



Organización
Internacional
del Trabajo

LAS AMÉRICAS

18.^a Reunión
Regional Americana

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

Lima, Perú
13-16 de octubre
2014

Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente

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

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

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

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

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 / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2014

ISBN 978-92-2-329161-7 (print)

ISBN 978-92-2-329162-4 (web pdf)

International Labour Office

empresa multinacional / fomento del empleo / creación de empleos / Declaración de la OIT / inversiones extranjeras / tendencia / América Latina / Caribe

03.04.9

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-WEI-REP

Prólogo

Desde que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo adoptara la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), se ha puesto de relieve la necesidad de un mecanismo de seguimiento. A lo largo de los años se han establecido varios mecanismos, como el procedimiento de interpretación y las encuestas llevadas a cabo cada cuatro años entre los Estados Miembros de la OIT sobre la implementación de las disposiciones de la Declaración EMN. En 2006, el Consejo de Administración suspendió estos ejercicios de encuesta y pidió a la Oficina que contemplara formas alternativas de mejorar la eficacia del mecanismo de seguimiento de la Declaración EMN.

En marzo de 2014, el Consejo de Administración adoptó una nueva estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y de las actividades promocionales de la Declaración EMN, poniendo particular énfasis en una mayor promoción y en un mayor desarrollo de las capacidades, en el refuerzo del apoyo prestado a nivel nacional y en el fortalecimiento de un sistema integrado de recogida de información. El objetivo de esta recopilación de información es aportar información para una discusión tripartita que tendrá lugar durante cada Reunión Regional sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN en la región, con miras a la posible formulación de recomendaciones y de iniciativas concretas a este respecto.

El primer ejercicio de este tipo se llevó a cabo en la preparación de la 18ª Reunión Regional Americana (Lima (Perú), 13-16 de octubre de 2014). Sobre la base de las respuestas recibidas directamente de los mandantes tripartitos, y de la información disponible en otras fuentes, como el portal de gestión de los conocimientos de la OIT, la Oficina preparó este informe para una sesión especial sobre la Declaración EMN que se celebrará durante la 18ª Reunión Regional Americana.

El presente informe aporta elementos importantes que han de considerarse de cara a las futuras medidas que los mandantes tripartitos pueden adoptar para promover la Declaración EMN en la región, y al apoyo técnico prestado por la Oficina para este fin. Confiamos en que el informe impulse el diálogo entre los mandantes, facilite el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas, y contribuya a la identificación de retos y oportunidades en las áreas cubiertas por la Declaración EMN a nivel nacional y regional.

La Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas del Departamento de Empresas, encargada de la preparación de este informe, quisiera expresar su sincero agradecimiento a los gobiernos, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que dedicaron tiempo a rellenar y remitir el cuestionario dentro del breve plazo de respuesta. También quisiéramos dar las gracias a nuestros colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), en la sede de la OIT y en la región, por su apoyo, su orientación y sus aportaciones en las diferentes fases de la elaboración del presente informe.

Peter Poschen
Director, Departamento de Empresas

Githa Roelans
*Jefa, Unidad de Empresas Multinacionales
y Fomento de las Actividades con las Empresas*

Agradecimientos

El presente informe fue elaborado por un equipo de la Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (MULTI), bajo el liderazgo de Githa Roelans. Annie van Klaveren y María Cristina Domínguez Coronado prepararon el informe y los gráficos. Emily Sims formuló comentarios técnicos y prestó asistencia editorial; Virgile Perret y Stéphanie Lagrange prepararon material de apoyo para algunos de los capítulos, e Irina Akimova brindó apoyo administrativo.

Colegas del Departamento de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), tanto en la sede como en la región, realizaron aportaciones que enriquecieron el informe.

La versión inglesa de este informe fue editada por John Dawson, y la versión española fue traducida y editada por Mónica Moreno-Corregidor.

Priscille Latchman (DTP/PRODOC) diseñó la portada. El Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) brindó un extenso apoyo durante la producción de este informe.

Índice

Prólogo	5
Agradecimientos	7
Abreviaturas	11
Resumen ejecutivo	13
1. Introducción	15
2. A propósito de la Declaración EMN	17
2.1 Recomendaciones de la Declaración EMN	17
2.2 El vínculo con las empresas sostenibles y con el desarrollo sostenible	18
3. Inversión extranjera directa y empresas multinacionales en las Américas: tendencias actuales	19
3.1 Corrientes de IED en las Américas	19
3.2 El surgimiento de las multilatinas	20
3.3 Sectores que atraen la IED a las Américas	22
3.4 La IED y el trabajo decente	22
3.5 Políticas de inversión e iniciativas para potenciar los efectos positivos de la IED	24
4. Promoción de los principios de la Declaración EMN en las Américas	27
4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración EMN	28
4.2 Retos y oportunidades en lo que respecta a las actividades de las EMN	31
4.2.1 Empleo	31
4.2.2 Formación	33
4.2.3 Condiciones de trabajo y de vida	34
4.2.4 Relaciones de trabajo	35
4.2.5 Otras áreas	37
4.3 Diálogo y celebración de consultas	37
4.3.1 Gobiernos	37
4.3.2 Organizaciones de empleadores	40
4.3.3 Organizaciones de trabajadores	42
4.4 Promoción de los principios de la Declaración EMN	45
4.4.1 Gobiernos	46
4.4.2 Organizaciones de empleadores	47
4.4.3 Organizaciones de trabajadores	48
4.5. Otra información	49

5. Observaciones finales	51
Referencias	53
Anexos	
Anexo I. Lista de gobiernos, y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que respondieron al cuestionario	56
Anexo II. Cuestionarios destinados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores	58
Anexo III. Principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	63
Anexo IV. Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de las Américas	64
Anexo V. Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	66
Anexo VI. Tasa de desempleo (%), países seleccionados de las Américas, 2010-2013	68
RECUADROS	
3.1 Políticas e iniciativas nacionales de inversión para aumentar la contribución de la IED al desarrollo socioeconómico	25
3.2 Ejemplos de disposiciones laborales contenidas en acuerdos de libre comercio bilaterales o regionales	26
4.1 Puntos de enlace nacionales de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	39
4.2 Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones (AMOP)	39
4.3 Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat)	43
GRÁFICOS	
3.1 Entradas de IED, 10 principales economías receptoras de las Américas, 2013	20
4.1 Relevancia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a áreas de la Declaración EMN (%)	30
4.2 Diálogo y celebración de consultas, gobiernos (%)	38
4.3 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de empleadores (%)	41
4.4 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de trabajadores (%)	43
4.5 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores (%)	45
4.6 Visión global de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores (%)	46
CUADROS	
3.1 Principales adquisiciones transfronterizas efectuadas por multilaterales, 2013	21
4.1 Visión global de las respuestas	28
4.2 Áreas de la Declaración EMN	28
4.3 Relevancia atribuida a áreas de la Declaración EMN por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores (%)	29

Abreviaturas

ACLAN	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
ADEX	Asociación de Exportadores
AELC	Asociación Europea de Libre Comercio
AMOP	Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones
APEC	Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico
CCEA	Consejo Consultivo Empresarial Andino
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CESIT	Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo
CINDE	Coalición costarricense de iniciativas de desarrollo
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)
CSA-TUCA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
Declaración EMN	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
DFATD	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (Canadá)
EMN	Empresas multinacionales
IED	Inversión extranjera directa
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
PYME	Pequeñas y medianas empresas
RedLat	Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales
RSE	Responsabilidad social empresarial
SNI	Sociedad Nacional de Industrias
SST	Seguridad y salud en el trabajo
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo



Resumen ejecutivo

En este informe se presenta una visión de conjunto de las actividades realizadas por los gobiernos, así como por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la región de las Américas, con el fin de crear conciencia acerca de las recomendaciones establecidas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la OIT, y de promover la observancia de las mismas.

El presente informe se ha elaborado sobre la base de la información recopilada directamente de los mandantes tripartitos de las Américas, y abarca 35 Estados Miembros de la OIT. Con este fin, a finales de mayo de 2014 se distribuyó un cuestionario a través de diversos canales a todos los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT que participarán en la 18ª Reunión Regional Americana. Las respuestas recibidas hasta el 31 de julio de 2014 se tuvieron en cuenta para este informe.

El cuestionario forma parte integrante del nuevo mecanismo de seguimiento de la Declaración EMN, adoptado por el Consejo de Administración en su 320ª reunión, en marzo de 2014, que también comprende actividades promocionales, entre ellas prestar apoyo técnico en los Estados Miembros de la OIT en las áreas cubiertas por la Declaración EMN.

El informe comienza con una introducción de la Declaración EMN, y a continuación se proporciona una visión general de las principales tendencias de la inversión extranjera directa (IED) en las Américas, tales como la evolución en términos de entradas y salidas de IED, el surgimiento de las multilatinas (empresas con sede en América Latina y el Caribe que invierten en otros países latinoamericanos), la composición sectorial de la IED, y la conexión entre la IED y el trabajo decente.

Más adelante se presentan las respuestas de los mandantes tripartitos al cuestionario. Se recibieron en total 62 respuestas provenientes de 31 Estados Miembros; 9 de los gobiernos, 15 de las organizaciones de empleadores, y 38 de las organizaciones de trabajadores. El cuestionario abarcó las siguientes áreas: conocimiento de los principios de la Declaración EMN; diálogo y celebración de consultas; promoción de los principios de la Declaración EMN, y otra información.

Existen similitudes interesantes entre los mandantes tripartitos en cuanto a la relevancia atribuida a las áreas de la Declaración EMN. De todas las respuestas, el 69% puso de relieve la relevancia del fomento del empleo. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores coincidieron en la relevancia atribuida a la formación, los gobiernos y las organizaciones de

trabajadores coincidieron en la relevancia atribuida a los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron opiniones similares en lo que se refiere a la importancia de la seguridad y la higiene.

Al desglosar las respuestas por mandante, la mayoría de los gobiernos que respondieron (78%) indicaron que el fomento del empleo es el área más relevante, seguido de la igualdad de oportunidades y de trato; la formación; los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; y la libertad sindical y el derecho de sindicación (el 67% todas ellas). Las organizaciones de empleadores pusieron de relieve la relevancia del fomento del empleo (56%), a lo que siguió la formación (60%), la igualdad de oportunidades y de trato; la seguridad del empleo, y la seguridad y la higiene (el 53% todas ellas). Por su parte, las organizaciones de trabajadores identificaron la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho de sindicación, y el fomento del empleo como las áreas más pertinentes, con el 79%, el 76% y el 68%, respectivamente.

En lo que respecta al diálogo y a la celebración de consultas sobre las operaciones de las empresas multinacionales (EMN), los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores proporcionaron información sobre los diversos mecanismos que han establecido. Los gobiernos tienen más probabilidades que las organizaciones de empleadores y de trabajadores de contar con un representante oficial o con una oficina que ejerza de punto de enlace con los representantes de las EMN extranjeras, incluidos los representantes de los trabajadores en las EMN extranjeras, y de celebrar consultas y entablar un diálogo, así como de organizar eventos sobre las áreas contempladas en la Declaración EMN. Las organizaciones de trabajadores tienden a realizar actividades más coordinadas a nivel regional, mientras que las organizaciones de empleadores tienen más probabilidades que los gobiernos o que las organizaciones de trabajadores de celebrar consultas sobre las actividades de las EMN.

El 39% de los participantes en el cuestionario indicaron que, en los últimos años, habían organizado eventos para promover los principios de la Declaración EMN. Según las respuestas recibidas, los gobiernos han sido los que más iniciativa han demostrado en los últimos años, seguidos de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores. El 35% de estos eventos se organizó con la asistencia de la OIT, y muchos de ellos contaron con la participación de más de un mandante. Las organizaciones de trabajadores en particular organizaron eventos conjuntamente con sus homólogos en otros países.

La información recopilada directamente de los mandantes tripartitos por medio de los cuestionarios proporciona claramente elementos que deben considerarse en relación con las futuras actividades en las Américas. En primer lugar, algunos de los participantes en el cuestionario señalaron que acogerían con agrado la asistencia técnica de la OIT en la organización de eventos, incluidos cursos de formación, y el desarrollo y la difusión de materiales promocionales. Esto está en consonancia con la nueva estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y de las actividades promocionales de la Declaración EMN.

El diálogo y la celebración de consultas es otra área que cabe fortalecer más aún, concretamente el diálogo tripartito – en el que participan el gobierno, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores –, lo cual contribuiría a aumentar la coherencia estratégica y la acción conjunta.

Por último, los comentarios recibidos en lo que respecta al bajo nivel de conocimiento de la Declaración EMN en algunos países, particularmente en comparación con las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, y con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, demuestran la necesidad de fortalecer más aún la promoción del instrumento entre los mandantes tripartitos y la disponibilidad de la asistencia técnica de la OIT. Varios participantes en el cuestionario expresaron claramente su voluntad de recibir más asistencia técnica a este respecto.



Introducción

1

En este informe se presenta una visión de conjunto de las actividades realizadas por los gobiernos, así como por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en los Estados Miembros de la OIT en las Américas, con el fin de crear conciencia acerca de las recomendaciones establecidas en la Declaración EMN de la OIT, y de promover la observancia de las mismas.

El Consejo de Administración de la OIT adoptó en su 320ª reunión, en marzo de 2014, un nuevo mecanismo de seguimiento de la Declaración EMN. Éste comprende las actividades promocionales que debe llevar a cabo la Oficina Internacional del Trabajo, entre ellas prestar apoyo técnico en los Estados Miembros de la OIT en las áreas cubiertas por la Declaración EMN, y un mecanismo integrado de recogida de información. Este mecanismo prevé la recopilación de información directamente de los mandantes tripartitos en los Estados Miembros de la OIT de una región determinada sobre la base de un cuestionario. A continuación, la información facilitada por los mandantes tripartitos se compila en un informe, presentado por la Oficina durante una Reunión Regional de la OIT, como aportación para un debate tripartito. Los informes preparados para las cuatro siguientes Reuniones Regionales de la OIT – las Américas, África, Asia y el Pacífico, y Europa y Asia Central – y el informe global permitirán al Consejo de Administración en 2018 identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas, y evaluar tanto las necesidades de los Estados Miembros como la eficacia de las actividades promocionales relacionadas con la Declaración EMN.

El presente informe se ha elaborado sobre la base de la información recopilada directamente de los mandantes tripartitos de las Américas, y abarca 35 Estados Miembros de la OIT. Con este fin, a finales de mayo de 2014 se distribuyó un cuestionario a través de diversos cauces a todos los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT que participarán en la 18ª Reunión Regional Americana. Las respuestas se recibieron hasta el 31 de julio.

El alcance y la profundidad de las respuestas, a pesar del tiempo limitado de respuesta, evidencian la importancia que conceden los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de una región diversa y heterogénea a las áreas cubiertas por la Declaración EMN y a las operaciones de las empresas multinacionales.

Esto es sumamente pertinente en una época de incertidumbre mundial. Aun cuando en 2013 la tasa de desempleo urbano en América Latina y el Caribe alcanzó mínimos históricos – lo cual reviste particular interés para una región que registró una tasa de desempleo de dos dígitos hace un decenio –, la ralentización del dinamismo de las economías nacionales

está provocando el estancamiento de los indicadores del mercado laboral.¹ Esto puede conducir a un incremento de la tasa de desempleo y del déficit de trabajo decente y de informalidad (OIT, 2013a). En el Canadá y los Estados Unidos de América, las repercusiones de la lenta recuperación de la economía mundial han dado lugar a una mayor desigualdad.

Tal como señala el Director General de la OIT en su informe para la 18ª Reunión Regional Americana, «La economía informal, la persistencia de una importante desigualdad, patrones de discriminación y focos de pobreza, realzan la necesidad de potenciar el trabajo de la Organización en la región para promover más y mejores empleos con pleno ejercicio de los derechos, especialmente la libertad sindical y la negociación colectiva» (OIT, 2014b).

El presente informe sobre la promoción de la Declaración EMN en las Américas está estructurado del siguiente modo:

- En el capítulo 2 se proporciona una visión de conjunto de las recomendaciones contenidas en la Declaración EMN, con el fin de aprovechar al máximo el potencial de la IED para el trabajo decente y el desarrollo;
- En el capítulo 3 se describen las características primordiales de la IED en la región de las Américas, la composición sectorial de la IED, la conexión entre la IED y el trabajo decente, y las iniciativas de política emprendidas por los gobiernos de la región con el fin de armonizar mejor la IED con los programas nacionales del desarrollo. Este capítulo se basa en gran parte en informes preparados por organismos especializados, y en él se pasa revista a las diferentes realidades de la IED en las distintas subregiones;²
- En el capítulo 4 se presenta una visión global del modo en que los principios de la Declaración EMN han sido promovidos a nivel nacional por los mandantes tripartitos, a saber, el gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Este capítulo se basa enteramente en las aportaciones de los mandantes tripartitos provenientes de los 31 Estados Miembros de la OIT en las Américas de los cuales se recibieron respuestas; y
- El capítulo 5 contiene observaciones finales y propuestas de acción para el futuro en lo que respecta a la promoción de los principios de la Declaración EMN en vistas a una acogida más amplia.

1. En el anexo VI pueden observarse los cambios registrados en la tasa de desempleo en países seleccionados de las Américas entre 2010 y 2013.

2. Los Estados Miembros de la región americana son: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela. En términos de las subregiones mencionadas en el presente informe, América Central comprende siete países: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, y muchas pequeñas islas mar adentro. El Caribe comprende 30 territorios, incluidos Estados soberanos, departamentos de ultramar y dependencias. América del Sur comprende 12 Estados soberanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela. Cuando se menciona América Latina y el Caribe, se hace referencia a las 22 naciones que abarcan el área desde la frontera meridional de los Estados Unidos de América hasta la punta meridional de América del Sur, incluido el Caribe.



A propósito de la Declaración EMN

2

2.1 Recomendaciones de la Declaración EMN

Los gobiernos procuran atraer IED basándose en el supuesto de que propiciará la creación de empleo y estimulará una nueva capacidad de producción, los beneficios colaterales, la transferencia de tecnología y la mejora de las competencias profesionales.

Las EMN pueden contribuir a una utilización más eficiente del capital, de la tecnología y de la mano de obra, así como al incremento de las oportunidades de empleo, a una mejora del nivel de vida y a la satisfacción de las necesidades básicas en los lugares en que despliegan su actividad. Sin embargo, sus actividades también pueden suscitar preocupación en términos de su conducta en materia de cuestiones laborales y de política social, y de sus relaciones con los países de acogida.

