Organización Internacional del Trabajo

EUROPA Y ASIA CENTRAL

10.ª Reunión Regional Europea

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 Europa y Asia Central

Estambul, Turquía
2-5 de octubre de 2017

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 Europa y Asia Central

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.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 Europa y Asia Central / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-330851-3 (print)
ISBN 978-92-2-330852-0 (web pdf)

International Labour Office. Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit; International Labour Organization. European Regional Meeting (10th: 2017: Istanbul, Turkey).

multinational enterprise / promotion of employment / employment creation / ILO Declaration / foreign investment / trend / Europe / Central Asia

03.04.9

La publicación también está disponible en inglès: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia*, ISBN 978-92-2-119773-7 (impreso) y 978-92-2-119774-4 (web pdf), Ginebra 2017; en francés: *Entreprises Multinationales, Développement et Travail Décent: Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie Centrale*, ISBN 978-92-2-231310-5 (print) y 978-92-2-231311-2 (web pdf), Ginebra 2017; en alemán: *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien*, ISBN 978-92-2-728447-9 (impreso) y 978-92-2-728448-6 (web pdf), Ginebra 2017; en ruso: Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд: Доклад о содействии и применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии, ISBN 978-92-2-431073-7 (impreso) y 978-92-2-431074-4 (web pdf), Ginebra 2017.

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

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

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 sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Code: DTP-WEI-REP

Índice

Prólogo

El presente informe forma parte de la estrategia que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo adoptó en marzo de 2014 con el fin de impulsar la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales o Declaración EMN). La estrategia incluye actividades de promoción – incluida la sensibilización, la creación de capacidad y la asistencia a nivel de los países –, así como un mecanismo de recopilación de información.

El mecanismo de recopilación de información consiste en un breve cuestionario que se envía a los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en una región determinada, coincidiendo con la celebración de una reunión regional de la OIT. A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina prepara un informe, que sirve entonces como aportación para una discusión tripartita sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN durante dicha reunión regional de la OIT.

El primer ejercicio de este tipo se llevó a cabo con motivo de la 18ª Reunión Regional Americana (Lima (Perú), 13-16 de octubre de 2014). El segundo se preparó para la 13ª Reunión Regional Africana (Addis Abeba (Etiopía), 30 de noviembre – 3 de diciembre de 2015). El tercer informe se redactó para la 16ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali (Indonesia), 6-9 de diciembre de 2016). El presente informe, el cuarto de la serie, se ha elaborado sobre la base de las respuestas recibidas de los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT en la región de Europa y Asia Central, y servirá como aportación para un debate plenario especial que tendrá lugar durante la 10ª Reunión Regional Europea (Estambul (Turquía), 2-5 de octubre de 2017).

El informe contiene elementos importantes para su examen relativos a la mayor promoción y aplicación de la Declaración EMN en la región, especialmente en vista de la adopción de la Declaración EMN revisada y de sus herramientas prácticas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en marzo de 2017. Confiamos en que el informe propicie la intensificación del diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores; facilite el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas, y contribuya a la identificación de oportunidades y desafíos en las áreas cubiertas por la Declaración EMN a nivel nacional y regional. También servirá de orientación para la elaboración de un informe mundial que se someterá al Consejo de Administración en 2018, en el que se sintetizarán las conclusiones de todos los informes regionales, así como las discusiones tripartitas y las recomendaciones formuladas durante las cuatro reuniones regionales de la OIT.

La Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas del Departamento de Empresas, responsable de la preparación del presente informe, quisiera expresar su sincero agradecimiento a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que dedicaron tiempo a rellenar y enviar el cuestionario. Asimismo, quisiéramos dar las gracias al personal de la OIT en la sede y las oficinas exteriores, en particular la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), por su apoyo, orientación y aportaciones en las diferentes fases del proceso de recopilación de información y elaboración de este informe.

