitada competitividad y capacidad tecnológica de los proveedores nacionales restringen los vínculos entre las empresas multinacionales y las empresas locales (Ecuador, Ministerio de Trabajo). En Chile, la informalidad persistente y la inseguridad laboral en sectores con una importante actividad de las empresas multinacionales siguen siendo un reto; sin embargo, la armonización de las prácticas empresariales con las normas internacionales del trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades podrían contribuir a apoyar modelos empresariales más formales e inclusivos (CUT, Chile). En Jamaica, algunas empresas multinacionales han mejorado el acceso a las oportunidades de empleo y la retención de los trabajadores mediante prestaciones como el transporte y alojamiento (Jamaica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Los gobiernos destacaron la manera en la que están aplicando medidas específicas. Guatemala introdujo la generación de empleo basado en la tecnología, la formación técnica para los pueblos indígenas y las comunidades locales, y los esfuerzos de formalización en los sectores minero y energético (Guatemala, MINTRAB). Colombia fomentó una mayor contratación local en los proyectos de hidrocarburos para promover la inclusión, lo que ha reducido la resistencia de las comunidades a los proyectos (Colombia, Ministerio de Trabajo). Ecuador fomentó la integración de las empresas y los trabajadores locales en las cadenas de valor a través de 23 clústeres de producción, el desarrollo e innovación de proveedores, con el apoyo de colaboraciones con grandes empresas (Ecuador, Ministerio de Trabajo).

Los países también promovieron la formalización mediante políticas nacionales y acuerdos de cooperación con las empresas multinacionales. En Colombia, las empresas multinacionales y las grandes empresas nacionales han contribuido a estos esfuerzos mediante la firma de acuerdos gubernamentales, como el Pacto por el Trabajo Decente en el sector cafetero, y el fortalecimiento de sus políticas internas de cumplimiento laboral. Varias empresas también han adoptado estrategias de debida diligencia en materia de derechos laborales para garantizar que sus cadenas de suministro cumplan las normas mínimas en materia de prácticas de contratación, afiliación a la seguridad social y condiciones de trabajo (Colombia, Ministerio de Trabajo).

En la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, Brasil mantiene políticas integrales contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso mediante inspecciones del trabajo, equipos móviles, programas de reintegración, coordinación interinstitucional y el registro «Lista Sucia» de empleadores que utilizan condiciones similares a la esclavitud (Ministerio de Trabajo y Empleo). Perú introdujo el Sello «Libre de Trabajo Infantil (SELTI)» para reconocer las buenas prácticas y regular el trabajo ligero permitido (MTPE).

3.3 Formación

Esta área de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales abarca la formación y orientación profesional, incluidas políticas nacionales coherentes en materia de formación, formación a nivel empresarial para todos los niveles de trabajadores, desarrollo de competencias, aprendizaje permanente y participación de las empresas multinacionales en programas nacionales de formación.

En todos los países, la formación de la mano de obra es tanto una limitación como una oportunidad para adaptar las competencias a la demanda del mercado laboral. En México, las organizaciones de trabajadores han dado prioridad a la formación para aumentar la competitividad en diferentes sectores sociales (CAT, México). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de El Salvador y las organizaciones de empleadores de Costa Rica destacaron las deficiencias de los programas orientados a las tecnologías de la información y la capacidad del sistema educativo, a pesar de los esfuerzos de reforma en curso (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, UCCAEP). En Chile, los trabajadores lamentaron la persistente limitación de la inversión de las empresas en formación técnica y continua y la débil coordinación entre las políticas públicas y las necesidades del mercado, y pidieron una mejor adecuación del apoyo a las empresas multinacionales con los sectores productivos locales en áreas como la minería, la tecnología y la logística (CUT, Chile). Guatemala identificó un desajuste entre la formación técnica y profesional y la demanda de los empleadores, por lo que reforzó su Sistema Nacional de Formación Técnica Profesional en el marco de su Política Nacional de Empleo Decente 2025-2040 (MINTRAB).