La Declaración EMN de la OIT reconoce la importante función que desempeñan las EMN en el desarrollo social y económico, y tiene por objeto fomentar su contribución positiva y reducir al mínimo los posibles efectos negativos. La Declaración EMN es el único instrumento mundial acordado de manera tripartita que contiene recomendaciones dirigidas a las EMN. Sin embargo, también está destinada a los gobiernos y a los interlocutores sociales, y tiene «por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.» (OIT, 1977, pág. 2). La Declaración EMN alienta a las EMN³ a acatar las leyes nacionales, a respetar las normas internacionales – incluidas las normas internacionales del trabajo⁴ y los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas – y a apoyar las prioridades de desarrollo.

En la Declaración EMN se aclara la función que desempeñan los gobiernos, las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y se pone de relieve la importancia que reviste armonizar mejor las políticas y programas adoptados por las EMN con los objetivos

3. Es importante señalar que la definición de «empresa multinacional» contenida en la Declaración EMN incluye las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El término también engloba las compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa.

4. En el anexo de la Declaración EMN se proporciona una lista de estos convenios y recomendaciones (pág. 11).

de la política pública y de desarrollo en el país en que llevan a cabo su actividad. Alienta firmemente el diálogo entre los gobiernos de origen y de acogida; las empresas, el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el personal directivo y los trabajadores a nivel de empresa. En la Declaración EMN se abordan cinco áreas primordiales, a saber, políticas generales, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones de trabajo.⁵

2.2 El vínculo con las empresas sostenibles y con el desarrollo sostenible

Las empresas que se rigen por la legislación nacional y que observan las recomendaciones de la Declaración EMN contribuyen al desarrollo sostenible, en particular a su pilar social.

El concepto de desarrollo sostenible ha tenido prioridad en la agenda política internacional desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), que tuvo lugar en junio de 2012, en la que los Estados Miembros de las Naciones Unidas convinieron emprender un proceso encaminado a concebir un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible que habría de acordar la Asamblea General, apoyándose en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y convergiendo con la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo después de 2015.⁶

Al mismo tiempo, existe un debate internacional de amplio alcance sobre la promoción de empresas sostenibles, así como un creciente reconocimiento del papel central que desempeña el sector privado al encarar los desafíos clave para el desarrollo, incluida la creación de empleo (OIT, 2007b).

La promoción de empresas sostenibles se centra en el fortalecimiento del Estado de derecho, de las instituciones y de los sistemas de gobernanza que estimulan a las empresas, alentándolas a desplegar su actividad de una manera sostenible. El tripartismo, incluidos el diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento fundamental para lograr este objetivo.

Las empresas sostenibles pueden tener cualquier tamaño, desde microempresas hasta grandes empresas, y ser de cualquier tipo, incluidas empresas estatales y empresas multinacionales, así como cooperativas y empresas sociales. Sin embargo, dados los niveles cada vez mayores de IED, la escala operacional de las EMN y el número de empleos directos, indirectos e inducidos que crean a nivel mundial, el concepto de empresas sostenibles es más pertinente aún para las grandes empresas. Así pues, una EMN sostenible es la que aspira a potenciar al máximo los efectos positivos sociales y medioambientales de sus actividades empresariales, y la que adopta una posición previsor y coherente a la hora de limitar y mitigar sus efectos negativos.

En las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a las empresas sostenibles se pone de relieve la importante función que desempeñan los gobiernos a la hora de crear un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, a través de un marco legislativo y de política apropiado, y del fortalecimiento de las instituciones y del sistema de gobernanza en el que las empresas llevan a cabo su actividad (OIT, 2007a). La Declaración EMN invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las EMN que desarrollan su actividad en sus territorios, a que observen los principios consagrados en la Declaración.

5. El anexo III contiene un resumen de las disposiciones de la Declaración EMN relativas a los gobiernos y a las empresas.

6. Para más información sobre el proceso encaminado a definir un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible, consulte la Plataforma de conocimiento para el desarrollo sostenible: <http://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (en inglés).

Inversión extranjera directa y empresas multinacionales en las Américas: tendencias actuales

3

En este capítulo se ofrece una visión global de las principales tendencias de la IED⁷ en las Américas. Las principales fuentes en que se basa este capítulo son informes redactados por organizaciones internacionales sobre el tema, como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas, y publicaciones de la OIT tales como el *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014* (OIT, 2014d) y el *Panorama Laboral 2013 para América Latina y el Caribe* (OIT, 2013a).

3.1 Corrientes de IED en las Américas

La región de las Américas es un polo atractivo para la IED. En 2012 y 2013, seis de sus economías – Estados Unidos de América, Brasil, Canadá, México, Chile y Colombia – figuraron entre las 20 principales economías receptoras de IED del mundo. El gráfico 3.1 muestra los 10 principales destinos de entradas de IED en las Américas en 2013, con exclusión de las entidades de finalidad específica y de los centros financieros transnacionales en el Caribe.⁸

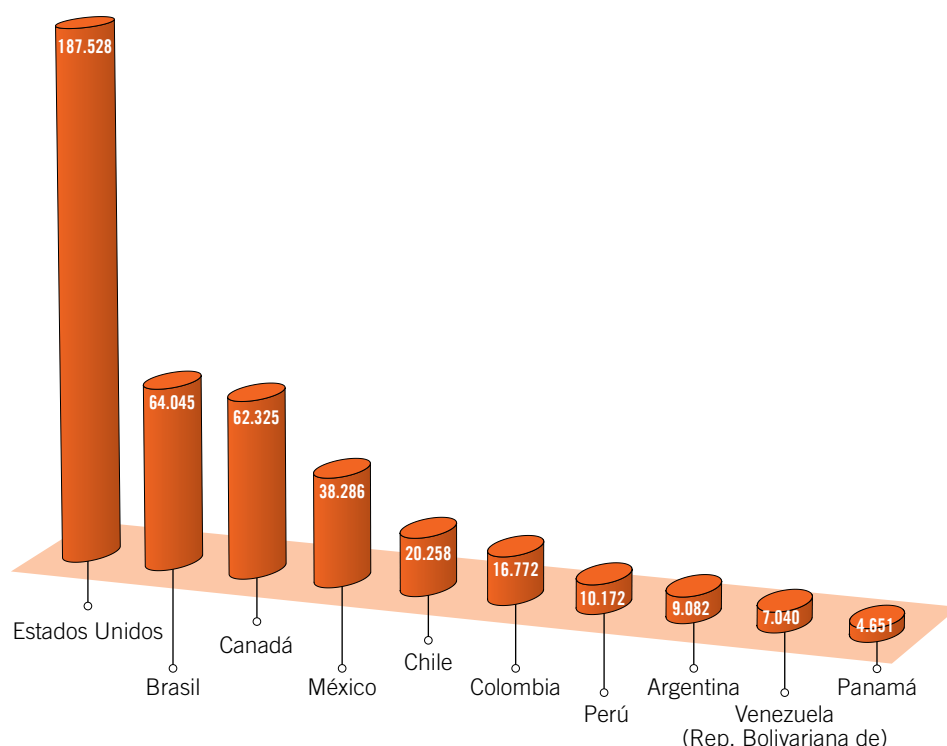
En términos de países emisores de inversiones en las Américas, los Estados Unidos de América – el principal destino de IED en las Américas y a escala mundial – atrae inversiones fundamentalmente del Reino Unido, Suiza, Luxemburgo, el Japón y los Países Bajos (Gobierno de los Estados Unidos de América, 2013). En el Canadá, las entradas de IED en 2011 provinieron esencialmente de los Estados Unidos de América, los Estados miembros de la Unión Europea (en particular del Reino Unido), y el Japón.

En América Latina y el Caribe, los Estados Unidos de América y los Estados miembros de la Unión Europea son los mayores inversores. De acuerdo a la CEPAL, los Estados Unidos

7. La IED se define como una inversión que entraña una relación a largo plazo y refleja un interés duradero y de control por una entidad domiciliada en un país (el inversor extranjero directo o la empresa matriz) en una compañía domiciliada en otro país (empresa de IED o filial extranjera). Dicha inversión conlleva tanto la transacción inicial entre ambas entidades como todas las transacciones ulteriores entre ellas y entre filiales extranjeras (UNCTAD, 2012, pág.3).

8. «Las entidades de finalidad específica son filiales extranjeras que se establecen con un propósito particular o que tienen una estructura jurídica específica; suelen implantarse en países que ofrecen ventajas fiscales concretas a ese tipo de entidades. Tanto los centros financieros transnacionales como las entidades de finalidad específica se utilizan para canalizar fondos transnacionales.» (UNCTAD, 2013, pág. 6).

GRÁFICO 3.1 Entradas de IED, 10 principales economías receptoras de las Américas, 2013 (millones de US\$)



Fuente: OIT basada en la UNCTAD, base de datos de estadísticas de la UNCTAD (UNCTADStat).

de América sigue siendo el mayor inversor en América Latina y el Caribe en general, y desempeña un papel particularmente importante en América Central y México. Europa en su conjunto es el mayor inversor en el Brasil, México y Colombia (CEPAL, 2014). La IED china en América Latina y el Caribe fue muy limitada hasta 2010, pero se ha intensificado desde entonces, concentrándose sobre todo en el sector primario (compañías extractivas) y en el sector manufacturero, concretamente en el caso del Brasil.

3.2 El surgimiento de las multilatinas

Además de las EMN del Canadá, los Estados Unidos de América y Europa que despliegan su actividad en la región, las grandes empresas latinoamericanas han acelerado sus adquisiciones y operaciones transfronterizas en América Latina y el Caribe desde 2006 y, en particular, en 2010. Según la CEPAL (2013), la mayoría de estas multilatinas⁹ provinieron inicialmente de la Argentina, el Brasil, Chile y México, invirtiendo en mercados cercanos. Posteriormente, estas multilatinas se expandieron a mercados más lejanos en América Latina y el Caribe, y algunas de ellas establecieron operaciones en otras partes del mundo. En los últimos años, las EMN domiciliadas en Colombia, el Perú, América Central y el Caribe también han expandido sus operaciones en otros mercados de América Latina y el Caribe.

Entre los factores que contribuyen a explicar el surgimiento de las multilatinas se cuentan la mayor confianza de los inversores latinoamericanos en las economías de América Latina y el Caribe, la estabilidad política, períodos de crecimiento económico estable en la región, oportunidades para adquirir activos de empresas europeas que llevan a cabo su actividad en la región y que se han visto afectadas por la crisis financiera mundial, el mejor acceso a las

9. La CEPAL se refiere a las «multilatinas» como «empresas translatinas».

CUADRO 3.1 Principales adquisiciones transfronterizas efectuadas por multilatinas, 2013

	Empresa	País de procedencia	Activos adquiridos	País de los activos	País del vendedor	Sector
1	Bancolombia	Colombia	HSBC Panama	Panamá	Reino Unido	Finanzas
2	Coca-Cola FEMSA	México	Spaipa SA	Brasil	Brasil	Alimentos y bebidas
3	Grupo BTG Pactual	Brasil	Participación en prospección petrolífera (50%)	África	Brasil	Petróleo
4	Grupo Nutresa	Colombia	Tresmontes Lucchetti	Chile	Chile	Alimentos y bebidas
5	Banco Safra	Brasil	Bank J Safra Sarasin (50%)	Suiza	Suiza	Finanzas
6	Coca-Cola FEMSA	México	Coca-Cola Bottlers Philippines (51%)	Filipinas	Estados Unidos	Alimentos y bebidas
7	Grupo Aval	Colombia	Banco Bilbao Vizcaya Panama (99%)	Panamá	España	Finanzas
8	Grupo Aeropuerto del Sureste	México	Aeropuerto LMM	Puerto Rico	Puerto Rico	Transporte
9	Cementos Argos	Colombia	Lafarge Cementos Honduras (53%)	Honduras	Francia	Cemento
10	Coca-Cola FEMSA	México	Companhia Fluminense de Refrigerantes	Brasil	Brasil	Alimentos y bebidas
11	ENTEL	Chile	Nextel de Perú	Perú	Estados Unidos	Telecomunicaciones
12	Investor group	México	ISC Fresh Water	España	Reino Unido	Sector inmobiliario
13	Alfa SAB	México	Grupo Campofrío (45%)	España	España	Alimentos y bebidas
14	Corpesca	Chile	Sementes Selecta (60%)	Brasil	Brasil	Agricultura
15	Mexichem SAB	México	Activos de producción de resinas	Estados Unidos	Estados Unidos	Productos químicos
16	Bancolombia	Colombia	Grupo Agromercantil Holding (40%)	Guatemala	Estados Unidos	Agricultura
17	Vale SA	Brasil	Mina de carbón Belvedere	Australia	Australia	Minería
18	Pluspetrol	Argentina	Harvest Vinccler (29%)	Venezuela (República Bolivariana de)	Estados Unidos	Petróleo
19	Marcopolo SA	Brasil	New Flyer (20%)	Canadá	Canadá	Sector automotor
20	Amil Participacoes SA	Brasil	Hospitais Privados de Portugal	Portugal	Portugal	Salud

Fuente: CEPAL, 2014, pág. 53.

finanzas internacionales, y la mayor competencia por parte de las EMN en sus propios mercados, lo que motiva a las multilatinas a buscar mercados en otros lugares.

En varios países, las multilatinas contribuyen considerablemente a las corrientes de IED. En Ecuador, por ejemplo, la IED de las multilatinas representa el 46% de las entradas de IED, en Colombia el 30%, y en América Central el 39%. El cuadro 3.1 muestra las principales adquisiciones transfronterizas llevadas a cabo por multilatinas de empresas domiciliadas en los Estados Unidos de América, el Canadá, Europa, Australia y otros países de América Latina. Como se puede observar en el cuadro, la mayoría de las adquisiciones realizadas por las empresas latinoamericanas en 2013 tuvieron su origen en México, el Brasil y Colombia (CEPAL, 2013).

Aunque la mayoría de los países de América Latina siguen registrando unos niveles modestos de salidas de IED, países como Chile, Colombia y México están aproximándose a una relación más equilibrada de entradas y salidas de IED. A raíz del surgimiento de las multilatinas, la tendencia general en América Latina y el Caribe es el crecimiento de la inversión en el extranjero, en particular, pero no exclusivamente, en otros países de la región.

3.3 Sectores que atraen la IED a las Américas

Un análisis de la IED en función de los sectores económicos proporciona otra visión interesante.

El sector terciario, que comprende actividades económicas que proporcionan servicios a consumidores y empresas, es el principal objetivo de la IED en América Latina y el Caribe, concretamente en las subregiones de América Central y el Caribe. La inversión en este sector suele estar orientada a la búsqueda de mercados, fundamentalmente debido a que el crecimiento económico sostenido y la expansión de los mercados nacionales hacen cada vez más atractiva la inversión en sectores como las telecomunicaciones, el comercio minorista, el turismo y los servicios financieros.

El sector secundario, que conlleva la transformación de materias primas o de productos intermedios en bienes, atrae la mayor parte de las inversiones que fluyen hacia los Estados Unidos de América. En los diez últimos años, el porcentaje de IED proveniente del sector manufacturero ha sido del 39,2%, y ha aumentado al 45,4% entre 2010 y 2012 (Gobierno de los Estados Unidos de América, 2013). En América Latina y el Caribe, la industria manufacturera es el segundo objetivo más importante de las entradas de IED; esto es particularmente significativo en el caso de México y de América Central, fundamentalmente debido a su proximidad con los Estados Unidos de América, un mercado de exportación primordial para los productos manufacturados. Éstos suelen ser productos de mediana y alta intensidad tecnológica que requieren mano de obra calificada, así como productos de baja intensidad tecnológica.

El sector primario, que hace uso directo de los recursos naturales, es más importante para las economías de América del Sur, y ha atraído una parte importante de la inversión orientada a la búsqueda de recursos naturales, particularmente en el último decenio, debido al elevado precio de las materias primas. En este sector, las exportaciones son fundamentalmente productos primarios y manufacturas basadas en productos básicos, que ocupan el primer lugar en la cadena de valor. A continuación, estos productos se utilizan como bienes intermedios en las exportaciones de terceros países. Las empresas extranjeras son actores importantes que tienen una posición dominante en todos los países ricos en minerales, salvo en el Brasil (UNCTAD, 2013). Sin embargo, en los últimos tiempos, las entradas de IED que fluyen hacia el sector han disminuido debido a la caída de los precios de los productos básicos, y han aumentado los costos de extracción y los insumos clave, como la energía.

3.4 La IED y el trabajo decente

El impacto de la IED en el trabajo decente ha generado un debate considerable. En general, los gobiernos aplican estrategias para atraer IED, basadas en parte en la expectativa de que la IED tendrá efectos positivos en la creación de empleo, la productividad, los salarios y las condiciones de trabajo.

En América Latina y el Caribe, los gobiernos también procuraron atraer IED como medio para compensar la falta de recursos financieros, con objeto de mejorar y aumentar la productividad y la competitividad de las empresas nacionales, lo cual es esencial para un desarrollo económico sostenido.¹⁰

Una encuesta mundial realizada a principios de 2014 por la UNCTAD entre los organismos de promoción de las inversiones sobre sus perspectivas de IED y sobre la promoción del desarrollo sostenible a través de incentivos de inversión puso de relieve que la creación de empleo se consideraba el objetivo más importante de los incentivos de inversión. Casi el

10. La competitividad nacional está determinada por una serie de factores nacionales y empresariales, entre los que se cuentan la calidad de las instituciones y de la infraestructura; la educación; el nivel de competencias profesionales y el estado de salud de la población y de la fuerza de trabajo; el rendimiento macroeconómico y del mercado de trabajo; la sofisticación e innovación empresariales, y la capacidad de los trabajadores y las empresas para adaptarse a la nueva tecnología. Si bien estos factores no aseguran de por sí la competitividad, se consideran primordiales para el desarrollo de unas economías más competitivas (OIT, 2014d).

75% de los organismos de promoción de las inversiones que respondieron al cuestionario lo consideraba el objetivo principal o secundario, seguido de la transferencia de tecnología, la promoción de las exportaciones, las alianzas locales y el valor interno añadido, y el desarrollo de las competencias profesionales. En términos de objetivos de los incentivos de inversión, el desarrollo local, la política industrial y la protección del medio ambiente no se consideraban tan prioritarios. En términos de industrias, los organismos de promoción de las inversiones de América Latina y el Caribe identificaron el sector de las finanzas, el sector de la hotelería y la restauración, y el sector de la alimentación como los más prometedores para atraer IED a sus países.