Vic van Vuuren
Director
Departamento de Empresas

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

Agradecimientos

El presente informe ha sido elaborado por la Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (ENT/MULTI). Franklin Riboud redactó el informe conjuntamente con Johannes Weiss. Emily Sims y Annie Van Klaveren contribuyeron al mismo con sus comentarios técnicos y apoyo editorial. Irina Akimova prestó apoyo administrativo.

John Dawson editó la versión inglesa del informe; Mónica Moreno-Corregidor tradujo y editó la versión española; Joël Cathenod tradujo y editó la versión francesa; Oleg Svetlov tradujo y editó la versión rusa, y Klaus Birker y Dirk Wels tradujeron y editaron la versión alemana.

Las unidades alemana y rusa del Servicio de Documentos Oficiales (OFFDOC) revisaron las versiones alemana y rusa.

La portada fue diseñada por Priscille Latchman (DTP/PRODOC). La Unidad de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) prestó un amplio apoyo durante la producción del informe.

Índice

Prólogo 5

Agradecimientos 7

Abreviaturas 13

Resumen ejecutivo 15

1. Introducción 17

2. Acerca de la Declaración EMN 19

2.1 Recomendaciones de la Declaración EMN 19

2.2 Vínculo con las empresas sostenibles y el desarrollo 20

2.3 Examen de la Declaración EMN 21

3. La inversión extranjera directa y las empresas multinacionales en Europa y Asia Central 23

3.1 Tendencias de la IED en la región 23

3.1.1 *Entradas de IED* 24

3.1.2 *Salidas de IED* 26

3.1.3 *La IED intrarregional* 30

3.2 Sectores que atraen la IED hacia Europa y Asia Central 31

3.3 La IED y el trabajo decente 32

3.4 Políticas e iniciativas de inversión para impulsar el impacto positivo de la IED 34

4. Promoción de los principios de la Declaración EMN en Europa y Asia Central 37

4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales 38

4.2 Desafíos y oportunidades en relación con las operaciones de las empresas multinacionales en Europa y Asia Central 41

4.2.1 *Empleo* 41

4.2.2 *Formación* 45
4.2.3 *Condiciones de trabajo y de vida* 47
4.2.4 *Relaciones de trabajo* 49
4.2.5 *Otras* 52
4.3 Diálogo y celebración de consultas 54
4.3.1 *Gobiernos* 54
4.3.2 *Organizaciones de empleadores* 57
4.3.3 *Organizaciones de trabajadores* 58
4.4 Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales 60
4.4.1 *Gobiernos* 61
4.4.2 *Organizaciones de empleadores* 62
4.4.3 *Organizaciones de trabajadores* 63
4.5 Otra información 64

5. Observaciones finales 65

Referencias 67

Anexos

I. Cuestionarios destinados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores 73
II. Lista de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores encuestados 78
III. Principios de la Declaración EMN (quinta edición, marzo de 2017) 80
IV. Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de Europa y Asia Central 82
V. Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración EMN 84
VI. Tasa de desempleo (porcentajes), países de Europa y Asia Central, 2012-2016 90

Cuadros

3.1 Países de Europa y Asia Central que figuran en la clasificación de los 20 principales países fuente de salidas de IED . . . 28
3.2 Empresas de Europa y Asia Central que figuran en la clasificación de la UNCTAD de las 100 primeras empresas multinacionales no financieras, por activos extranjeros, 2015 . . . 29
4.1 Respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores . . . 37
4.2 Áreas cubiertas por la Declaración EMN . . . 38
4.3 Relevancia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a las áreas cubiertas por la Declaración EMN (porcentajes) . . . 39
4.4 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores . . . 60

Gráficos

3.1 Entradas de IED 2006-2015 . . . 24
3.2 Salidas de IED 2006-2015 . . . 27
4.1 Relevancia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a las áreas contempladas en la Declaración EMN (porcentajes) . . . 40
4.2 Diálogo y celebración de consultas (gobiernos) . . . 54
4.3 Diálogo y celebración de consultas (organizaciones de empleadores) . . . 57
4.4 Diálogo y celebración de consultas (organizaciones de trabajadores) . . . 59
4.5 Visión general de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores . . . 61