Colombia ha creado el Sistema Nacional de Cualificaciones y el Subsistema de Formación para el Trabajo con el fin de armonizar la educación y la formación con las necesidades del mercado laboral mediante normas nacionales de calificación y un Catálogo Nacional de Cualificaciones. El Gobierno también ha autorizado 80 programas de formación orientados al trabajo y ha adoptado reformas y políticas laborales para promover la formalización, la igualdad de género y los derechos sindicales, al tiempo que atrae la inversión extranjera directa responsable y aplica las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a través de su Punto Nacional de Contacto (Ministerio de Trabajo, Colombia).

3.4 Condiciones de trabajo y de vida

Esta área de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales abarca los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo y de vida, incluida una remuneración justa, el acceso a servicios básicos y normas estrictas de seguridad y salud en el trabajo (SST) elaboradas en cooperación con los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.⁸

En toda la región, los mandantes destacaron los persistentes retos en materia de SST que exigen una mayor prevención, aplicación y atención a los riesgos emergentes. El Salvador informó de retos estructurales en materia de SST y de la necesidad de centrar las prioridades en la tecnología, el bienestar y la prevención (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). En Surinam, los horarios de trabajo prolongados de dos semanas con turnos diarios de 12 horas seguidos de una semana de descanso pueden crear riesgos para la SST y otras repercusiones sociales (Surinam, Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Asuntos de la Juventud). El Ministerio de Trabajo de Ecuador señaló la necesidad de reforzar el cumplimiento de las normas nacionales de SST y promover una cultura de prevención más sólida, mientras que las organizaciones de trabajadores señalaron los altos riesgos del trabajo en plataformas y, en las agroindustrias, la evidencia de exposición a plaguicidas, la falta de notificación de accidentes y el uso limitado de equipos de protección personal (Ecuador, Ministerio de Trabajo; CEOSL, Ecuador). En Argentina, entre las deficiencias persistentes en materia de SST figuran la ausencia de una Ley Nacional de Prevención y la cobertura limitada para los trabajadores informales y de plataformas, que se enfrentan a largas jornadas laborales, escasa protección y falta de seguro de accidentes, agravadas por un diálogo tripartito débil (CGTRA, Argentina).

En Chile, las deficiencias en la aplicación de la ley entre los subcontratistas de la minería y la construcción ponen de relieve la necesidad de reforzar la supervisión en todas las cadenas de suministro (CUT, Chile).

Los ejemplos también ilustran cómo los salarios, el tiempo de trabajo y las condiciones laborales siguen siendo preocupaciones fundamentales. En Surinam, el uso de trabajadores temporales de agencias ha suscitado inquietudes sobre la desigualdad salarial y las condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores empleados directamente (Surinam, Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Asuntos Juveniles). En México, las reformas para promover el trabajo formal y mejor remunerado incluyen programas de formación y colocación para los jóvenes, la ampliación de los derechos laborales y la seguridad social para los trabajadores de plataformas, normas más estrictas en materia de subcontratación, más vacaciones pagadas y una reducción gradual prevista de la semana laboral estándar (FENASA, México).

3.5 Relaciones laborales

Esta sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales abarca las relaciones laborales, incluyendo la libertad sindical y el derecho a organizarse, la protección contra la discriminación y la injerencia antisindicales, los mecanismos de negociación colectiva y consulta, el acceso a procedimientos de reparación y reclamación, y la conciliación y el arbitraje voluntarios para la prevención y resolución de conflictos laborales.⁹

Los mandantes subrayaron la importancia del diálogo social para la estabilidad laboral y social, la prevención de conflictos y el fortalecimiento de las relaciones en el lugar de trabajo. El Salvador destacó prioridades como garantizar la libertad sindical, prevenir conflictos y fortalecer la comunicación entre trabajadores y directivos (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Argentina expresó su preocupación por las recientes reformas laborales, la transparencia en la gestión algorítmica, los obstáculos a la negociación colectiva y el diálogo tripartito, y las vulnerabilidades de los trabajadores migrantes (CGTRA, Argentina). Chile informó de retos estructurales relacionados con la elevada rotación de personal, la subcontratación y la baja cobertura de los convenios colectivos, al mismo tiempo que se promovió la negociación sectorial, un diálogo tripartito más sólido y la mediación (CUT, Chile).

⁸ Los perfiles de los países sobre seguridad y salud en el trabajo están disponibles en <http://ilo.ch/safework/countries/lang--en/index.htm>; Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2014. Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas (Ginebra).