Así pues, la creación de empleo es uno de los principales factores que motivan a los países a atraer IED. Sin embargo, en general, los efectos de la IED en la generación de empleo dependen en gran parte de una serie de factores, como el tipo de inversión, el sector seleccionado, el grado de integración en la economía local, y la fuerza de las instituciones que regulan la inversión y los mercados de trabajo. Cuando la IED llega a los países principalmente a través de proyectos totalmente nuevos, cuyo objetivo es crear capacidad de producción, se estima que los efectos en la generación de empleo son mayores en términos de creación de empleos tanto directos como indirectos. Éste es particularmente el caso cuando la inversión en nuevas instalaciones está orientada específicamente a sectores con un alto coeficiente de mano de obra, como la agricultura, el sector manufacturero, el turismo y el comercio minorista – aunque en el caso de la agricultura y el turismo, en cierta medida, una parte importante de los empleos creados son estacionales. Según la CEPAL, la inversión en nuevas instalaciones representó aproximadamente el 60% de las entradas de IED en América Latina y el Caribe entre 2003 y 2013.

Alternativamente, cuando la IED se orienta específicamente a la adquisición de empresas de propiedad nacional y a sectores que exigen grandes inversiones de capital, se estima que las repercusiones en la creación de empleo son menores a corto plazo, debido a las posibles reestructuraciones y despidos, y al desplazamiento de los competidores nacionales, entre otros factores. Sin embargo, a largo plazo este tipo de inversión podría propiciar la creación de empleo a través de la redistribución sectorial de los empleos (OIT, 2014d).

Las limitaciones de datos plantean desafíos considerables a la hora de identificar claramente los efectos de la IED en el empleo, tanto en términos cuantitativos (el número de empleos creados) como cualitativos (la calidad de los empleos, por ejemplo, examinando la evolución de los salarios y de la seguridad del empleo).

Sin embargo, según una estimación de la CEPAL (2013), el contenido de empleos de la IED en América Latina y el Caribe varía considerablemente de un país y otro, y entre los diversos sectores. En el Caribe, cuando las inversiones están orientadas al sector turístico, se estima que cada millón de dólares de EE.UU. invertido puede generar unos seis empleos. En cambio, cuando están orientadas al sector financiero, al sector de la minería, y al sector manufacturero que requiere abundantes recursos naturales, se estima que cada millón de dólares de EE.UU. invertido genera menos de dos empleos. En México y en América Central, la IED tiene un alto contenido de empleos, ya que se centra notablemente en el sector manufacturero, por lo que se prevé que 1 millón de dólares de EE.UU. creará cuatro empleos. En América del Sur, donde las inversiones suelen estar vinculadas con los recursos naturales, se estima que cada millón de dólares de EE.UU. crea en promedio 2,5 empleos.¹¹

Los sectores que reciben porcentajes más apreciables de inversión no son necesariamente los que generan más empleo; en los casos en que se crean más empleos, la calidad de los mismos varía considerablemente. El sector de los servicios, por ejemplo, puede crear numerosos empleos, pero también es un sector en el que la estabilidad laboral suele ser menor.

Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen una importante función que desempeñar a la hora de atraer IED para aumentar la productividad y la competitividad de sus economías nacionales. Las conclusiones del debate de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la promoción de las empresas sostenibles ponen de relieve la importancia que reviste crear

11. Para más información sobre el contenido de empleos directos de la IED anunciada entre 2003 y 2012, así como sobre la metodología utilizada para su estimación, consulte CEPAL, 2013.

un entorno propicio para las empresas sostenibles, y formular políticas apropiadas con el fin de asegurar que los resultados competitivos se apoyen en unos cimientos firmes y sostenibles (OIT, 2007a). Como se ha debatido con frecuencia, existen vías sostenibles que propician el desarrollo económico y social, pero también hay vías menos sostenibles que las economías nacionales a veces emprenden para aumentar su productividad y competitividad en el corto plazo. La adopción y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pueden evitar una carrera descendente en el empeño por atraer IED y por lograr el crecimiento económico.

Tal como se indica en el *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014* de la OIT, unas instituciones robustas del mercado de trabajo, respaldadas por un diálogo tripartito eficaz entre trabajadores, empleadores y gobiernos, son esenciales para asegurar que se siga el camino hacia la obtención de unos resultados positivos, de tal modo que se potencie al máximo el bienestar social. Un diálogo social fructífero puede llegar a ser efectivamente una fuente de competitividad, ya que un entorno de trabajo más estable y armonioso puede contribuir a incrementar los niveles de productividad, propiciar la estabilidad y atraer nuevas inversiones. Esto pone de relieve la importante función que deben desempeñar los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a la hora de asegurar que la IED contribuya a los requisitos de las prioridades de desarrollo económico y social de cada país.

Esto es particularmente pertinente en América Latina y el Caribe, donde se registra el mayor nivel de desigualdad en el mundo y donde la inseguridad laboral, el subempleo y la economía informal siguen siendo considerables.¹²

3.5 Políticas de inversión e iniciativas para potenciar los efectos positivos de la IED

Los gobiernos disponen de varios instrumentos para limitar los posibles efectos negativos de la IED e impulsar su contribución positiva al desarrollo económico y social en términos de crear más y mejores empleos, de establecer alianzas regresivas y progresivas con grandes, medianas y pequeñas empresas nacionales, de promover la mejora de la cadena de valor, y de invertir en el desarrollo del capital humano.

En la región de las Américas, existen varios ejemplos de iniciativas nacionales de política para armonizar mejor la IED con las prioridades nacionales de desarrollo. Éstas pueden adoptar la forma de disposiciones específicas en las políticas nacionales de inversión, como se ha señalado anteriormente, o pueden traducirse en el establecimiento de mecanismos de diálogo, tales como consejos nacionales (recuadro 3.1).

Los gobiernos también pueden integrar cuestiones sociales en otros instrumentos que afectan a sus decisiones en materia de inversión, en particular acuerdos bilaterales o regionales de libre comercio. La creciente tendencia a integrar disposiciones relacionadas con cuestiones sociales en los acuerdos de libre comercio (ALC) es particularmente pertinente en vista de la tendencia cada vez mayor de los países a crear agrupaciones megarregionales, que están forjando la IED mundial.¹³ Según un estudio de la OIT sobre la dimensión social de los acuerdos de libre comercio (OIT, 2013d), el número de acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales se ha incrementado considerablemente en los dos últimos decenios, y esta tendencia se ha traducido en un mayor número de ratificaciones, particularmente de las normas internacionales del trabajo fundamentales, en actividades de cooperación entre las partes signatarias y, en algunos casos, en el desarrollo de mecanismos de presentación de quejas (recuadro 3.2).

12. En América Latina y el Caribe, al menos 130 millones de personas trabajan en condiciones de informalidad, y se estima que tres de cada diez trabajadores no tienen ningún tipo de cobertura de seguridad social (OIT, 2013a).

13. Según la UNCTAD, cada uno de los tres principales grupos regionales que están en curso de negociación – el Acuerdo Estratégico Transpacífico (TTP), el Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión (TTIP) y el Acuerdo de Asociación Económica Integral (RCEP) – representan una tercera parte o más de las corrientes mundiales de IED. El Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) sigue siendo la mayor cooperación económica regional, ya que abarca el 54% de las entradas de IED (UNCTAD, 2014 pág. ix (en inglés)).

Recuadro 3.1 Políticas e iniciativas nacionales de inversión para aumentar la contribución de la IED al desarrollo socioeconómico

Ley de Inversiones del Canadá (*Investment Canada Act*) (Canadá)

La Ley de Inversiones del Canadá (ICA por sus siglas en inglés) es una ley federal canadiense que regula la IED en el país. Entró en vigor el 30 de junio de 1985 y se ha enmendado en reiteradas ocasiones. El objetivo de la ICA es estimular las inversiones extranjeras en el Canadá, y asegurar al mismo tiempo que estas últimas contribuyan al crecimiento económico y a las oportunidades de empleo. En virtud de lo dispuesto en esta Ley, las adquisiciones o inversiones en el Canadá son objeto de notificación o examen, lo que significa que están sujetas a la aprobación del Gobierno federal. En particular, la Ley habilita al Gobierno para que prohíba las inversiones extranjeras de cuantía «considerable» si no representan un beneficio neto para el país. En 2014, la política canadiense estableció que el umbral para que una inversión se estimara «considerable» eran 354 millones de dólares canadienses. La determinación de la existencia de un «beneficio neto» depende de una lista de factores que el Gobierno tiene en cuenta, tales como el efecto de las inversiones en la actividad económica, la productividad y la competencia dentro de una industria. Asimismo, las inversiones extranjeras también son objeto de examen si adquieren directamente el control de una empresa cultural canadiense. Incumbe al Ministerio del Patrimonio Canadiense examinar dichas inversiones. Por último, las enmiendas a la ICA introducidas en marzo de 2009 otorgan al Gobierno amplia discreción para examinar las inversiones extranjeras en el Canadá que pudieran socavar la seguridad nacional (Frigon, 2011).

Programa SelectUSA (Estados Unidos de América)

En junio de 2011, el Gobierno de los Estados Unidos de América emprendió la primera iniciativa federal, conocida como SelectUSA, con el fin de atraer, retener y expandir la inversión empresarial en los Estados Unidos de América. El objetivo del programa es facilitar la inversión empresarial con objeto de crear empleos, estimular el crecimiento económico y fortalecer la competitividad americana. Al tratarse de un programa de la Administración del Comercio Internacional del Ministerio de Comercio, SelectUSA actúa como único punto de enlace para que los inversores y las organizaciones de desarrollo económico reciban asesoramiento sobre estrategias para atraer inversiones, y sobre cómo iniciar un negocio, acceder a los recursos federales y lidiar con los reglamentos gubernamentales. Ofrece una serie de herramientas a los inversores extranjeros que pretenden invertir en los Estados Unidos de América, incluida una lista de diversos programas estatales y federales. El elemento central de la iniciativa es la Cumbre de Inversión SelectUSA, un evento de dos días orientado a facilitar y promover la comunidad empresarial de América. La primera Cumbre de Inversión tuvo lugar en Washington D.C., entre el 31 de octubre y el 1 de noviembre de 2013, y brindó oportunidades tanto a las empresas como a los inversores para crear una red y reunirse con expertos en diversos ámbitos*.

Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible (Chile)

En abril de 2013, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile estableció por decreto el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, un órgano multisectorial creado para asesorar al Ministerio sobre la formulación de una política pública en el ámbito de la responsabilidad social. El Consejo hace referencia a la Declaración EMN como uno de los cinco marcos internacionales que pueden orientar el comportamiento empresarial. El Consejo actúa como plataforma para el diálogo entre diferentes organismos públicos, el sector privado, organizaciones de la sociedad civil y el sector académico, y sirve para identificar buenas prácticas y para proponer iniciativas y políticas concretas con el fin de promover el desarrollo sostenible. El Consejo está presidido por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y congrega a representantes de otros ministerios (como el Ministerio de Hacienda, de Relaciones Exteriores, del Trabajo y del Medio Ambiente), de organizaciones de empleadores, de asociaciones de pequeñas y medianas empresas, de un sindicato, de organizaciones no gubernamentales, y del sector académico, entre otros**.

* *President Obama to announce first-ever federal effort to attract job-creating foreign investment to the United States*, la Casa Blanca, 31 de octubre de 2013, www.whitehouse.gov/the-press-office/2013/10/31/president-obama-announce-first-ever-federal-effort-attract-job-creating-.

** Para más información sobre el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, consulte el sitio web: <http://consejors.economia.cl>.

Recuadro 3.2 Ejemplos de disposiciones laborales contenidas en acuerdos de libre comercio bilaterales o regionales

Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) es un acuerdo complementario al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que fue suscrito por el Canadá, México y los Estados Unidos de América en 1994. El ACLAN fue el primer acuerdo internacional sobre el trabajo vinculado con un acuerdo de comercio internacional, y añade una dimensión social al TLCAN. El ACLAN proporciona un mecanismo para que los países miembros se cercioren de la aplicación efectiva de normas y leyes laborales nacionales tanto existentes como futuras, sin interferir en el funcionamiento soberano de los diferentes sistemas laborales nacionales. Contiene el compromiso de todas las partes de desplegar esfuerzos para mejorar las normas laborales nacionales, y crea mecanismos para actividades de cooperación y consultas intergubernamentales, evaluaciones independientes y solución de controversias relacionadas con la aplicación de las normas laborales de cada nación. El ACLAN exige a cada gobierno que cree una Oficina Administrativa Nacional dentro de su Ministerio de Trabajo, entre otras cosas, para que reciba y responda a comunicaciones públicas referentes a asuntos relativos a la legislación laboral que surjan en otro país del ACLAN. Cada país establece sus propios procedimientos internos para examinar las comunicaciones públicas y decidir cómo reaccionar ante las mismas. Para los casos referentes a la seguridad y salud en el trabajo (SST), el trabajo infantil y el salario mínimo existe un procedimiento global de seguimiento. Si dicho procedimiento no es satisfactorio, puede convocarse un comité evaluador de expertos o un panel arbitral. Si la decisión del panel no se observa ni aplica, podrá imponerse una sanción monetaria (OIT, 2013d)*.

Acuerdo de Libre Comercio entre la AELC, Costa Rica y Panamá

El 24 de junio de 2013, ministros provenientes de Estados Miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) – Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza – y de Costa Rica y Panamá firmaron el Acuerdo de Libre Comercio entre los Estados de la AELC y los Estados de América Central, que refuerza los vínculos económicos, y promueve el comercio y la inversión entre las partes. El acuerdo aborda el comercio de bienes (bienes industriales y agrícolas, pescado y otros productos marinos), las normas de origen, la facilitación del comercio, el comercio de servicios, la inversión, la competencia, la protección de los derechos de propiedad intelectual, las adquisiciones gubernamentales y el desarrollo sostenible). En el preámbulo del Acuerdo se hace referencia al desarrollo sostenible y a las políticas laborales y medioambientales. Asimismo, en el capítulo 9 sobre comercio y desarrollo sostenible se afirma que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son componentes interdependientes del desarrollo sostenible que se apoyan mutuamente. Las partes se comprometen a respetar, promover y cumplir las normas internacionales del trabajo, haciendo referencia explícita a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; a aplicar acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, y a fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE). Además, las partes reconocen explícitamente que no deberían debilitar la protección laboral o del medio ambiente para atraer inversiones extranjeras (AELC, 2013).

Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Chile

El Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Chile, suscrito en 2002, que comprende un acuerdo de libre comercio global que entró en vigor en febrero de 2003, proporciona un marco integral para los principales aspectos de las relaciones entre la Unión Europea y Chile. El Acuerdo prevé reuniones de diálogo político, que han tenido lugar regularmente a todos los niveles desde 2003. En 2005 se inició un diálogo político sobre el trabajo y el empleo y, desde entonces, han tenido lugar rondas de diálogo en 2007, 2008 y 2010. Las tres primeras rondas de diálogo se centraron en la política de empleo y en la seguridad social, con inclusión de estrategias para la promoción del empleo (2005), la reforma de los sistemas de pensiones y los servicios públicos de empleo (2007), y la formación profesional y la intermediación laboral (2008). El diálogo de 2010, que se entabló tras colapsar una mina chilena en la que quedaron atrapados mineros durante semanas, se centró en el intercambio de experiencias y mejores prácticas de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la minería.

* Cabe señalar que desde el 20 de agosto de 2010, la oficina de la Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral en Washington D.C. está cerrada temporalmente como parte de deliberaciones más amplias entre las partes para mejorar la aplicación del ACLAN. Véase la Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral, www.naalc.org.

Promoción de los principios de la Declaración EMN en las Américas

4

Este capítulo contiene un resumen de las respuestas de los mandantes tripartitos al cuestionario¹⁴, y sigue su orden. Las preguntas se han incluido para facilitar su consulta. La OIT no ha verificado la exactitud de la información proporcionada. Por consiguiente, la mención de leyes, políticas, medidas e iniciativas particulares, y de las observaciones formuladas por quienes participaron en el cuestionario, no constituye una aprobación por parte de la OIT. Del mismo modo, la omisión de lo anterior no implica desaprobación alguna.

El cuestionario se distribuyó a finales de mayo de 2014 a través de diversos cauces a los mandantes tripartitos de los 35 Estados Miembros de la OIT que participarán en la 18ª Reunión Regional Americana¹⁵. La Oficina admitió respuestas hasta el 31 de julio de 2014, tras haber extendido en dos ocasiones el plazo de presentación.

La tasa de participación fue considerable, particularmente entre las organizaciones de trabajadores. Esto es notable, sobre todo teniendo en cuenta el breve período de tiempo transcurrido entre la decisión del Consejo de Administración, en marzo de 2014, la distribución de los nuevos cuestionarios a finales de mayo de 2014, y el tiempo de respuesta.

En total, se remitieron 62 cuestionarios que contenían información proveniente de 31 Estados Miembros: 9 de los gobiernos, 15 de las organizaciones de empleadores, y 38 de las organizaciones de trabajadores (cuadro 4.1)¹⁶. En el caso de los gobiernos, se recibieron respuestas de las cuatro subregiones (América del Norte, América Central, el Caribe y América del Sur). En el caso de las organizaciones de empleadores, las respuestas provinieron fundamentalmente del Caribe y de cuatro organizaciones de empleadores de América del Sur. Las organizaciones de trabajadores de las cuatro subregiones presentaron respuestas, incluida una organización subregional de trabajadores que abarca México y América Central.

14. Los cuestionarios dirigidos a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden consultarse en el anexo II.

15. Antigua y Barbuda, República Argentina, Commonwealth de las Bahamas, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, República Federativa del Brasil, Canadá, República de Chile, República de Colombia, República de Costa Rica, República de Cuba, Commonwealth de Dominica, República Dominicana, República del Ecuador, República de El Salvador, Estados Unidos de América, Estados Unidos de México, Granada, República de Guatemala, República de Guyana, República de Haití, República de Honduras, Jamaica, República de Nicaragua, República de Panamá, República del Paraguay, República del Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, República de Suriname, República de Trinidad y Tabago, República Oriental del Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

16. El anexo I contiene la lista de participantes en el cuestionario.

CUADRO 4.1 Visión global de las respuestas

Respuestas recibidas	Número
Gobiernos	9
Organizaciones de empleadores	15
Organizaciones de trabajadores	38
Total	62

Los Estados Miembros que no remitieron sus respuestas al cuestionario son Granada, Honduras, Nicaragua, y San Vicente y las Granadinas. Dos respuestas de organizaciones de trabajadores en el Brasil y el Ecuador, y de una organización de trabajadores que abarca las Américas, se recibieron tras la fecha final de presentación de las respuestas, establecida en el 31 de julio de 2014, y no pudieron incluirse en el presente informe. Éstas se incorporarán en el informe global que someterá al Consejo de Administración en 2018 para su discusión.