⁹ Los informes del Comité de Libertad Sindical están disponibles en http://ilo.ch/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_159872/lang--en/index.htm

Los mandantes también informaron sobre cómo se ejercen en la práctica la libertad sindical y la negociación colectiva, incluyendo tanto los avances como los retos actuales. Antigua y Barbuda señaló que las empresas multinacionales suelen respetar la negociación colectiva, aunque las negociaciones suelen ser largas debido a la participación de la sede central y a las políticas corporativas estandarizadas que limitan las prestaciones adaptadas a las necesidades locales (Ministerio de Seguridad Pública y Trabajo, Antigua y Barbuda). La República Dominicana informó de los avances en la promoción de los derechos fundamentales mediante la formación, la asistencia jurídica para la sindicalización en las zonas francas, la supervisión de las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales y la participación en el diálogo sectorial, al mismo tiempo que expresó su preocupación por los retos para la sindicalización relacionados con la expansión de las empresas multinacionales (CNUS, República Dominicana). Las organizaciones de empleadores de México indicaron que el Mecanismo de Respuesta Rápida en Materia Laboral del Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA) ha reforzado la libertad sindical y la negociación colectiva y ha impulsado la formación de los miembros (Confederación de Cámaras Industriales de México, CONCAMIN), mientras que las organizaciones de trabajadores subrayaron que persiste la resistencia a los sindicatos independientes (Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas, FENASA, México).

Los países describieron además las reformas institucionales y los mecanismos de resolución de conflictos para apoyar unas relaciones laborales más eficaces e inclusivas. México informó de reformas que han fortalecido la justicia laboral mediante nuevos tribunales, mecanismos de conciliación, prácticas sindicales democráticas y normas más estrictas en materia de subcontratación (FENASA, México). Brasil describió los esfuerzos realizados para profundizar el diálogo tripartito y ampliar los mecanismos alternativos de solución de controversias, incluidas las comisiones mixtas, la mediación y el arbitraje, con la expectativa de que las empresas multinacionales gestionen los conflictos de manera proactiva, respeten los convenios colectivos y cooperen con las autoridades (Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo). Guatemala informó de la adopción de directrices para consolidar el diálogo tripartito, integrar las perspectivas de género para reducir las diferencias salariales y aumentar la participación de las mujeres en los sectores de alto crecimiento, y armonizar la formación técnica con la demanda del mercado laboral (Guatemala, MINTRAB).

3.6 Otros

Algunos gobiernos señalaron otros temas relevantes para las operaciones de las empresas multinacionales. El Salvador identificó la importancia de la producción y el consumo responsables y de los mecanismos de lucha contra la corrupción y la integridad empresarial (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

En Guatemala se señalaron los retos persistentes en la supervisión del salario mínimo (Guatemala, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Y Surinam señaló los retos para garantizar los mecanismos de cumplimiento de las decisiones del Tribunal de Justicia, la Mediación Laboral Nacional y la inspección del trabajo (Surinam, Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Asuntos de la Juventud).

4. Diálogo y consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales subraya que el diálogo y la consulta entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en los lugares de trabajo, a nivel sectorial, nacional e internacional, son esenciales para orientar, de manera coherente y sistemática, las actividades de las Empresas Multinacionales y apoyar la aplicación de sus principios. El 44 % de los gobiernos encuestados indicaron que realizaban consultas formales sobre las actividades de las Empresas Multinacionales con los interlocutores sociales nacionales y extranjeros y con las propias Empresas Multinacionales, frente al 23 % de las organizaciones de empleadores y el 38 % de las organizaciones de trabajadores (Figura 2).

► Figura 2 Diálogo y consulta



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas de cada mandante tripartito a cada pregunta específica («sí», «no», «no hay información disponible») por el número total de encuestados de ese grupo.

Varios países describieron estructuras formales de diálogo tripartito y de diálogo social que abordan cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales. Brasil informó de que cuenta con un sistema de consulta tripartito sobre cuestiones laborales y relacionadas con las empresas multinacionales, centrado en el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) y complementado por varios organismos formales, como la CONATRAE y las COETRAEs (trabajo forzoso), la CONAETI (trabajo infantil), la CONARE y la CNig (migración), la Conatrap (trata de personas) y

la CTPP (normas de SST), así como la plataforma de consulta pública Participa + Brasil (Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo). Argentina señaló que las empresas multinacionales suelen estar asociadas a cámaras que negocian con los trabajadores, o bien el diálogo se establece directamente entre los trabajadores y las empresas (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). En Guatemala, las estructuras tripartitas, como el Consejo Nacional de Salarios y las plataformas sectoriales para la erradicación del trabajo infantil, involucran a las empresas multinacionales a través de su pertenencia a organizaciones de empleadores y empresariales (Guatemala, MINTRAB). En Uruguay, las empresas multinacionales pueden participar en el diálogo social tripartito, incluida la fijación de salarios, que se lleva a cabo a nivel nacional y descentralizado, a menudo a través de organizaciones de empleadores (Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Varios encuestados también destacaron los mecanismos interministeriales y de múltiples partes interesadas. En Surinam, un grupo interministerial coordina la colaboración con las EMN del sector aurífero en cuestiones laborales, medioambientales, fiscales y comunitarias, con dos comisiones bipartitas de SST cuya eficacia debe mejorarse (Surinam, Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Asuntos Juveniles). En Costa Rica, el Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE para la CER coordina la CER entre las instituciones públicas y se ocupa de casos específicos en el marco de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre CER. El PNC tiene su sede en el Ministerio de Comercio Exterior (Costa Rica, MTSS). La Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas (FENASA) de México destacó mecanismos formales como el Comité Nacional de Facilitación Comercial (COFAC), el Consejo Consultivo de Responsabilidad Social Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y los procesos multiactores con la OCDE y la OIT, incluido el Punto Nacional de Contacto de la OCDE para la CER de México, con el fin de armonizar las prácticas de inversión con las normas laborales y abordar los casos.

4.1 Oportunidades y retos en el diálogo social

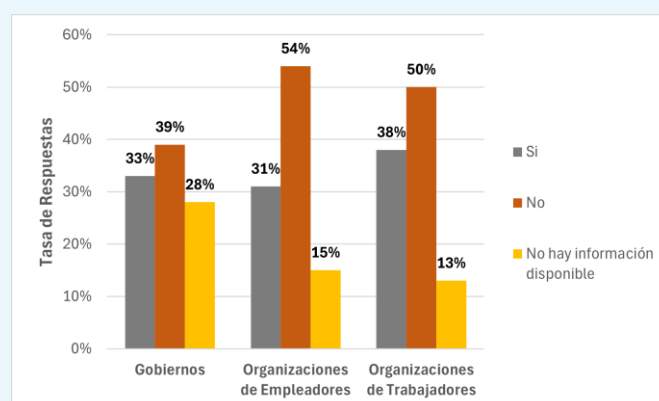
Varios encuestados mencionaron oportunidades para desarrollar o fortalecer el diálogo social. Antigua y Barbuda destacó la toma de decisiones mejor informadas, la innovación y el acceso al mercado, junto con las barreras relacionadas con la cultura, el idioma, el tiempo y los costos, y los intereses conflictivos (Federación de Empleadores). Brasil ha coordinado mesas redondas nacionales y regionales en el sector cafetero que promueven el trabajo decente y la debida diligencia, lo que ha dado lugar a pactos sectoriales, incluido el Pacto Nacional por el Trabajo Decente en las Zonas Rurales, al que se sumó el sector de la recolección de frutas en octubre de 2024 a través de una Junta Nacional de Recolección de Frutas (Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil)

y el diálogo con las empresas multinacionales apoya el desarrollo y las competencias; sin embargo, la armonización normativa y la competitividad siguen siendo retos (Confederación Nacional de la Industria, Brasil). En Trinidad y Tobago, actualmente no se llevan a cabo consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales, pero podrían establecerse (Ministerio de Trabajo, Desarrollo de la Pequeña y Microempresa, Trinidad y Tobago). En Costa Rica, aunque persisten las dificultades para crear espacios de diálogo y coordinar instituciones, los empleadores participan en organismos nacionales sobre empleo, salarios, SST y seguridad social (MTSS, Costa Rica; UCCAEP, Costa Rica).

5. Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Entre los encuestados, el 33 % de los gobiernos, el 31 % de las organizaciones de empleadores y el 38 % de las organizaciones de trabajadores informaron de que habían organizado eventos o iniciativas para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Figura 3).