4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración EMN

*«Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país,
¿qué áreas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes
por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?»*

Las áreas de la Declaración EMN se muestran en el cuadro 4.2.

La gran mayoría de los gobiernos que respondieron al cuestionario (78%) indicaron que el fomento del empleo era el área más relevante. En lo que respecta a las operaciones de las EMN, también consideraron sumamente prioritarias la igualdad de oportunidades y de trato; la formación; los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, y la libertad sindical y el derecho de sindicación. Áreas señaladas con menor frecuencia fueron la celebración de consultas (33%), la edad mínima (33%), y el examen de las reclamaciones (22%).

Las respuestas de las organizaciones de empleadores indicaron que también atribuyen una gran importancia a la promoción del empleo, ya que el 67% identificó esta área como relevante, seguida de la formación (60%), y de la igualdad de oportunidades y de trato, la seguridad del empleo, y la seguridad e higiene (53% todas ellas). Las áreas que menos mencionaron

CUADRO 4.2 Áreas de la Declaración EMN

Áreas	
Empleo	Fomento del empleo
	Igualdad de oportunidades y de trato
	Seguridad del empleo
Formación	Formación
Condiciones de trabajo y de vida	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
	Edad mínima
	Seguridad e higiene
Relaciones de trabajo	Libertad sindical y derecho de sindicación
	Negociación colectiva
	Consultas
	Examen de las reclamaciones
	Solución de los conflictos laborales

las organizaciones de empleadores fueron la solución de los conflictos laborales (27%), la negociación colectiva (27%), la edad mínima (20%) y el examen de las reclamaciones (13%).

Las organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario identificaron la negociación colectiva (79%) y la libertad sindical y el derecho de sindicación (76%) como las áreas más relevantes por lo referente a las actividades de las EMN. La promoción del empleo también se consideró importante (68%), al igual que el área de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (66%). Las áreas menos mencionadas fueron la celebración de consultas (34%), la edad mínima (29%) y el examen de las reclamaciones (26%).

Dos gobiernos y una organización de empleadores no respondieron a esta pregunta por los siguientes motivos:

El Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América, el organismo gubernamental encargado de responder a este cuestionario, no está en posición de responder a esta pregunta, ya que requiere conocimientos de las empresas multinacionales (EMN). Dado que el cuestionario es relevante para diversas partes interesadas, las EMN tal vez sean las mejor situadas para explicar qué áreas de la Declaración EMN son más importantes para sus actividades y por qué. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo, Estados Unidos de América)

En la actividad de las inversiones extranjeras se cumple la legislación laboral y de seguridad social vigente en el país, con las adecuaciones que regulan (...). Los trabajadores cubanos que laboran en las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero (...) tienen su vínculo laboral con entidades cubanas que les garantizan sus derechos en materia de trabajo y seguridad social. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Cuba)

Tradicionalmente no incumbe a las organizaciones nacionales de empleadores abordar las áreas identificadas anteriormente. Además, las EMN tienen libertad para asociarse, o no, con organizaciones nacionales de empleadores. [Traducción no oficial] (Federación de Empleadores de Dominica, DEF, Commonwealth de Dominica)

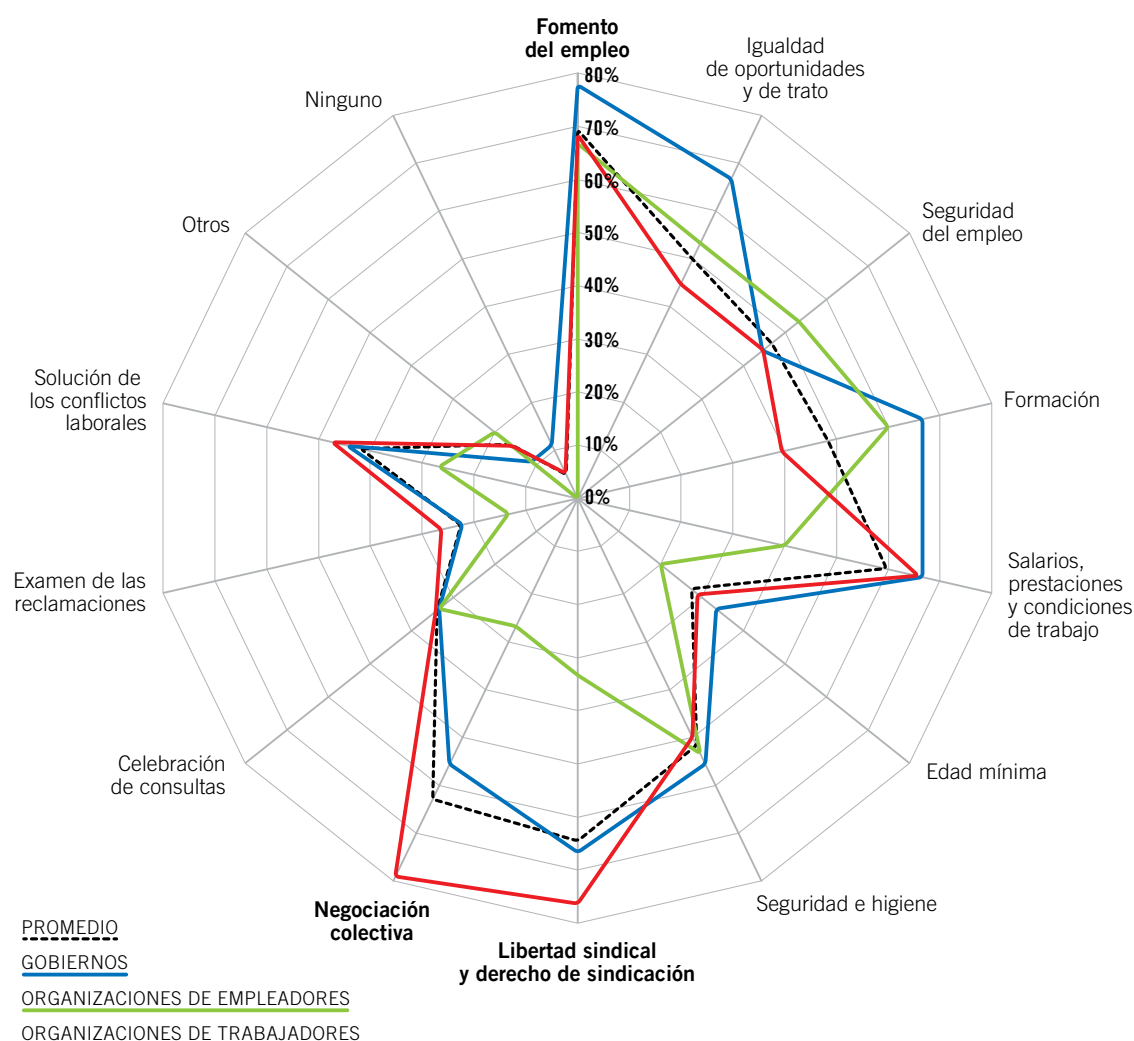
En el cuadro 4.3 se proporciona una visión global más detallada de las respuestas de los mandantes tripartitos a esta pregunta.

Al acumular las respuestas de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, se observan claras similitudes entre los mandantes tripartitos.

CUADRO 4.3 Relevancia atribuida a áreas de la Declaración EMN por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores (%)

Áreas		Promedio	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Empleo	Promoción del empleo	69	78	67	68
	Igualdad de oportunidades y de trato	50	67	53	45
	Seguridad del empleo	47	44	53	45
Formación	Formación	48	67	60	39
Condiciones de trabajo y de vida	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo	60	67	40	66
	Edad mínima	27	33	20	29
	Seguridad e higiene	52	56	53	50
Relaciones de trabajo	Libertad sindical y derecho de sindicación	65	67	33	76
	Negociación colectiva	63	56	27	79
	Consultas	34	33	33	34
	Examen de las reclamaciones	23	22	13	26
	Solución de los conflictos laborales	42	44	27	47
Otros		16	11	20	16
Ninguno		5	11	0	5

Gráfico 4.1 Relevancia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a áreas de la Declaración EMN (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo los puntos totales por área por mandante por el número total de respuestas por categoría de mandante, a saber, 9%, 15% y 38% en el caso de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, respectivamente. El promedio corresponde al total de puntos por área divididos por el número total de respuestas (62). Ejemplo: en 43 de las 62 respuestas se indicó "Fomento del empleo" como una de las áreas relevantes de la Declaración EMN, lo que se traduce en un promedio del 69% (43/62).

En el gráfico 4.1 se ponen de relieve las similitudes y diferencias entre las respuestas facilitadas por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

De todas las respuestas, el 69% destacó la relevancia del fomento del empleo. Las áreas que siguieron en términos de relevancia fueron la libertad sindical y el derecho de sindicación; la negociación colectiva, y los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.

Además de la importancia atribuida por todos los mandantes a la promoción del empleo, las respuestas proporcionadas por los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores también fueron similares por lo referente a la seguridad e higiene (56%, 53% y 50%, respectivamente).

Las respuestas facilitadas por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores fueron análogas en lo tocante a la formación (67% y 60%, respectivamente), y los gobiernos y las organizaciones de trabajadores coincidieron en la relevancia atribuida a los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (67% y 66%, respectivamente).

También hubo similitudes entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en términos de áreas menos señaladas, incluido el examen de las reclamaciones (23%) y la edad mínima (27%).

La opción «Otros» también recibió pocas respuestas en los tres grupos de mandantes (16%). Se brindó a quienes participaron en el cuestionario la oportunidad de proporcionar más información sobre esta área y, en algunos casos, la información adicional facilitada se ajustó efectivamente a las recomendaciones específicas de la Declaración EMN. Entre los ejemplos se cuentan iniciativas para mejorar el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, así como la utilización de tecnologías que generen empleo. Algunos participantes en el cuestionario señalaron que la Declaración EMN podría contribuir a establecer medidas para evitar transferencias arbitrarias de trabajadores, y para indemnizar a los trabajadores y las comunidades cuando las EMN deciden poner fin a sus operaciones y trasladarse a otros países.

Otras áreas que no están directamente cubiertas por la Declaración EMN y que se identificaron como relevantes en cuanto a las actividades de las EMN en los países de acogida son la protección del medio ambiente y la sostenibilidad.

4.2 Retos y oportunidades en lo que respecta a las actividades de las EMN

Sobre la base de la primera pregunta del cuestionario, se invitó a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que proporcionaran más información sobre los retos y oportunidades que habían surgido en lo tocante a las operaciones de las EMN en las áreas que ellos consideraban más relevantes.

«Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior, incluyendo retos y oportunidades, y especifique cuáles de éstas son más importantes y por qué.»

«Por favor, describa iniciativas emprendidas (...) en relación a las áreas indicadas anteriormente (iniciativas pueden incluir leyes y políticas, medidas y disposiciones).»

En esta sección, casi todos los participantes en el cuestionario – y los gobiernos en particular – proporcionaron amplia información sobre leyes, programas y medidas particulares. A continuación se indica una selección de los retos y oportunidades mencionados por área de la Declaración EMN.

4.2.1 Empleo

Esta área incluye el fomento del empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, y la seguridad del empleo.¹⁷

Todos los que respondieron al cuestionario consideraron que la seguridad del empleo era un componente esencial de la contribución positiva que las EMN podían aportar al desarrollo socioeconómico en los países de la región, por lo que debía fomentarse.

En términos laborales, el efecto inmediato del establecimiento de las empresas multinacionales, es la generación de empleos (...). Por esta razón, para garantizar el desarrollo del país, es necesario diseñar e implementar políticas, programas y acciones que tengan como objetivo generar un ambiente propicio para la instalación en el país de nuevas inversiones provenientes del exterior y promover que dichas inversiones garanticen a sus trabajadores

17. Puede consultarse información básica sobre el empleo en OIT, 2014a y 2014d, así como en la base de datos sobre la legislación de protección del empleo de la OIT (EPLex), que contiene información sobre todos los temas clave que se examinan regularmente en estudios nacionales y comparativos acerca de la legislación sobre la terminación de la relación de trabajo: http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home?p_lang=es.

un nivel de vida digno y decoroso, así como un desarrollo humano sostenible. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Estados Unidos Mexicanos)

En cuanto al fomento al empleo, es crucial que las empresas multinacionales ofrezcan oportunidades de trabajo sin discriminación, a los nacionales del país donde operan, en condiciones de «trabajo decente» y respetando todos los derechos y obligaciones laborales establecidos en dicho país. En este sentido, las empresas multinacionales definitivamente deben contribuir al progreso no sólo del país donde operan, sino de los trabajadores nacionales de ese país. (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, FEDECAMARAS, República Bolivariana de Venezuela)

Los empleos son un pilar del desarrollo, porque son fundamentales para reducir la pobreza, permitir que las ciudades funcionen y entregar a los jóvenes opciones frente a la violencia. (...) los empleos promueven la diversidad y ofrecen alternativas al conflicto. (Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala, UNSITRAGUA, República de Guatemala)

Retos

Varias organizaciones de trabajadores consideraron que las medidas adoptadas para atraer IED no solían fomentar de manera adecuada la creación de trabajo decente, ni estimular alianzas suficientes con empresas nacionales.¹⁸ El Gobierno de la Argentina acogió con agrado las alianzas, pero expresó su preocupación por el alto porcentaje de informalidad de las pequeñas y medianas empresas (PYME) que integraban las cadenas de valor de las EMN.

Si bien hemos reducido fuertemente el porcentaje de desempleo en la actualidad, queda pendiente revertir el significativo porcentaje de informalidad, concentrado mayoritariamente en las pymes, muchas de las cuales integran las cadenas empresariales de valor de las EMN. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, República Argentina)

Por lo referente a la igualdad de oportunidades y de trato, una organización de trabajadores¹⁹ que respondió al cuestionario señaló la ausencia de políticas sobre la igualdad de género en las EMN; también declaró que se producía la división sexual del trabajo entre sectores masculinizados con nivel de remuneración más alto y sectores feminizados con salarios y condiciones de trabajo inferiores. Una organización de empleadores²⁰ mencionó los desafíos a los que algunas EMN se enfrentan para contratar nacionales del país de acogida para puestos directivos. Una organización de trabajadores²¹ señaló que le preocupaban los despidos arbitrarios. Dos organizaciones de trabajadores²² expresaron su inquietud por el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En términos de seguridad del empleo, una organización de trabajadores²³ temía que, en el empeño por reducir los costos de mano de obra a escala mundial, algunas EMN podrían dejar el país y trasladarse, lo que daría lugar a numerosos despidos. Otra organización de trabajadores²⁴ se centró en el vínculo existente entre las prácticas de subcontratación, los despidos y la inestabilidad del empleo.

Las EMNs, han adoptado y en algunos casos promovido, las prácticas de la subcontratación, con el objetivo primario de flexibilizar las relaciones laborales, facilitar el despido, la inestabilidad laboral. (Convergencia Sindical, CS, República de Panamá)

18. Consejo Sindical Unitario de América Central, Caribe y México, y Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (Costa Rica).

19. Convergencia Sindical (Panamá).

20. Cámara de Industria y Comercio de Belice.

21. Sindicato de los Trabajadores de la Empresa RISK CONTROL SAC (Perú).

22. Centro de Capacitación Sindical de Guatemala: Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicio, Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares, y Unión General de Trabajadores (Brasil).

23. Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales.

24. Convergencia Sindical (Panamá).

Otras organizaciones de trabajadores señalaron que, en algunos casos, cuando las EMN decidían poner fin a sus operaciones y trasladarse a otro país, no respetaban los principios de la Declaración EMN en caso de cierre de una entidad que conllevara despidos o suspensiones. Varios participantes en el cuestionario también pusieron de relieve las prácticas de subcontratación actuales a las que recurren las EMN, al transferir responsabilidades en lo que respecta al personal a los proveedores de sus cadenas de valor.

Sin embargo, una organización de empleadores indicó que la legislación debía estar en sintonía con la actividad económica.

A nivel global, surge la necesidad de que la legislación evolucione con la misma dinámica que la actividad económica, y en esta dirección se busca que las condiciones laborales se ajusten a las necesidades de flexibilización del mundo actual. (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, República de Colombia)

Oportunidades

Una organización de empleadores²⁵ destacó que las EMN solían estar al frente de los sistemas de gestión y de calidad, incluidas las nuevas tecnologías y los conocimientos técnicos, que eran importantes para promover el desarrollo de las empresas en los países de acogida. Otra organización de empleadores²⁶ declaró que, con mucha frecuencia, las EMN tenían efectos positivos a través de sus prácticas de RSE en los países de acogida.

Haciendo referencia a iniciativas encaminadas a promover el empleo, el Gobierno del Perú puso de relieve la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo²⁷, iniciativa emprendida con el fin de armonizar todos los servicios para la promoción del empleo, la empleabilidad y el espíritu empresarial. Los Gobiernos de Guatemala y Costa Rica mencionaron la organización de ferias nacionales de empleo.

La Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis subrayó la creación de empleos de dirección para los nacionales del país de acogida.

4.2.2 Formación

En lo que respecta al área de la formación, en el cuestionario se identificaron los siguientes retos y oportunidades²⁸.

Retos

Algunos participantes en el cuestionario indicaron la necesidad de políticas e iniciativas específicas orientadas a la formación y al desarrollo de las competencias profesionales, particularmente en lo que respecta a las nuevas tecnologías. Según la ANDI²⁹, uno de los mayores desafíos era la diversificación de competencias profesionales.

Una organización de trabajadores de Panamá³⁰ destacó que las EMN propiciaban la contratación de personal internacional cuando se requerían trabajadores calificados, en lugar de participar en programas de formación locales para desarrollar la capacidad de hombres y mujeres en el país en el que desplegaban su actividad.

25. Federación de Cámaras de Industrias del Ecuador.

26. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia.

27. Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE).

28. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reúne a una red de instituciones nacionales y actúa como el núcleo de una red de gestión del conocimiento integrada por entidades relacionadas con la formación profesional en América Latina y el Caribe, incluida la Red IPF, España y Cabo Verde. Para más información, consulte los sitios web: www.oitcinterfor.org/es y www.redifp.net.

29. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

30. Convergencia Sindical (Panamá).

Oportunidades

Varios participantes en el cuestionario pusieron de relieve que las EMN podrían ayudar a elevar el nivel de competencias profesionales y a fortalecer las capacidades de las empresas locales y nacionales, particularmente en el sector de los servicios, a través de la concepción de programas para mejorar la calidad destinados a sus proveedores. Además, algunos participantes en el cuestionario indicaron que las brechas en las competencias profesionales a nivel local podían colmarse a través de programas de formación establecidos por las EMN o con su participación.

Quienes respondieron al cuestionario también mencionaron la utilización de mecanismos fiscales con el fin de estimular los sistemas de formación para los trabajadores, particularmente en materia de nuevas tecnologías, o de fomentar la participación de las EMN en programas que promovieran la formación y la orientación profesionales.

A este respecto, una organización de trabajadores³¹ destacó la eficacia de un instituto nacional de formación a la hora de desarrollar la capacidad de la fuerza de trabajo para los requisitos a corto plazo del mercado de trabajo. Una organización de trabajadores³² proporcionó información sobre la cooperación entre dos institutos de formación profesional en el país con objeto de impartir formación a los trabajadores. Otra³³ señaló que organizaba una formación introductoria para los trabajadores antes de que asumieran sus funciones en la empresa.

4.2.3 Condiciones de trabajo y de vida

En esta sección se examinan las respuestas recibidas sobre las áreas de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; la edad mínima, y la seguridad e higiene en el trabajo (OIT, 2013b, 2013c y 2014c).³⁴

Retos

Muchas organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario proporcionaron información detallada sobre el área de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Algunas indicaron que el salario mínimo seguía siendo bajo en su país, y que algunas empresas no cumplían las normas de seguridad social.

Varios participantes en el cuestionario mencionaron desafíos en el área de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo³⁵. Una organización de empleadores³⁶ puso de relieve que la falta de recursos para llevar a cabo inspecciones encaminadas a verificar el cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima suponía un obstáculo para el cumplimiento de la legislación laboral nacional. Una organización de trabajadores³⁷ mencionó la existencia de las peores formas de trabajo infantil en las cadenas de valor de EMN que despliegan su actividad en Panamá, particularmente en los sectores agroindustrial y turístico. También indicó que el Gobierno había iniciado recientemente programas encaminados a erradicar el trabajo infantil.

Por lo referente a la SST, se destacó la inexistencia de mecanismos eficaces de inspección, junto con las bajas sanciones en caso de violaciones de la ley. Una organización de trabajadores³⁸ indicó que, en el Brasil, el tipo de trabajo realizado por muchos trabajadores causaba lesiones provocadas por un esfuerzo repetitivo. Indicó además que otros muchos eran víctimas de acoso laboral.

31. Convergencia Sindical (Panamá).

32. Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (Uruguay).

33. Sindicato Nacional de Trabajadores de Red de Energía del Perú.

34. Los perfiles nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo pueden consultarse en el sitio web: <http://ilo.ch/safework/countries/lang-en/index.htm> (en inglés).

35. Véase el anexo IV sobre la ratificación de los convenios de la OIT.

36. Cámara de Comercio e Industria de Belice.

37. Convergencia Sindical (Panamá).

38. Unión General de Trabajadores (Brasil).

Oportunidades

Las organizaciones de trabajadores indicaron que las EMN podrían ayudar a impulsar la productividad y a incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores al pagar unos salarios adecuados.

El Gobierno de Guatemala señaló que su Comisión Nacional del Salario recibía asistencia técnica de la OIT para elaborar fórmulas encaminadas a incrementar los salarios actuales.

En lo que respecta a la edad mínima, el Gobierno de México puso de relieve la oportunidad para elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de erradicar el trabajo infantil y de brindar protección a las mujeres y hombres jóvenes que podían trabajar legalmente.

Por lo referente a la SST, se mencionó que las EMN desempeñaban un papel positivo, ya que sus mecanismos de gestión y evaluación de los riesgos solían ser amplios. Se señaló que se esperaba de las EMN que compartieran conocimientos acerca de las normas, políticas y prácticas existentes en las empresas y cooperaran con las organizaciones internacionales que se encargaban de la preparación y adopción de las normas internacionales de SST³⁹.

Una organización de empleadores⁴⁰ hizo hincapié en el establecimiento de un consejo empresarial sobre el VIH/SIDA, que ayudaba a formular políticas de SST en las empresas, incluidas las EMN.

Las organizaciones de trabajadores de la República Dominicana proporcionaron información acerca de campañas sindicales para mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de la negociación colectiva en las zonas francas, los centros de llamadas y las minas.

4.2.4 Relaciones de trabajo

En esta sección se examinan las áreas de la libertad sindical y el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la celebración de consultas, el examen de las reclamaciones y la solución de los conflictos laborales⁴¹.

Retos

Muchas respuestas subrayaron la importancia que revestía que las EMN observaran la libertad sindical y la negociación colectiva. Un ejemplo:

El respeto a los derechos humanos y a los principios impulsados por la OIT en materia de respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, que hoy día son derechos esenciales al desenvolvimiento libre de los trabajadores, es una exigencia insoslayable para las empresas multinacionales. (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, FEDECAMARAS, República Bolivariana de Venezuela)

Sin embargo, muchas señalaron que debían redoblar los esfuerzos para asegurar que las EMN respetaran este derecho:

En Brasil (...) las prácticas antisindicales de las empresas que impiden la sindicación de los trabajadores, persiguen y despiden a los dirigentes sindicales, y adoptan prácticas de diversa índole para impedir el trabajo sindical son muy comunes. [Traducción no oficial] (Central Única de Trabajadores, CUT, República Federativa del Brasil)

39. Central Autónoma de Trabajadores del Perú.

40. Federación de Empleadores de Jamaica.

41. Los informes del Comité de Libertad Sindical pueden consultarse en el sitio web: http://ilo.ch/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_159872/lang-es/index.htm.

La respuesta de un gobierno indicó cómo había reaccionado ante problemas evidentes que surgieron como consecuencia de una queja presentada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT:

El Gobierno de Guatemala ha impulsado el respeto de la libertad sindical. A raíz de la constitución de una posible Comisión de Encuesta que impondría la OIT. El Gobierno de Guatemala ha desarrollado una hoja de ruta, con el compromiso de promover la libertad sindical y fortalecer el aparato de seguridad y reacción inmediata de seguridad, para prevenir y erradicar los delitos cometidos en contra miembros y líderes sindicales. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Asuntos Internacionales, República de Guatemala)

Algunas respuestas describieron impedimentos concretos para la libertad sindical y el derecho de sindicación. Una serie de organizaciones de trabajadores mencionaron que algunas EMN habían establecido mecanismos para impedir la creación de sindicatos independientes. Por ejemplo, dos organizaciones de trabajadores⁴² describieron cómo se establecían sindicatos «orientados a la dirección» para frenar la creación de sindicatos libres por parte de los trabajadores. En algunas EMN, los trabajadores se veían obligados a sindicarse en secreto por temor a ser perseguidos o despedidos. Una organización de trabajadores que respondió al cuestionario⁴³ indicó que las EMN del sector de los textiles y las prendas de vestir tenían más probabilidades de despedir a los representantes sindicales.

Las organizaciones de trabajadores también pusieron de relieve los desafíos que planteaba tratar los casos relacionados con los derechos laborales en los procesos judiciales y administrativos. Sin embargo, con respecto a este tema, una organización de empleadores⁴⁴ expresó su preocupación acerca de los perjuicios percibidos hacia los empleadores en dichos procesos.

Muchas organizaciones de trabajadores consideraron que las EMN no propiciaban en particular la negociación colectiva. En Costa Rica, una organización de trabajadores⁴⁵ mencionó que el hecho de no haber podido crear sindicatos hacía imposible toda negociación, y otra⁴⁶ señaló que algunas veces las EMN amenazaban con trasladarse para ejercer presión en las negociaciones con los trabajadores.

Muchas respuestas recibidas de organizaciones de trabajadores indicaron que las EMN no organizaban consultas con las organizaciones de trabajadores, y que no solía haber mecanismos institucionales o gubernamentales para asegurar la celebración de dichas consultas.

Se indicó que los mecanismos de examen de las reclamaciones eran lentos, y una organización de trabajadores⁴⁷ consideró que las decisiones de los tribunales de arbitraje podían inclinarse a favor de las EMN. Otra⁴⁸ propuso establecer mecanismos voluntarios de conciliación, incluidos mecanismos alternativos de solución de controversias, en los que estuvieran igualmente representados los empleadores y los trabajadores.

Oportunidades

Algunos participantes en el cuestionario señalaron que la mejor aplicación de la legislación nacional sobre la negociación colectiva era un modo de encarar los desafíos que planteaban las relaciones de trabajo.

Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina y una organización de trabajadores del Perú destacaron los efectos positivos del mejor funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva y del establecimiento de mecanismos alternativos de solución de controversias y de centros de arbitraje con el fin de mejorar la solución de conflictos.

42. Unión Nacional de Trabajadores de México y Convergencia Sindical (Panamá).

43. Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador.

44. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia.

45. Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (Costa Rica).

46. Central Autónoma de Trabajadores del Perú.

47. Convergencia sindical (Panamá).

48. Central Autónoma de Trabajadores del Perú.

Una organización de empleadores⁴⁹ señaló que había suscrito un memorando de entendimiento con el gobierno sobre mecanismos alternativos de solución de controversias y arbitraje, y sobre servicios de información comercial.

El Gobierno de la Argentina observó que los convenios colectivos habían mejorado los salarios reales de los trabajadores y las condiciones de trabajo en todos los sectores de la economía en el país. Una organización de trabajadores⁵⁰ indicó que apoyaba a los sindicatos en la negociación colectiva.

4.2.5 Otras áreas

Las organizaciones de trabajadores de la República Dominicana⁵¹ mencionaron desafíos en lo que respecta a los efectos de las operaciones de las EMN en el medio ambiente, e indicaron que la Declaración EMN podría ser útil para asegurar la rendición de cuentas por parte de las EMN en lo referido a las repercusiones de sus actividades en el entorno natural de las comunidades en las que operaban. Una organización de trabajadores⁵² del Perú informó de su labor en el ámbito de la SST, que también tenía un componente relacionado con la protección del medio ambiente.

En reiteradas ocasiones se mencionaron retos asociados con la gobernanza y la rendición de cuentas empresariales, al tiempo que se pusieron de relieve los «enormes recursos financieros y políticos» de las EMN tal como señaló la Federación de Empleadores de Dominica.

4.3 Diálogo y celebración de consultas

«En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerza de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras, o con homólogos de otros países en relación con el comportamiento de las empresas multinacionales?»

«En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales con las empresas multinacionales extranjeras, los gobiernos, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores?»

«Al margen de estas consultas, ¿ha organizado su organización eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los últimos años?»

Las respuestas recibidas indicaron que el diálogo y la celebración de consultas en general constituían la base para aportar respuestas a las preocupaciones, y para analizar las oportunidades en lo que respecta a las operaciones de las empresas multinacionales. Así pues, es importante examinar los diferentes mecanismos establecidos para facilitar el diálogo y la celebración de consultas, tal como se señala a lo largo del cuestionario.

4.3.1 Gobiernos

La mayoría de los gobiernos que respondieron al cuestionario (67%) confirmaron que existían representantes oficiales, o una oficina específica en las instituciones gubernamentales que actuaban como punto de enlace con los representantes de EMN extranjeras o con los gobiernos de otros países en lo que respecta al comportamiento de las EMN que desplegaban su actividad en sus países (gráfico 4.2).

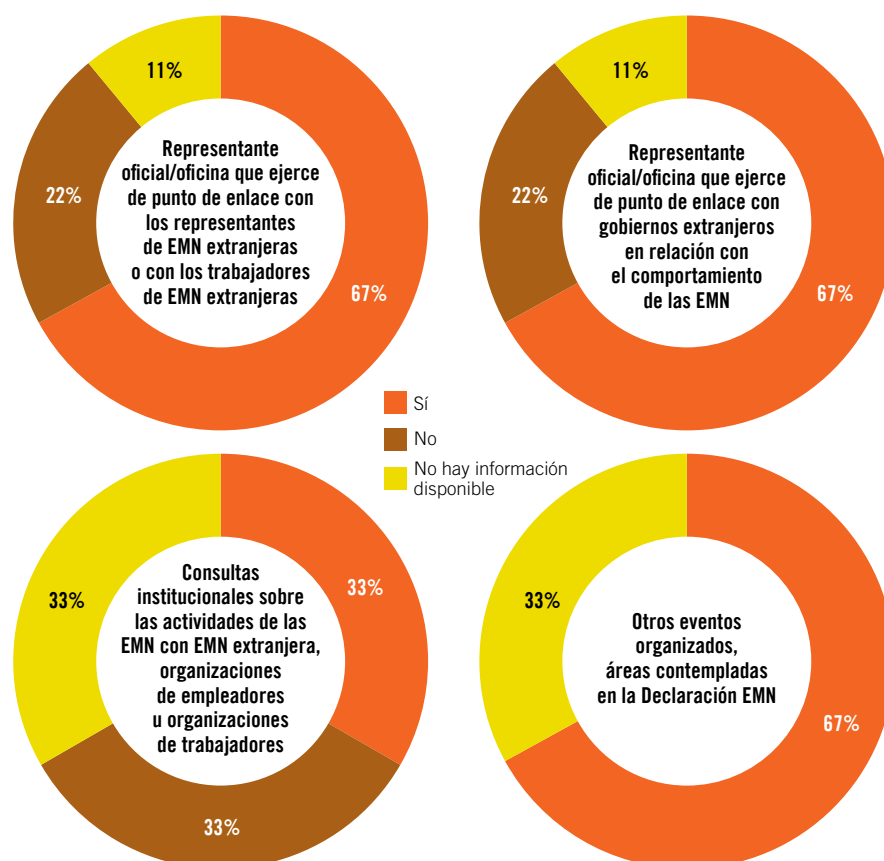
49. Cámara de Comercio y Confederación de Empleadores de Bahamas.

50. Central de Trabajadores de la Argentina.

51. Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, Confederación Autónoma Sindical Clasista, y Confederación Nacional de Unidad Sindical.

52. Sindicato Nacional de Trabajadores de Red de Energía del Perú.

GRÁFICO 4.2 Diálogo y celebración de consultas, gobiernos (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas de los gobiernos a cada pregunta específica («Sí», «No», «No hay información disponible») por el número total de gobiernos que respondieron. Ejemplo: 6 de 9 (67%) gobiernos que respondieron contestaron «Sí» a la pregunta «En su país, ¿dispone el gobierno de un representante oficial o una oficina que ejerza de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras, incluyendo representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?»

Los gobiernos de los Estados Miembros de la OCDE o de los países que se habían adherido a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales⁵³, atribuyeron con frecuencia la función de punto de enlace al punto de enlace nacional que estos gobiernos tenían la obligación de establecer al adherirse a las Líneas Directrices.

Además de nuestro punto de enlace nacional de la OCDE, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo, y el Consejo de RSE de la Oficina del Sector Extractivo actúan como representantes oficiales para ejercer de punto de enlace con los representantes de EMN extranjeras, incluidos los representantes de los trabajadores y los gobiernos de otros países. [Traducción no oficial] (Asuntos Laborales Multilaterales, Programa Laboral, Gobierno del Canadá).

Guatemala señaló que no disponía de un punto de enlace con las EMN ni con sus organizaciones de trabajadores, ya que la comunicación con las EMN tenía lugar a través de una organización de empleadores⁵⁴. En el caso de Cuba, el representante oficial o punto de enlace con las EMN era a través del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera.

53. Entre los Estados Miembros de la OCDE – y sus años respectivos de adhesión a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales – se cuentan el Canadá (1976), Chile (1997), México (1994) y los Estados Unidos de América (1976); los países signatarios de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales incluyen la Argentina (1997), el Brasil (1997), Colombia (2011), Costa Rica (2013) y el Perú (2008).

54. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).

Recuadro 4.1 Puntos de enlace nacionales de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

La principal función de los puntos de enlace nacionales que deben establecer los gobiernos que se adhieren a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales es aumentar la eficacia de estas últimas, llevando a cabo actividades de promoción; atendiendo las consultas, y contribuyendo a la resolución de problemas derivados del presunto incumplimiento de las Líneas Directrices por las empresas por medio de instancias específicas.

Las estructuras de los puntos de enlace nacionales y la localización gubernamental varían. En los Estados Miembros de la OIT de la región de las Américas, los puntos de enlace nacionales tienen la estructura y la localización gubernamental siguientes:

País	Estructura	Localización gubernamental en 2013
Argentina	Monopartita	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
Brasil	Monopartita	Ministerio de Hacienda
Canadá	Interinstitucional	Ministerio de Relaciones Exteriores
Chile	Monopartita	Ministerio de Relaciones Exteriores
Colombia	Monopartita	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
México	Monopartita	Secretaría de Economía
Perú	Monopartita	Agencia de Promoción de la Inversión Privada
Estados Unidos de América	Monopartita	Departamento de Estado

Fuente: OCDE, 2013.

Por lo referente a los puntos de enlace con los gobiernos de otros países con el fin de examinar cuestiones relacionadas con el comportamiento de las EMN, los gobiernos indicaron que existían diferentes formas de proceder. La más frecuente era a través de vías diplomáticas, ya fuera mediante misiones diplomáticas acreditadas en sus países o a través de departamentos situados en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En Costa Rica, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) es miembro de la Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones (AMOP) y actúa como punto de enlace a través de su colaboración con más de 250 miembros de la AMOP en todo el mundo (recuadro 4.2).

El 67% de los gobiernos que respondieron al cuestionario señalaron que habían organizado eventos que trataban específicamente de las áreas contempladas en la Declaración EMN. El 33% indicó que había celebrado consultas con EMN extranjeras y con organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las actividades de las EMN, y el 33% no disponía de información sobre la organización de consultas o eventos institucionales.

Recuadro 4.2 Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones (AMOP)

La AMOP es una organización no gubernamental establecida por la UNCTAD en Ginebra, en 1995. Hace las veces de foro para los organismos de promoción de las inversiones con el fin de brindar oportunidades para crear redes, y de facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de desarrollo de las capacidades y de promoción de las inversiones. La AMOP ha organizado eventos de formación, por sí sola o en coordinación con organizaciones asociadas. Los miembros de la AMOP son 244 organismos nacionales y subnacionales provenientes de 162 países diferentes, incluidos muchos países de las Américas (Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, México, Nicaragua, Uruguay y Venezuela). La afiliación a la AMOP está abierta a todas las entidades, y su principal función es promover cualquier país, cualquier subdivisión política de un país u otro territorio indiscutible, como destino, o fuente, de inversiones.