► **Figura 3 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores**



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas a cada pregunta específica («sí», «no», «no hay información disponible») por mandante entre el número total de respuestas por mandante.

Entre las actividades recientes comunicadas figuran las siguientes:

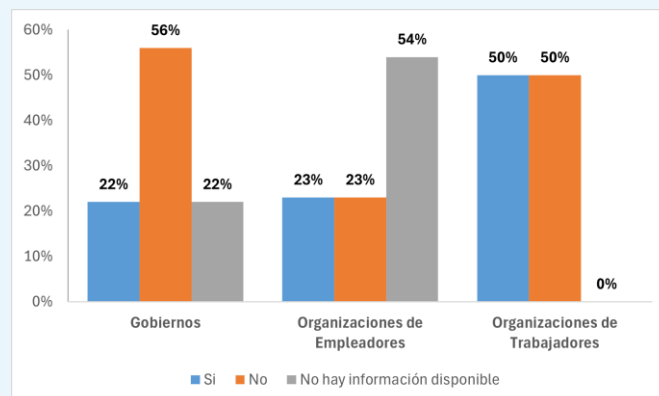
- **Panamá:** Foro de Acción Sostenible de Panamá 2024 sobre la responsabilidad social de las empresas en materia de educación, salud, medio ambiente e inclusión, organizado por el Ministerio de Comercio e Industria y la Cámara de Sedes de Empresas Multinacionales (CASEM) (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral).

- **Costa Rica:** Programa de Capacitación Empresarial 2023 y curso 2024 sobre Gestión de la Sostenibilidad para Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), además de una Guía CER para PYME con una herramienta de autoevaluación desarrollada con la OIT (MTSS; CERPYME).
- **Brasil:** Reuniones, seminarios y talleres del Programa de Trabajo Sostenible sobre la debida diligencia y el trabajo decente, y herramientas como la Autoevaluación Laboral y el Programa de Gestión de Riesgos Laborales Agrícolas y Rurales (Ministerio de Trabajo y Empleo).
- **Ecuador:** Formación para funcionarios públicos sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la debida diligencia en las cadenas de suministro prioritarias, con cursos en fase de desarrollo para trabajadores y empleadores con el apoyo de la OIT (Ministerio de Trabajo).
- **Argentina:** Trabajo apoyado por el apoyo de la OIT en la industria automotriz centrado en más y mejores empleos para los jóvenes (CGTRA).
- **Guyana:** El Ministerio de Trabajo convocó reuniones de los interlocutores sociales sobre competencias, transición justa, trabajo en plataformas y digitalización, además de seminarios y simposios sobre SST (Asociación Consultiva de la Industria de Guyana).
- **Santa Lucía:** Sesiones de los miembros sobre el salario mínimo, la inclusión de género, los jóvenes vulnerables, la seguridad en el lugar de trabajo y la cobertura sanitaria universal (Federación de Empresarios de Santa Lucía).

5.1 Puntos focales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, procesos o herramientas similares

Según las respuestas a la encuesta, el 22% de los gobiernos, el 23% de las organizaciones de empleadores y el 50% de las organizaciones de trabajadores indicaron la existencia de un punto focal nacional o un mecanismo similar para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Figura 4). Desde 2025 y hasta la fecha, Argentina, Brasil y Perú han informado a la OIT de que han designado puntos focales nacionales en el ministerio y que se están llevando a cabo procesos para involucrar a los representantes de los empleadores y los trabajadores y establecer prioridades; Brasil está preparando un plan estratégico de medidas complementarias (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina; Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil; MTPE, Perú).

► **Figura 4 Puntos focales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, procesos o herramientas similares**



Varios países se basan en acuerdos de facto. En Uruguay, la agencia nacional de promoción de las exportaciones y las inversiones actúa como punto focal para las cuestiones relacionadas con la CER y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). En Santa Lucía, el Departamento de Trabajo actúa como punto focal (Federación de Empleadores de Santa Lucía). En la República Dominicana, una unidad técnica del Ministerio de Trabajo desempeña esta función (CNUS). En México, la FENASA señaló que múltiples instituciones públicas, entre ellas el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promueven la Declaración sobre las Empresas Multinacionales sobre migración, contratación justa y cuestiones laborales. Costa Rica utiliza su Punto Nacional de Contacto de la OCDE para la CER como estructura principal y cuenta con un Consejo Asesor de Sostenibilidad para su Política Nacional de Responsabilidad Social (MTSS, Costa Rica). Existen puntos focales sectoriales en materia de energía y litio dentro del Consejo Federal del Trabajo en Argentina (Argentina, CGTRA).

6. Otra información

Otras aportaciones destacaron las medidas nacionales, regionales e internacionales para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Colombia (Ministerio de Trabajo) informó de que su Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 integra los derechos humanos, promueve los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y el Acuerdo de Escazú, y da prioridad a la producción sostenible, la descarbonización y la inversión extranjera directa para la transferencia de conocimientos, mientras que el PNC establecido en virtud de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales convoca una mesa redonda sobre CER con 16 organismos para mejorar la coherencia de las políticas. Guatemala (MINTRAB), México (STPS), y Surinam

(Ministerio de Trabajo, Oportunidades Laborales y Asuntos Juveniles) piden que se intensifiquen los esfuerzos nacionales de sensibilización sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y Surinam insta también a que la OIT promueva más la Declaración a nivel regional y a que se incorpore en los marcos tripartitos.

México (STPS) informó de que promueve modelos empresariales que evitan el dumping social, reconoce a las empresas socialmente responsables a través del CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía) y ALIARSE (Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial), y trata de integrar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en la iniciativa «Made in Mexico». Las organizaciones de trabajadores de Argentina (CGTRA) y Ecuador (CEOSL) hicieron hincapié en la necesidad de crear capacidad en materia de empresas y derechos humanos para los empleadores, los trabajadores y las autoridades públicas. La República Dominicana destacó que la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales es fundamental para avanzar en el trabajo decente y las empresas responsables, mediante la sensibilización y la formación a nivel nacional, la coordinación sindical regional y la participación en los foros de la OIT, así como el compromiso internacional en materia de debida diligencia, rendición de cuentas y acceso a la información para los trabajadores y las comunidades afectadas (República Dominicana, CNUS).

7. Conclusión

El tercer ciclo de seguimiento de las Américas confirmó una amplia convergencia tripartita sobre la relevancia de las áreas fundamentales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para la región, incluyendo el cumplimiento de la legislación nacional, la igualdad de oportunidades y de trato, los salarios y las condiciones de trabajo, la SST, la formación y el

respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al mismo tiempo, persisten divergencias significativas en materia de libertad sindical y negociación colectiva, junto con deficiencias en la aplicación de la legislación, la debida diligencia en materia de derechos humanos y la participación de los trabajadores y los pueblos indígenas.

En varios países existen mecanismos de diálogo, y algunos los han designado o reforzado recientemente, pero son relativamente pocos los que han nombrado puntos focales nacionales. En toda la región, los mandantes destacaron el potencial de la IED para fomentar más y mejores empleos cuando hay mayor coherencia de las políticas, se refuerzan los vínculos entre las empresas multinacionales y las pymes, se da prioridad al desarrollo de competencias y se apoya la formalización de las MIPYMES locales. Es evidente que varios capítulos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son muy pertinentes en la región, tal como lo han señalado los mandantes tripartitos y se menciona en la Declaración de Punta Cana 2025, aprobada en la XX Reunión Regional de las Américas.¹⁰ Esto subraya la importancia de apoyar a los países en la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para fomentar el trabajo decente a través de las operaciones empresariales. También pone de relieve la oportunidad de seguir fortaleciendo la capacidad de los mandantes tripartitos y las empresas para hacer un mejor uso del instrumento. En conjunto, estas conclusiones sientan las bases para continuar el diálogo y las medidas específicas destinadas a reforzar aún más la coherencia de las políticas y promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en toda la región.

¹⁰ Declaración de Punta Cana por la democracia, la paz, el trabajo decente y el diálogo social: Unir a las Américas por un futuro con desarrollo sostenible y justicia social (2025), <https://www.oit.org/sites/default/files/2025-10/AMRM-20-D2-EN.pdf>.



Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional del Trabajo 2026

OIT. *La promoción y aplicación de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social en las Américas*, ficha informativa, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT. <https://doi.org/10.54394/00033359>

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Unidad de Empresas Multinacionales y
Compromiso Empresarial (MULTI)
W: oit.org/multi E: multi@ilo.org

DOI: 10.54394/00033359