Fuente: www.waipa.org

En términos de consultas institucionales con EMN extranjeras, o con organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las actividades de las EMN, algunos gobiernos proporcionaron ejemplos específicos.

Como parte de los esfuerzos desplegados por el Gobierno del Canadá para promover prácticas empresariales responsables, el punto de enlace nacional del Canadá celebra reuniones informativas anuales orientadas a los múltiples agentes interesados sobre las Líneas Directrices de la OCDE, en las que se examinan las áreas cubiertas por la Declaración EMN.⁵⁵ [Traducción no oficial] (Asuntos Laborales Multilaterales, Programa Laboral, Gobierno del Canadá)

El Ministerio de Trabajo consulta a las EMN con el objetivo de recabar información sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo en el que operan. Tales perfiles se describieron como normas de certificación (normalización) de diversos puestos de trabajo y sobre esas normas se hicieron acciones de formación y certificación de competencias. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, República Argentina)

El Gobierno de los Estados Unidos de América organiza una serie de consultas relacionadas con los derechos laborales y con las operaciones de las EMN tanto a nivel nacional como internacional. El Comité Consultivo Nacional sobre Disposiciones Laborales de Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos de América proporciona asesoramiento sobre cómo aplicar mejor las disposiciones laborales de cualquier acuerdo de libre comercio que suscriba los Estados Unidos de América, y sobre documentos conexos recibidos en el marco de tales acuerdos. El Comité Consultivo Nacional está integrado por 12 miembros designados por el Secretario del Trabajo, entre los que se cuentan cuatro representantes de la comunidad laboral, cuatro de la comunidad empresarial, y cuatro del público. [Traducción no oficial] (Ministerio del Trabajo, Estados Unidos de América)

Los gobiernos que respondieron al cuestionario señalaron que, en los últimos años, habían organizado eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración EMN. Chile había organizado varias actividades y seminarios de formación sobre temas relacionados con las áreas de la Declaración EMN, tales como la función que desempeñaba el gobierno en lo que respecta a la responsabilidad social, y había establecido el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, que congregaba a una gran variedad de interlocutores públicos y privados, incluidos varios ministerios, y organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Argentina había llevado a cabo una investigación conjunta con el Instituto de Estudios Futuros de Copenhague sobre la influencia de las EMN en las cadenas de valor como entidades que propiciaban la reducción del trabajo informal. En los Estados Unidos de América habían tenido lugar múltiples talleres informativos y relacionados con la aplicación de la Declaración EMN, orientados a muy diversos interlocutores externos, incluidas empresas, miembros de la sociedad civil, personalidades académicas y foros de reflexión.

4.3.2 Organizaciones de empleadores

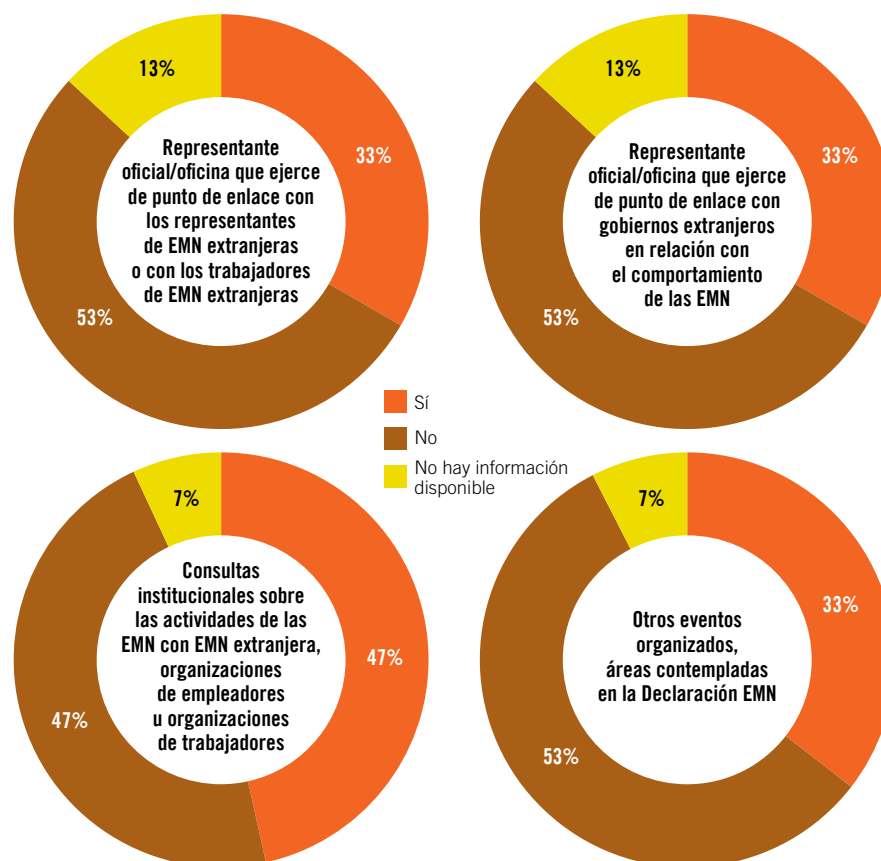
Las organizaciones de empleadores que respondieron al cuestionario señalaron que, en algunos casos, contaban con personal que actuaba como puntos de enlace con EMN extranjeras (33%), o con organizaciones de empleadores de otros países (33%) (gráfico 4.3). Esta función solía ser asumida por un experto o por un miembro a nivel ejecutivo dentro de las organizaciones de empleadores. Por ejemplo, dentro de una organización de empleadores⁵⁶, esta función la desempeñaba el experto en desarrollo de empresas; en el caso de dos organizaciones de empleadores⁵⁷,

55. El capítulo V de las Líneas Directrices de la OCDE, «Empleo y relaciones laborales», se inspira y se basa plenamente en la Declaración EMN (OCDE, 2011).

56. Federación de Empleadores de Dominica.

57. Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis, y Cámara de Comercio y Confederación de Empleadores de Bahamas.

GRÁFICO 4.3 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de empleadores (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas de las organizaciones de empleadores a cada pregunta específica («Sí», «No», «No hay información disponible») por el número total de organizaciones de empleadores que respondieron. Ejemplo: 5 de 15 (33%) organizaciones de empleadores que respondieron contestaron «Sí» a la pregunta: «En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerza de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras?»

los altos ejecutivos dentro de las Cámaras actuaban como puntos de enlace. En el caso de Colombia, una organización de empleadores⁵⁸ indicó que estaba concibiendo un proyecto con el fin de prestar apoyo a las empresas colombianas que expandían sus operaciones a otros países, concretamente en América Latina; también señaló que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) desempeñaba el papel de facilitar los contactos e intercambios con otras organizaciones de empleadores. En el Ecuador, una organización de empleadores⁵⁹ también confirmó que la OIE facilitaba los contactos con otras organizaciones de empleadores; además de la OIE, otra organización de empleadores⁶⁰ puso de relieve que canalizaba asimismo su comunicación con las organizaciones de empleadores establecidas en otros países a través del Consejo Consultivo Empresarial Andino (CCEA) y del Consejo Asesor de MERCOSUR.

El 47% de las organizaciones de empleadores que respondieron afirmaron que celebraban consultas con EMN extranjeras, con el gobierno o con organizaciones de trabajadores sobre las actividades de las EMN, mientras que el mismo porcentaje señaló que no realizaba tales consultas. Algunas organizaciones de empleadores mencionaron que llevaban a cabo consultas a través de su participación en un consejo o junta consultiva laboral, o de reuniones tripartitas, algunas veces auspiciadas por el Ministerio de Trabajo o de Economía. En ciertos casos, se indicó que las consultas se habían celebrado a solicitud de las EMN. Una

58. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

59. Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador.

60. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia.

organización de empleadores⁶¹ de Bolivia puso de relieve la importancia que revestía el diálogo social tripartito para crear consenso, no sólo acerca de cuestiones laborales, sino también en lo que respecta al crecimiento sostenible.

Además de la celebración de consultas, una serie de organizaciones de empleadores indicaron que organizaban otros eventos que abarcaban áreas contempladas en la Declaración EMN. Por ejemplo, en lo que respecta a la SST, una organización de empleadores⁶² llevaba a cabo consultas periódicas con sus miembros. Las organizaciones de empleadores que respondieron también hicieron referencia a actividades orientadas a desarrollar las capacidades, tales como talleres sobre el diálogo social y las relaciones de trabajo, y a actividades de formación realizadas mensualmente. Una organización de empleadores de Colombia había organizado múltiples actividades en el ámbito de la RSE con la participación de EMN, mientras que otra en Bolivia estaba tratando de crear una unidad específica dentro de la organización que abordara la RSE.

La ANDI realiza múltiples actividades en el área de la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, donde tienen participación destacada las empresas multinacionales. Buscamos llegar a todos los afiliados de la ANDI con información y asesoría que les permita desarrollar una gestión de RSE que responda a su foco de negocio, en línea con las tendencias mundiales y en sintonía con las realidades y necesidades del país. La ANDI es Pionera en la creación y diseminación de herramientas para la implementación de la RSE en las empresas colombianas. (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, República de Colombia)

Consideramos importante mostrar el lado social de las empresas, por lo que hemos estado trabajando en capacitar en las buenas prácticas de RSE y estamos encaminados, con el apoyo de la OIT, en avanzar en la construcción de una institucionalidad empresarial en torno al tema, como también en la creación de una unidad al interior de la CEPB que promueva, motive y realice buenas prácticas en RSE (Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, CEPB, Estado Plurinacional de Bolivia)

4.3.3 Organizaciones de trabajadores

Aproximadamente la mitad de las organizaciones de trabajadores que respondieron (47%) afirmaron que tenían puntos de enlace con organizaciones de trabajadores de otros países en lo que respecta al comportamiento de las EMN (gráfico 4.4).

Las grandes organizaciones de trabajadores solían contar con una secretaría o un departamento de relaciones internacionales, que ejercía de punto de enlace con las EMN y otros mandantes.

El Departamento Internacional de la Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) hace las veces de punto de enlace con los sindicatos de todo el mundo que desean colaborar con el movimiento laboral estadounidense en cuestiones de interés mutuo, incluido el comportamiento de las EMN. Muchos de los sindicatos afiliados a la AFL-CIO que representan a los trabajadores o que pretenden sindicarse a los trabajadores de multinacionales extranjeras también colaboran directamente con los sindicatos de otros países que representan a trabajadores de la misma empresa en lo que respecta a cuestiones de interés mutuo. [Traducción no oficial] (Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO, Estados Unidos de América)

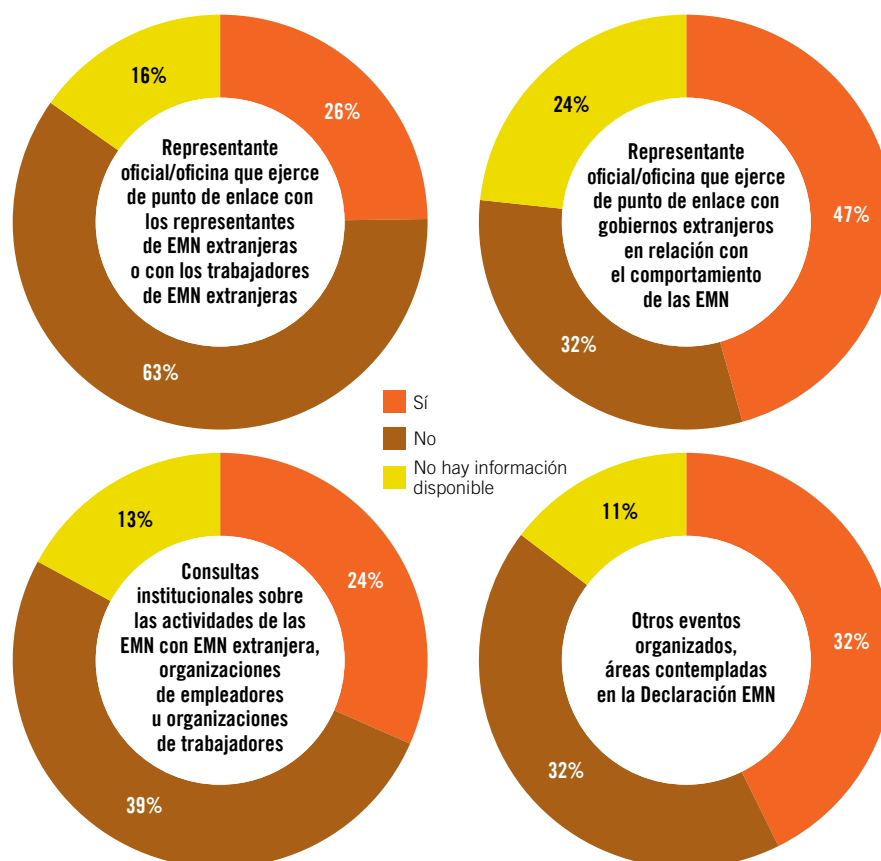
En México, se puso de relieve la coordinación a nivel internacional, ya que una organización de trabajadores⁶³ había establecido acuerdos de cooperación con sindicatos de Alemania, el

61. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia.

62. Cámara de Comercio e Industria de Belice.

63. Unión Nacional de Trabajadores de México.

GRÁFICO 4.4 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de trabajadores (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas de las organizaciones de trabajadores a cada pregunta específica («Sí», «No», «No hay información disponible») por el número total de organizaciones de trabajadores que respondieron. Ejemplo: 10 de 38 (26%) organizaciones de trabajadores que respondieron contestaron «Sí» a la pregunta: «En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerza de punto de enlace con representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?»

Recuadro 4.3 Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat)

La RedLat se estableció en octubre de 2005 con el fin de contribuir al movimiento laboral latinoamericano. Siete países forman parte de RedLat: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay. Representan en total a 11 instituciones participantes. El objetivo de la red es profundizar y compartir conocimientos sobre el comportamiento de las EMN, y fortalecer y promover la acción sindical, contribuyendo a su reconocimiento como agentes sociales pertinentes.

Fuente: www.redlat.net

Canadá y los Estados Unidos de América, entre otros países, así como con organizaciones sindicales internacionales.

Algunas organizaciones de trabajadores pusieron de relieve su cooperación con federaciones sindicales internacionales o mundiales, como la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). Una organización de trabajadores⁶⁴ mencionó su afiliación a la Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat), como un canal de comunicación y coordinación para las organizaciones de trabajadores de diferentes países de América Latina en lo que respecta al comportamiento de las EMN (recuadro 4.3).

64. Confederación de Trabajadores de la Argentina.

Un número limitado de organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario disponían de puntos de enlace específicos con los representantes de trabajadores de EMN extranjeras (26%), o habían celebrado consultas institucionales sobre las actividades de las EMN con empresas extranjeras, con el gobierno o con organizaciones de empleadores (24%). El 32% señaló que había organizado eventos sobre las áreas cubiertas por la Declaración EMN.

Las organizaciones de trabajadores pusieron de relieve que el diálogo y la celebración de consultas solían tener lugar a nivel sectorial, y algunas de ellas proporcionaron ejemplos concretos⁶⁵.

La mayoría de los sindicatos por actividad están afiliados a un Secretariado Profesional a nivel internacional del sector de actividad a que corresponde. A este nivel se trata de hacer un seguimiento sobre el comportamiento y cumplimiento de las condiciones laborales y convencionales vigentes, a través de acuerdos marco internacionales o bien, directamente sobre algún conflicto que se produce con alguna de sus afiliadas. (Confederación General de Trabajo, CGT-RA, República Argentina)

Algunas organizaciones de trabajadores que participaron en el cuestionario⁶⁶ indicaron que canalizaban las consultas con EMN extranjeras, con el gobierno o con organizaciones de empleadores sobre las actividades que realizaban las EMN a través de su punto de enlace nacional de la OCDE.⁶⁷ Varias organizaciones de trabajadores⁶⁸ participaban en las juntas consultivas de sus respectivos interlocutores nacionales de la OCDE; sin embargo, una organización⁶⁹ aclaró que la función de punto de enlace nacional de la OCDE tenía limitaciones, particularmente en ausencia de una cultura de diálogo.

También se mencionaron otros órganos especializados que celebraban consultas, tales como el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos del Brasil. En algunos casos, las organizaciones de trabajadores también involucraban a proveedores de las EMN, como en la República Dominicana, donde se había establecido un órgano tripartito para las empresas en las zonas de libre comercio, consagrado a la solución de controversias y al desarrollo de proyectos sociales.

Por último, las organizaciones de trabajadores (32%) pusieron de relieve otras actividades, que comprendían la formación sobre la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo, y otros derechos laborales, así como talleres y seminarios sobre el diálogo social, las relaciones de trabajo, la libertad sindical, y los acuerdos marco internacionales, entre otros temas.

Otros eventos mencionados por las organizaciones de trabajadores fueron foros sobre juventud y empleo, así como reuniones sindicales sectoriales periódicas. Al tratarse de su evento institucional más importante, una organización de trabajadores⁷⁰ destacó su participación en el fomento del desarrollo y en la adopción de una Ley de Responsabilidad Penal de las Empresas, con el fin de rectificar la elevada tasa de mortalidad registrada en el sector de la construcción en el país. Otra organización de trabajadores⁷¹ destacó que las limitaciones a la libertad sindical en el país, la falta de expertos en la materia, y la escasez de recursos limitaban la capacidad de las organizaciones de empleadores para organizar eventos.

65. Confederación General de Trabajo (Argentina), Unión General de Trabajadores (Brasil), y Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (Panamá), entre otras.

66. Como la Central Única de Trabajadores (Brasil).

67. Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (Estados Unidos de América) y Central Única de Trabajadores (Brasil).

68. Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (Estados Unidos de América) y Central Unitaria de Trabajadores (Chile).

69. Central Unitaria de Trabajadores del Perú.

70. Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (Uruguay).

71. Central Unitaria de Trabajadores del Perú.

4.4 Promoción de los principios de la Declaración EMN

«En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?»

«En caso afirmativo, ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas 1) conjuntamente con, o con la participación de gobiernos, organizaciones de empleadores u organizaciones de trabajadores; 2) conjuntamente con homólogos de otros países; 3) con asistencia de la OIT?»

«¿Ha elaborado o encargado su organización algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país?»

El 39% de los participantes en el cuestionario indicaron que habían organizado eventos. Entre ellos, los gobiernos habían sido los que más iniciativa habían demostrado, ya que el 67% respondió afirmativamente, seguidos de las organizaciones de empleadores (33%) y de las organizaciones de trabajadores (18%) (gráfico 4.5). Las respuestas indicaron que, en general, en el 35% de los casos los eventos se habían organizado con asistencia de la OIT.

Muchos eventos se organizaron conjuntamente con otros mandantes. El 44% de los gobiernos que respondieron indicaron que algunos eventos se habían organizado conjuntamente con organizaciones de empleadores y de trabajadores, o habían contado con la participación de las mismas; y el 31% de los gobiernos que respondieron indicaron que los eventos eran patrocinados conjuntamente con los gobiernos de otros países.

Las organizaciones de empleadores respondieron que habían organizado eventos por igual con otros mandantes y con ayuda de la OIT (37,5%).

La mitad de las organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario habían organizado eventos o tomado iniciativas con organizaciones de trabajadores de otros países, y ocasionalmente también con el gobierno o con organizaciones de empleadores (14,3%), lo que reflejaba el particular énfasis que ponían en la coordinación a nivel internacional.

La tasa más elevada de gobiernos que organizaban eventos era coherente con la función que desempeñan como convocadores del diálogo.

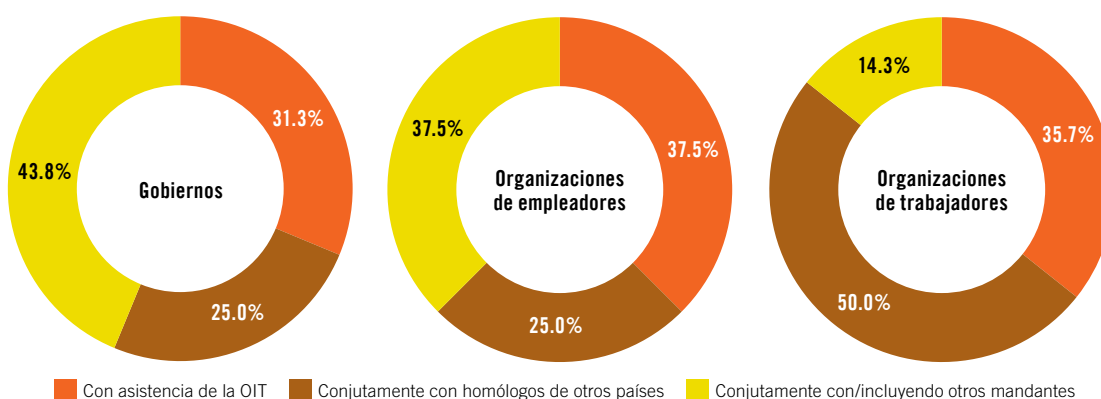
En lo que respecta a los materiales de promoción sobre los principios de la Declaración EMN, el 16% de los participantes en el cuestionario indicaron que habían tomado algunas

GRÁFICO 4.5 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo el número de respuestas a cada pregunta específica («Sí», «No», «No hay información disponible») por mandante por el número total de respuestas por mandante. La tasa de respuesta a esta pregunta fue del 89% en el caso de los gobiernos, del 100% en el caso de las organizaciones de empleadores, y del 76% en el caso de las organizaciones de trabajadores, es decir, algún participante dejó su respuesta en blanco. Por este motivo, en algunos casos la suma de los porcentajes no se aproxima al 100%.

GRÁFICO 4.6 Visión global de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores (%)



Nota: Los porcentajes se han calculado sobre la base del número de respuestas afirmativas («Sí»). Por consiguiente, el 100% representa un total diferente para cada mandante, a saber: 6% en el caso de los gobiernos, 5% en el caso de las organizaciones de empleadores, y 7% en el caso de las organizaciones de trabajadores. Se ha utilizado la normalización con fines comparativos.

medidas. La mayoría declaró que no había sido consciente de ninguna iniciativa adoptada en esa dirección o que no había emprendido ninguna (58%), y en el caso de las organizaciones de empleadores que respondieron, ninguna indicó que había desarrollado materiales promocionales.

4.4.1 Gobiernos

La mayoría de los gobiernos que respondieron proporcionaron información sobre iniciativas o eventos organizados con el fin de promover los principios de la Declaración EMN, lo que en la mayoría de los casos se hacía conjuntamente con las organizaciones de empleadores o de trabajadores o con inclusión de las mismas. Guatemala indicó que el Gobierno no había organizado ningún evento ni emprendido ninguna iniciativa a este respecto, pero señaló que, aunque había promovido los principios de la Declaración EMN a través de sus políticas públicas, sería necesario organizar talleres técnicos con miras a crear conciencia específicamente acerca de la Declaración EMN.

En cuanto al tema de la igualdad de oportunidades y de trato, el Perú mencionó un evento de sensibilización orientado a los trabajadores y empleadores sobre el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, organizado conjuntamente con la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) en 2013 y con la Asociación de Exportadores (ADEX) en 2014.

En lo que respecta a la promoción del empleo y la formación, Costa Rica proporcionó información sobre una serie de actividades promocionales, tales como ferias de empleo, la concepción y puesta en práctica de una plataforma que contenía ofertas de colocación y períodos de prácticas, formación orientada a profesiones muy solicitadas en el mercado laboral, y una alianza con la organización Junior Achievement Costa Rica, que promueve el espíritu empresarial entre los jóvenes.

En el marco del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, Chile había organizado varios seminarios sobre las áreas de la Declaración EMN, celebrados conjuntamente con la OIT, la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la CEPAL.

Del mismo modo, el Gobierno de la Argentina mencionó sus actividades promocionales sobre los ámbitos de la Declaración EMN bajo la dirección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Tanto el Gobierno del Canadá como el Gobierno de los Estados Unidos de América indicaron que la promoción de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas

Multinacionales contribuía indirectamente a la promoción de los principios de la Declaración EMN. El Gobierno de los Estados Unidos de América también había elaborado varios documentos de orientación sobre las empresas y derechos humanos y el trabajo forzoso, entre otros, y el Canadá utilizaba sus recursos en el extranjero para la promoción del instrumento, y proporcionaba ejemplos de enlaces con la Declaración EMN de la OIT en sitios web del Gobierno, como parte de sus esfuerzos encaminados a crear conciencia acerca de la Declaración.

Dado que el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo (DFATD) alberga la Secretaría del punto de enlace nacional de la OCDE, el Canadá hace uso extensivo de la plataforma internacional del país en el extranjero, con el fin de promover las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y áreas cubiertas por la Declaración EMN de la OIT, y de crear conciencia acerca de los mismos. [Traducción no oficial] (Asuntos Laborales Multilaterales, Programa Laboral, Gobierno del Canadá)

Varios gobiernos, como la Argentina y Costa Rica, dieron ejemplos de materiales promocionales concebidos sobre la base de los principios de la Declaración EMN, incluidos instrumentos y guías.

4.4.2 Organizaciones de empleadores

El 33% de las organizaciones de empleadores que respondieron indicaron que habían organizado eventos para promover las áreas de la Declaración EMN. Varias señalaron su interés por obtener apoyo técnico de la OIT con el fin de difundir mejor el instrumento entre sus empresas miembros.

A tal efecto, nos gustaría contar con la asesoría y apoyo de la OIT para realizar alguna difusión sobre este tema. (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, FEDECAMARAS, República Bolivariana de Venezuela)

Esto parece un área al que la Asociación Consultiva de los Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT) puede y querría dedicarse. Nos pondremos en contacto con la Oficina de la OIT para el Caribe. Aprenderíamos cualquier tipo de apoyo. [Traducción no oficial] (Asociación Consultiva de los Empleadores de Trinidad y Tobago, ECATT, República de Trinidad y Tabago)

Se considera que ha llegado el momento oportuno de invitar a las EMN de Jamaica a una serie de reuniones sobre la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT. La oportunidad conllevará cierta labor de investigación y el contacto con organismos del sector público, a saber, SAMPro para todas las EMN, uniendo algunas con aquellas que ya son miembros de la JEF. La asistencia de la OIT contribuirá enormemente a impulsar esta iniciativa. [Traducción no oficial] (Federación de Empleadores de Jamaica, JEF, Jamaica)

Otros observaron que, en la actualidad, las EMN no estaban siendo un motivo de preocupación evidente para la nación⁷², o que las reuniones con las EMN habían tenido lugar de manera individual⁷³.

Tres organizaciones de empleadores⁷⁴ dieron ejemplos de actividades promocionales realizadas, con frecuencia durante las reuniones de los miembros, en las que se proporcionaba información sobre el panorama de las relaciones de trabajo en la región, los procesos

72. Federación de Empleadores de Dominica.

73. Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis.

74. Cámara de Comercio e Industria de Belice, Federación de Empleadores de Jamaica, y Asociación de Comercio e Industria de Suriname.

relacionados con la solución de controversias, y la SST. Además, una de ellas⁷⁵ había creado la primera coalición empresarial sobre el VIH/SIDA en el país y había reactivado el Instituto de Arbitraje de Conflictos Laborales de Suriname.

En términos de materiales promocionales, ninguna de las organizaciones de empleadores que respondieron señaló que había elaborado o encargado material promocional sobre los principios de la Declaración EMN.

4.4.3 Organizaciones de trabajadores

El 18% de las organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario afirmaron que habían organizado eventos o emprendido una iniciativa con el fin de promover los principios de la Declaración EMN. El 5% respondió que no disponía de información sobre tales iniciativas.

No obstante, los ejemplos proporcionados indican que aunque las actividades promocionales tal vez no hayan estado orientadas de manera específica a la Declaración EMN propiamente dicha, muchas de ellas habían girado en torno a sus áreas y principios. Los ejemplos mencionados por un gran número de organizaciones de trabajadores que respondieron⁷⁶ comprendían conferencias, foros y seminarios, a menudo llevados a cabo con los gobiernos o con organizaciones más grandes que agrupaban varias organizaciones de trabajadores en un país determinado. Una organización de trabajadores⁷⁷ puso de relieve la introducción de una plataforma sindical para examinar la promoción del empleo, la protección de los derechos laborales y el acceso a la justicia social.

También han tenido lugar actividades internacionales, tales como seminarios internacionales organizados por una organización de trabajadores⁷⁸ en el Brasil sobre la «Red Mundial del Poder Empresarial» en 2013, y sobre «Trabajo y desigualdad» en 2014, conjuntamente con el Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT/Unicamp)⁷⁹.

En términos de materiales promocionales, una organización de trabajadores⁸⁰ de Haití señaló que había elaborado materiales promocionales en lo que respecta a la Declaración EMN en Creole, tales como pancartas, folletos, carteles y CD, mientras que otras dos organizaciones de trabajadores⁸¹ habían distribuido el texto de la Declaración EMN en reuniones y eventos. Una organización de trabajadores⁸² en el Paraguay también señaló que había utilizado revistas, carteles y boletines informativos como medios para promover la Declaración EMN.

Tres organizaciones de trabajadores⁸³ produjeron o contribuyeron a la elaboración de documentos de trabajo, guías, estrategias y revistas dedicados a las áreas cubiertas por la Declaración EMN. Por último, una⁸⁴ señaló que la ausencia de materiales promocionales podía atribuirse a la inexistencia de un oficial encargado específicamente de las relaciones con las EMN.

75. Asociación de Comercio e Industria de Suriname.

76. Algunas de estas organizaciones son la Confederación de Trabajadores de la Argentina, la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (Paraguay) y la Central Nacional de Trabajadores (Paraguay).

77. Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador.

78. Unión General de Trabajadores (Brasil).

79. Universidad de Campinas.

80. Confederación de Trabajadores Haitianos.

81. Confederación de Trabajadores de Colombia y Confederación de Trabajadores de Venezuela.

82. Central Unitaria de Trabajadores - Auténtica (Paraguay).

83. Confederación de Trabajadores de la Argentina, Central de Trabajadores de la Argentina y Unión General de Trabajadores (Brasil).

84. Confederación de Trabajadores de México.

4.5 Otra información

«Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a nivel nacional, regional e internacional.»

El cuestionario brindó a quienes respondieron la oportunidad de facilitar información adicional relacionada con la promoción de la Declaración EMN en los planos nacional, regional e internacional. En esta sección, algunos pusieron de relieve la pertinencia de la Declaración EMN como instrumento, mientras que otros indicaron que no disponían de suficiente información. Así pues, en algunos casos la Declaración EMN no se promovía directamente como instrumento, aunque sí se promovían sus áreas y principios.

Como se ha indicado previamente en este informe, algunos de los participantes en el cuestionario, en particular organizaciones de empleadores⁸⁵ aprovecharon la oportunidad para solicitar la asistencia de la OIT a la hora de difundir información y de crear capacidad por lo referente a la Declaración EMN.

Los mandantes tripartitos expresaron su preocupación acerca del bajo nivel concienciación en lo que respecta a la Declaración EMN en algunos países, concretamente en comparación con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (OCDE, 2011; Naciones Unidas, 2011).

Una organización de trabajadores⁸⁶ indicó que la OIT y sus mandantes deberían redoblar sus esfuerzos para promover la Declaración EMN en la región.

85. Por ejemplo, la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago, y la Federación de Empleadores de Jamaica.

86. Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales.



Observaciones finales

5

La profundidad y amplitud de las respuestas recibidas en un breve lapso de tiempo indican claramente la importancia que conceden los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las áreas cubiertas por la Declaración EMN.

Las áreas pertinentes de la Declaración EMN indicadas por los gobiernos, y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comprendían el empleo, concretamente la promoción del empleo, así como las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

En lo que respecta a los elementos del diálogo y la celebración de consultas relativos a las actividades de las EMN, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores ya habían establecido diversos mecanismos. Por su parte, los gobiernos tenían más probabilidades que las organizaciones de empleadores y de trabajadores de contar con un representante oficial u oficina que ejerciera de punto de enlace con los representantes de EMN extranjeras, incluidos los representantes de sus trabajadores. Las organizaciones de trabajadores solían emprender iniciativas más coordinadas a nivel regional, y las organizaciones de empleadores eran más proclives que los gobiernos o que las organizaciones de trabajadores a celebrar consultas sobre las actividades de las EMN.

El 39% de quienes respondieron en el cuestionario indicaron que habían organizado eventos en los últimos años con el fin de promover los principios de la Declaración EMN. Los gobiernos parecían ser los que más iniciativa habían demostrado, seguidos de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores. El 35% de estos eventos se habían organizado con la asistencia de la OIT, y muchos de ellos contaban con la participación de otros mandantes.

La información recopilada directamente de los mandantes tripartitos a través de estos cuestionarios proporciona elementos que han de considerarse a la hora de emprender futuras actividades promocionales en las Américas. En primer lugar, algunos participantes en el cuestionario respondieron que acogerían con agrado la asistencia técnica de la OIT en la organización de eventos, incluidos cursos de formación, y en la concepción y difusión de materiales promocionales. Esto está plenamente en consonancia con la nueva estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento de la Declaración EMN, y de las actividades relativas a la misma, que fue adoptado por el Consejo de Administración en su 320ª reunión, en marzo de 2014, y en el que la asistencia a los países figura como una de las áreas prioritarias.

El diálogo y la celebración de consultas es otra área que cabe reforzar más aún, en particular a través del diálogo tripartito – en el que participan el gobierno, y las organizaciones

de empleadores y de trabajadores –, contribuyendo a una mayor coherencia de las políticas y a una acción conjunta. A tal efecto, podrían utilizarse las estructuras tripartitas existentes, así como el intercambio entre los mandantes tripartitos de las prácticas y lecciones aprendidas.

Por último, las observaciones sobre el bajo nivel de concienciación acerca de la Declaración EMN en algunos países evidencian la necesidad de fortalecer la promoción del instrumento entre los mandantes tripartitos, y de poner a disposición en mayor medida la asistencia técnica de la OIT a este respecto.



Referencias

Bibliografía

- Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). 2013. *Tratado de libre comercio entre los Estados AELC y los Estados Centroamericanos*, <http://www.efta.int/sites/default/files/documents/legal-texts/free-trade-relations/central-america/central-america-efta-main-agreement-sp.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2013, *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe, 2012*, Santiago (Chile), 2013.
- . 2014. *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe, 2013* (documento LC/G.2613-P), Santiago (Chile).
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2012. *Informe sobre las inversiones en el mundo, 2012. Panorama General. Hacia una nueva generación de políticas de inversión. Nota metodológica* (Nueva York y Ginebra).
- . 2013. *Informe sobre las inversiones en el mundo, 2013. Panorama General. Las cadenas de valor mundiales: inversión y comercio para el desarrollo* (Nueva York y Ginebra).
- . 2014. *Informe sobre las inversiones en el mundo 2014. Invertir en los ODS: Un plan de acción* (Nueva York y Ginebra).
- Frigon, M. 2011. *The Foreign Direct Investment Review Process in Canada*. Publicación núm. 2011-42-E, Servicio de Información e Investigación Parlamentaria, Biblioteca del Parlamento (Ottawa).
- Gobierno de los Estados Unidos de América, 2013. *Foreign Direct Investment in the United States* (Washington, D.C., Gobierno de los Estados Unidos de América, Ministerio de Comercio, y Consejo de Asesores Económicos del Presidente).
- Naciones Unidas. 2011. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (Nueva York y Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2011. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, edición de 2011* (París).
- . *Annual report on the OCDE Guidelines for Multinational Enterprises* (Informe anual sobre las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, en inglés), 2013 (París).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1977. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Ginebra).
- . 2007a. *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007 (Ginebra).
- . 2007b. *La promoción de empresas sostenibles*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007 (Ginebra).
- . 2013a. *Panorama Laboral 2013: América Latina y el Caribe* (Lima, Oficina Regional de la OIT).
- . 2013b. *Informe mundial sobre salarios 2012/13. Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra).
- . 2013c. *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012* (Ginebra).

- . 2013d. *Social Dimensions of Free Trade Agreements* (La dimensión social de los acuerdos de libre comercio, en inglés) (Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales).
- . 2014a. *Tendencias mundiales del empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* (Ginebra).
- . 2014b. *Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo pleno, productivo y trabajo decente*, Informe del Director General, 18ª Reunión Regional Americana, 2014 (Ginebra).
- . 2014c. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-15. Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social* (Ginebra).
- . 2014d. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014: El desarrollo a través del empleo* (Ginebra).

Recursos en internet

Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones: www.waipa.org.

Base de datos de la OIT sobre la legislación de protección del empleo (EPLex): <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home>.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor): www.oitcinterfor.org.

Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible (Chile): <http://consejors.economia.cl>.

Country profiles on occupational safety and health (Perfiles nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, en inglés), OIT: <http://ilo.ch/safework/countries/lang-en/index.htm>.

Informes del Comité de Libertad Sindical: http://ilo.ch/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_166951/lang-es/index.htm.

Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible: <http://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (en inglés).

President Obama to announce first-ever federal effort to attract job-creating foreign investment to the United States. La Casa Blanca, 2013: www.whitehouse.gov/the-press-office/2013/10/31/president-obama-announce-first-ever-federal-effort-attract-job-creating-.

Red IPF: www.redifp.net.

Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales: www.redlat.net.

Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral: www.naalc.org.

Tratado de Libre Comercio entre los Estados AELC y los Estados Centroamericanos: www.efta.int.



Anexos

Anexo I. Lista de gobiernos, y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que respondieron al cuestionario

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Antigua y Barbuda		Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda	
República Argentina	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) Confederación General de Trabajo (CGT R.A.)
Commonwealth de las Bahamas		Cámara de Comercio y Confederación de Empleadores de Bahamas (BCCEC)	
Barbados		Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)	Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Empleados de Barbados (CTUSAB)
Belice		Cámara de Industria y Comercio de Belice	
Estado Plurinacional de Bolivia		Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)	
República Federativa del Brasil			Unión General de Trabajadores (UGT) Central Única de Trabajadores (CUT) Confederación Nacional de Profesiones Liberales (CNPL)
Canadá	Gobierno del Canadá. Programa Laboral. Asuntos Laborales Multilaterales		
República de Chile	Ministerio de Trabajo y Previsión Social		Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Central Autónoma de Trabajadores (CAT)
República de Colombia		Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)	Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) Confederación General del Trabajo (CGT)
República de Costa Rica	Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE)		Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
República de Cuba	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		
Commonwealth de Dominica		Federación de Empleadores de Dominica (DEF)	
República Dominicana			Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)
República de Ecuador		Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador	
República de El Salvador			Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS)
Granada			
República de Guatemala	Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dirección de Asuntos Internacionales		Centro de Capacitación Sindical de Guatemala (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicio (FESEBS), y Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares (FESTRAS) Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)
República de Guyana		Asociación Consultiva de la Industria Guyanesa (CAGI)	

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
República de Haití			Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de los Sectores Público y Privado (CTSP) Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH)
República de Honduras			
Jamaica		Federación de Empleadores de Jamaica (JEF)	
Estados Unidos Mexicanos	Secretaría del Trabajo y Previsión Social		Confederación de Trabajadores de México (CTM) Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUDEG) Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT)
República de Nicaragua			
República de Panamá			Convergencia Sindical Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP)
República del Paraguay			Central Nacional de Trabajadores (CNT) Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A)
República del Perú	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		Sindicato de Trabajadores Ministerio de Transportes y Comunicaciones Ferrocarril Huancayo-Huancavelica (SITRAFHHU-MTC) Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) Sindicato Nacional de Trabajadores de Red de Energía del Perú (SINTREP) Sindicato de los Trabajadores de la Empresa RISK CONTROL SAC Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT Perú)
Saint Kitts y Nevis		Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis	
Santa Lucía		Federación de Empleadores de Santa Lucía	
San Vicente y las Granadinas			
República de Suriname		Asociación de Comercio e Industria de Suriname (VSB/STIA)	Organización de Trabajadores Progresiva (PW0)
República de Trinidad y Tabago		Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT)	
Estados Unidos de América	Ministerio de Trabajo. Oficina de Asuntos Laborales Internacionales		Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)
República Oriental del Uruguay			Plenario Intersindical de Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)
República Bolivariana de Venezuela		Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)	Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)
Otros: organizaciones regionales y subregionales			Consejo Sindical Unitario de América Central, Caribe y México (CSU)

Anexo II. Cuestionarios destinados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores

Gobiernos

1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

- 1.1 Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?
- ☐ Fomento del empleo
 - ☐ Igualdad de oportunidades y de trato
 - ☐ Seguridad del empleo
 - ☐ Formación
 - ☐ Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
 - ☐ Edad mínima
 - ☐ Seguridad e higiene
 - ☐ Libertad sindical y derecho de sindicación
 - ☐ Negociación colectiva
 - ☐ Celebración de consultas
 - ☐ Examen de las reclamaciones
 - ☐ Solución de los conflictos laborales
 - ☐ Ninguno
 - ☐ Otros. En su caso, especifique:
- 1.2 Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior, incluyendo retos y oportunidades, y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.
- 1.3 Por favor, describa iniciativas emprendidas por el gobierno en relación a las áreas indicadas anteriormente (iniciativas pueden incluir leyes y políticas, medidas y disposiciones).

2. Diálogo y celebración de consultas

- 2.1 En su país, ¿dispone el gobierno de un representante oficial o de una oficina que ejerza de punto de enlace con:
- 2.1.a *representantes de empresas multinacionales extranjeras, incluyendo representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?*
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.1.b *gobiernos de otros países en relación con el comportamiento de las empresas multinacionales?*
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.2 En su país, ¿celebra el gobierno algún tipo de consultas institucionales sobre las actividades de las empresas multinacionales con las empresas multinacionales extranjeras, con las organizaciones de empleadores o de trabajadores?
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible

- 2.3 Al margen de estas consultas institucionales, ¿ha organizado el gobierno eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los últimos años?
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.4 Sírvase describir la consulta institucional o el evento que le parezca más importante e indique por qué.

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

- 3.1 En los últimos años, ¿ha organizado el gobierno o algún organismo público eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

- 3.2 En caso afirmativo, ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:

.....
3.2.a conjuntamente con, o con la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2.b conjuntamente con gobiernos de otros países?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2.c con la asistencia de la OIT?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

- 3.3 Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa las que hayan dado mejores resultados.

- 3.4 ¿Ha elaborado o encargado el gobierno algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.

4. Otra información

- 4.1 Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

Organizaciones de empleadores

1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

- 1.1 Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?

- ☐ Fomento del empleo
- ☐ Igualdad de oportunidades y de trato
- ☐ Seguridad del empleo
- ☐ Formación

- ☐ Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- ☐ Edad mínima
- ☐ Seguridad e higiene
- ☐ Libertad sindical y derecho de sindicación
- ☐ Negociación colectiva
- ☐ Celebración de consultas
- ☐ Examen de las reclamaciones
- ☐ Solución de los conflictos laborales
- ☐ Ninguno
- ☐ Otros. En su caso, especifique:

- 1.2 Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior, incluyendo retos y oportunidades, y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.
- 1.3 Por favor, describa iniciativas emprendidas por su organización en relación a las áreas indicadas anteriormente.

2. Diálogo y celebración de consultas

- 2.1 En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o de una oficina que ejerza de punto de enlace con:
- 2.1.a *representantes de empresas multinacionales extranjeras?*
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.1.b *organizaciones de empleadores de otros países en relación con el comportamiento de las empresas multinacionales?*
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.2 En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales con las empresas multinacionales extranjeras, el gobierno o las organizaciones de trabajadores?
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.3 Al margen de estas consultas institucionales, ¿ha organizado su organización eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los últimos años?
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 2.4 Sírvase describir la consulta o el evento que le parezca más importante e indique por qué.

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

- 3.1 En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible
- 3.2 En caso afirmativo: ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:
- 3.2.a *conjuntamente con, o con la participación del gobierno u organizaciones de trabajadores?*
- ☐ sí, por favor especifique
 - ☐ no
 - ☐ no hay información disponible

3.2.b *conjuntamente con organizaciones de empleadores de otros países?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2.c *con la asistencia de la OIT?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.3 Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa las que hayan dado mejores resultados.

3.4 ¿Ha elaborado o encargado su organización algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.

4. Otra información

4.1 Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

Organizaciones de trabajadores

1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

1.1 Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?

- ☐ Fomento del empleo
- ☐ Igualdad de oportunidades y de trato
- ☐ Seguridad del empleo
- ☐ Formación
- ☐ Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- ☐ Edad mínima
- ☐ Seguridad e higiene
- ☐ Libertad sindical y derecho de sindicación
- ☐ Negociación colectiva
- ☐ Celebración de consultas
- ☐ Examen de las reclamaciones
- ☐ Solución de los conflictos laborales
- ☐ Ninguno
- ☐ Otros. En su caso, especifique:

1.2 Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior, incluyendo retos y oportunidades, y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.

1.3 Por favor, describa iniciativas emprendidas por su organización en relación a las áreas indicadas anteriormente.

2. Diálogo y celebración de consultas

2.1 En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o de una oficina que ejerza de punto de enlace con:

2.1.a *representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

2.1.b *organizaciones de trabajadores de otros países en relación con el comportamiento de las empresas multinacionales?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

2.2 En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales con las empresas multinacionales extranjeras, el gobierno o las organizaciones de empleadores?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

2.3 Al margen de estas consultas, ¿ha organizado su organización eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los últimos años?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

2.4 Sírvase describir la consulta o evento que le parezca más importante e indique por qué.

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

3.1 En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2 En caso afirmativo, ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:

3.2.a *conjuntamente con, o con la participación del gobierno u organizaciones de empleadores?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2.b *conjuntamente con organizaciones de trabajadores de otros países?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.2.c *con ayuda de la OIT?*

- ☐ sí, por favor especifique
- ☐ no
- ☐ no hay información disponible

3.3 Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa las que hayan dado mejores resultados.

3.4 ¿Ha elaborado o encargado su organización algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.

4. Otra información

4.1 Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

Anexo III. Principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
Política general	Ratificar todos los convenios fundamentales y aplicar, en la mayor medida posible, a través de sus políticas nacionales, los principios consagrados en los mismos. Promover buenas prácticas sociales de conformidad con la Declaración EMN, y estar dispuestos a celebrar consultas con otros gobiernos siempre que sea necesario.	Acatar las leyes nacionales y respetar las normas internacionales. Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Celebrar consultas con el gobierno, y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar que las actividades de las empresas se ajusten a las prioridades nacionales de desarrollo.
Empleo	Formular y llevar a cabo, como objetivo primordial, una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Aplicar políticas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con el fin de eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales a ejercer discriminación, y facilitar orientación, cuando sea apropiado, para evitar la discriminación. Estudiar las repercusiones de las empresas multinacionales en el empleo en diferentes sectores industriales. En cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, asegurar la protección de los ingresos de los trabajadores a cuya relación de trabajo se haya puesto fin.	Procurar aumentar las oportunidades y los niveles de empleo, teniendo en cuenta las políticas de empleo y los objetivos de los gobiernos en materia de empleo. Conceder prioridad al empleo, al desarrollo profesional, a la promoción y a la progresión de los nacionales del país de acogida. Utilizar tecnologías que generen empleo, tanto directa como indirectamente. Crear vínculos con las empresas locales abasteciéndose de insumos locales, y fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas sueltas y equipo. Extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Promover la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los cambios previstos en las actividades, y evitando los despidos arbitrarios.
Formación	Elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo, en cooperación con todas las partes interesadas.	Impartir formación a los trabajadores de todos los niveles, teniendo debidamente en cuenta las necesidades de las empresas y la política de desarrollo del país de que se trate. Participar en programas encaminados a propiciar la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales. Brindar oportunidades dentro de las EMN para que el personal directivo local amplíe su experiencia.
Condiciones de trabajo y de vida	Procurar adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más bajos y las zonas menos desarrolladas se beneficien en la medida de lo posible de las actividades realizadas por las empresas multinacionales. Asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores.	Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate. Proporcionar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles, en el marco de las políticas gubernamentales, para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Respetar la edad mínima de admisión al empleo. Mantener un nivel máximo de seguridad e higiene en el trabajo. Examinar las causas de los riesgos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo, proporcionar información sobre las buenas prácticas observadas en otros países, e introducir las mejoras necesarias.
Relaciones de trabajo	Aplicar los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas, o los trabajadores de las mismas, se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes. No incluir en sus incentivos para atraer la inversión extranjera ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.	Observar unas normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables. Respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, proporcionando las facilidades y la información que requieren unas negociaciones constructivas. Respaldar a las organizaciones representativas de empleadores. Velar por que se celebren consultas periódicas sobre cuestiones de interés mutuo. Examinar las reclamaciones de los trabajadores, de conformidad con un procedimiento apropiado.

Anexo IV. Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de las Américas

País	Libertad sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil	
	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 el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
Antigua y Barbuda	1983	1983	1983	1983	2003	1983	1983	2002
Argentina	1960	1956	1950	1960	1956	1968	1996	2001
Bahamas	2001	1976	1976	1976	2001	2001	2001	2001
Barbados	1967	1967	1967	1967	1974	1974	2000	2000
Belice	1983	1983	1983	1983	1999	1999	2000	2000
Estado Plurinacional de Bolivia	1965	1973	2005	1990	1973	1977	1997	2003
Brasil		1952	1957	1965	1957	1965	2001	2000
Canadá	1972		2011	1959	1972	1964		2000
Chile	1999	1999	1933	1999	1971	1971	1999	2000
Colombia	1976	1976	1969	1963	1963	1969	2001	2005
Costa Rica	1960	1960	1960	1959	1960	1962	1976	2001
Cuba	1952	1952	1953	1958	1954	1965	1975	
Dominica	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	2001
República Dominicana	1956	1953	1956	1958	1953	1964	1999	2000
Ecuador	1967	1959	1954	1962	1957	1962	2000	2000
El Salvador	2006	2006	1995	1958	2000	1995	1996	2000
Granada	1994	1979	1979	1979	1994	2003	2003	2003
Guatemala	1952	1952	1989	1959	1961	1960	1990	2001
Guyana	1967	1966	1966	1966	1975	1975	1998	2001

País	Libertad sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil	
	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 el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
Haití	1979	1957	1958	1958	1958	1976	2009	2007
Honduras	1956	1956	1957	1958	1956	1960	1980	2001
Jamaica	1962	1962	1962	1962	1975	1975	2003	2003
México	1950		1934	1959	1952	1961		2000
Nicaragua	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	2000
Panamá	1958	1966	1966	1966	1958	1966	2000	2000
Paraguay	1962	1966	1967	1968	1964	1967	2004	2001
Perú	1960	1964	1960	1960	1960	1970	2002	2002
Saint Kitts y Nevis	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2005	2000
Santa Lucía	1980	1980	1980	1980	1983	1983		2000
San Vicente y las Granadinas	2001	1998	1998	1998	2001	2001	2006	2001
Suriname	1976	1996	1976	1976				2006
Trinidad y Tabago	1963	1963	1963	1963	1997	1970	2004	2003
Estados Unidos de América				1991				1999
Uruguay	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	2001
República Bolivariana de Venezuela	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	2005

Fuente: www.ilo.org/normlex

Anexo V. Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

País	Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110)	Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960 (núm. 115)	Protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135)	Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971 (núm. 136)	Prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974 (núm. 139)	Orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
Antigua y Barbuda				2002		2002			2002
Argentina		1978				2006		1978	1978
Bahamas									
Barbados		1967		1976		1977			
Belice		1983				1999			
Estado Plurinacional de Bolivia				1977	1977		1977		
Brasil	No está en vigor	1966	1992	1969		1990	1993	1990	1981
Canadá				1966					
Chile		1994		1968		1999	1994		
Colombia							1976		
Costa Rica				1966	1972	1977			
Cuba	1958			1971		1972	1972		1978
Dominica						2004			
República Dominicana			1965	2001					
Ecuador	1969	1970	1969	1972	1978		1975	1975	1977
El Salvador				1995		2006			1995
Granada									
Guatemala			1964	1988					
Guyana		1966				1983	1983	1983	1983

País	Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958 (núm. 110)	Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960 (núm. 115)	Protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135)	Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971 (núm. 136)	Prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974 (núm. 139)	Orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
Haití									
Honduras				1980					
Jamaica				1974					
México	1960	1983				1974			1978
Nicaragua	1981	1981	1981	1981		1981	1981	1981	1977
Panamá	1971		1971	1970					
Paraguay		1967	1967	1969					
Perú				1967				1976	
Saint Kitts y Nevis									
Santa Lucía									
San Vicente y las Granadinas				2010					
Suriname				1976		1976			
Trinidad y Tabago				Entrará en vigor en septiembre de 2014					
Estados Unidos de América									
Uruguay	1973	1992	1977	1977	1973	2013	1977	1980	
República Bolivariana de Venezuela				1982	1982			1983	1984

Fuente: www.ilo.org/normlex

Anexo VI. Tasa de desempleo (%), países seleccionados de las Américas, 2010-2013

País	2010	2011	2012	2013	Tasa promedio de desempleo 2010-2013 (%)	Variación de la tasa de desempleo 2010-2013 (%)
República Argentina	7,7	7,2	7,2	7,3	7,350	-0,4
Commonwealth de las Bahamas	14,7	13,7	14,0	13,6	14,000	-1,1
Barbados	10,8	11,2	11,6	12,2	11,450	1,4
Belice	8,3	8,4	7,9	8,2	8,200	-0,1
Estado Plurinacional de Bolivia	3,3	3,2	3,2	3,2	3,225	-0,1
República Federativa del Brasil	7,9	6,7	6,9	6,6	7,025	-1,3
Canadá	8,0	7,4	7,2	7,1	7,425	-0,9
República de Chile	8,1	7,1	6,4	5,9	6,875	-2,2
República de Colombia	12,0	11,1	10,6	10,5	11,050	-1,5
República de Costa Rica	7,3	7,7	7,8	7,7	7,625	0,4
República de Cuba	2,5	3,2	3,2	3,2	3,025	0,7
República Dominicana	12,4	14,7	14,8	15,0	14,225	2,6
República de El Salvador	7,0	6,6	6,1	6,3	6,500	-0,7
República de Guatemala	3,7	4,1	2,9	2,8	3,375	-0,9
República de Guyana	11,4	11,2	11,3	11,2	11,275	-0,2
República de Haití	8,3	6,7	7,0	7,1	7,275	-1,2
República de Honduras	4,8	4,4	4,4	4,2	4,450	-0,6
Jamaica	12,4	12,7	13,7	15,0	13,450	2,6
Estados Unidos Mexicanos	5,2	5,3	4,9	5,0	5,100	-0,2
República de Panamá	6,5	4,5	4,0	4,0	4,750	-2,5
República del Paraguay	5,7	5,6	4,9	5,2	5,350	-0,5
República del Perú	4,0	3,9	3,6	3,8	3,825	-0,2
República de Suriname	13,0	12,8	12,8	12,4	12,750	-0,6
República de Trinidad y Tabago	5,9	6,3	5,8	6,6	6,150	0,7
Estados Unidos de América	8,2	7,5	7,2	6,0	7,225	-2,2
República Oriental del Uruguay	7,2	6,3	6,5	6,3	6,575	-0,9
República Bolivariana de Venezuela	8,6	8,3	8,1	7,6	8,150	-1,0
Tasa promedio de desempleo	8,0	7,7	7,6	7,6		-0,4

Fuente: OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, octubre 2013.