Recuadros

3.1 Unión Europea . . . 24
3.2 Comunidad de Estados Independientes (CEI) . . . 25
3.3 Consejo de Cooperación Regional . . . 26
3.4 Consejo de Cooperación de los Estados de Habla Túrquica . . . 26
3.5 Función del Banco Central Europeo . . . 27
4.1 Empresas y trabajo decente: Promover la Declaración EMN en los países anfitriones . . . 62
4.2 Promoción del diálogo social en la ex República Yugoslava de Macedonia . . . 63

Abreviaturas

CEI	Comunidad de Estados Independientes
Declaración EMN	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
IED	inversión extranjera directa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
PIB	producto interior bruto
UE	Unión Europea
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Resumen ejecutivo

En este informe se proporciona una visión general de las tendencias de la inversión extranjera directa (IED) en Europa y Asia Central, así como de las oportunidades y desafíos que representa dicha inversión para la consecución del trabajo decente. Asimismo, en él se detallan las iniciativas emprendidas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los Estados Miembros de la OIT de la región, con el fin de crear conciencia acerca de la aplicación de las recomendaciones establecidas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales o Declaración EMN), y de promover dicha aplicación.

En 2015, Europa y Asia Central representaron más de un tercio de las entradas mundiales de IED y casi la mitad de las salidas. Las corrientes intrarregionales de IED constituyeron la mayoría de estos flujos, especialmente en la Unión Europea (UE) y en la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Las entradas de IED en la región, así como sus salidas de IED, representan un porcentaje más pequeño de las corrientes mundiales que en 2006. Dichas entradas también provienen cada vez más de economías no pertenecientes a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en particular de China. En general, los servicios financieros y de otro tipo atraen el grueso de la IED hacia la región. Esto es particularmente cierto en el caso de Europa Occidental, mientras que la IED hacia los Estados Miembros de la CEI va destinada fundamentalmente al sector de los recursos naturales y a la industria manufacturera. Si bien las corrientes de inversión en la región han ido acompañadas de la creación de empleo, esto no está exento de desafíos para el trabajo decente. Los niveles de desempleo son altos, las modalidades atípicas de empleo están cada vez más generalizadas, la desigualdad va en aumento y, en ciertos países, el porcentaje de trabajadores que se encuentran en situaciones de empleo vulnerables está aumentando. Las empresas multinacionales que tienen su sede en la región son importantes inversores transfronterizos y participan activamente en las cadenas mundiales de suministro. En este contexto, los gobiernos y los interlocutores sociales de la región tienen una función esencial que desempeñar con miras a asegurar que las operaciones de las empresas multinacionales, independientemente de que estén situadas fuera o dentro de la región, contribuyan a la creación de más y mejores empleos.

Como parte del mecanismo de seguimiento de la Declaración EMN, adoptado por el Consejo de Administración en su 320ª reunión de marzo de 2014, se distribuyó un cuestionario a través de diversos canales a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros que participan en la 10ª Reunión Regional Europea. Se recibieron en total 84 respuestas de 44 países, que representan el 86 por ciento de los Estados Miembros de la región. Aunque la experiencia de cada país para impulsar el impacto positivo

de la IED es diferente, las opiniones de los encuestados coincidieron a menudo en lo que respecta a las áreas cubiertas por la Declaración EMN que son relevantes en su contexto nacional.

Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo fueron el área identificada con más frecuencia por los encuestados (seleccionada por el 79 por ciento de las respuestas), seguida de la promoción del empleo (seleccionada por el 71 por ciento), y de la seguridad y salud (seleccionada por el 68 por ciento). Las áreas seleccionadas casi de manera uniforme en los tres grupos fueron la seguridad del empleo (seleccionada en promedio por el 62 por ciento: el 67 por ciento de los gobiernos, el 57 por ciento de las organizaciones de empleadores y el 61 por ciento de las organizaciones de trabajadores), y la formación (el 60 por ciento, el 67 por ciento y el 57 por ciento, respectivamente). Se observaron discrepancias entre los grupos de encuestados, en particular con respecto a la libertad sindical y el derecho de sindicación, y a la negociación colectiva. Por lo referente a ambos aspectos, casi todas las organizaciones de trabajadores los consideraron relevantes (el 71 por ciento y el 79 por ciento, respectivamente), mientras que menos organizaciones de empleadores opinaron de ese modo (el 43 por ciento y el 52 por ciento, respectivamente). Una gran mayoría de los gobiernos encuestados también citaron estas dos áreas como relevantes (el 60 por ciento y el 63 por ciento, respectivamente).

Los encuestados expresaron además sus opiniones sobre los desafíos y oportunidades que representan las operaciones de las empresas multinacionales. Muchos de ellos señalaron que si bien consideraban pertinentes las recomendaciones de la Declaración EMN, varias dificultades y realidades económicas impedían que éstas se aplicaran plenamente. Los retos mencionados fueron la inadecuación de las competencias, el alto nivel de informalidad, cuestiones relativas a las zonas francas de exportación, las prácticas de subcontratación de las empresas multinacionales que menoscaban los derechos de los trabajadores, y la falta de condiciones de trabajo decentes en las cadenas de suministro. Sin embargo, los encuestados también señalaron oportunidades, tales como la mayor capacidad de las empresas multinacionales, en comparación con las empresas nacionales, para crear más y mejores empleos, brindar oportunidades de formación a sus trabajadores, pagar unos salarios más altos y establecer unas normas más estrictas de seguridad y salud, y promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Los encuestados describieron diversos mecanismos para facilitar el diálogo y la celebración de consultas sobre las operaciones de las empresas multinacionales. Las respuestas indicaron un nivel considerable de comunicación y participación de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con las empresas multinacionales: un tercio de ellos afirmaron haber establecido un punto de enlace con empresas multinacionales extranjeras. Asimismo, más de un tercio de los encuestados de cada grupo organizaban consultas con empresas multinacionales extranjeras, o con los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países.

Casi la mitad de los encuestados habían organizado en el último tiempo eventos que promovían los principios de la Declaración EMN. Prácticamente la mitad de estos eventos o iniciativas se organizaron con la asistencia técnica de la OIT, más de la mitad con los gobiernos u organizaciones de otros países, y cerca de dos tercios con el gobierno y las organizaciones de empleadores o de trabajadores del mismo país.

Algunos encuestados pidieron a la Oficina que redoblara sus esfuerzos para promover la Declaración EMN en Europa y Asia Central, y expresaron su voluntad de intensificar sus propios esfuerzos de promoción. Varios de ellos subrayaron igualmente la necesidad de estrechar la colaboración con otras organizaciones internacionales en lo que respecta a este tema. Algunas respuestas destacaron la importancia que revisten unos marcos normativos y de política apropiados para hacer avanzar la aplicación de los principios de la Declaración EMN, y otras pusieron de relieve la necesidad de investigar más a fondo las actividades de las empresas multinacionales. Varios gobiernos indicaron que sus próximas actividades de promoción se apoyarían en la revisión reciente de la Declaración EMN y sus herramientas prácticas.

Por último, un gran número de encuestados expresaron su interés por seguir colaborando con la OIT en la promoción de los principios de la Declaración EMN en la región.

Introducción

1

En el presente informe se ofrece una visión general de las actividades realizadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Europa y Asia Central,[1] con el fin de crear conciencia acerca de la aplicación de las recomendaciones establecidas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales o Declaración EMN) y de promover dicha aplicación.

Este informe se ha elaborado sobre la base de la información recopilada a través de un cuestionario enviado a los mandantes tripartitos de los 51 Estados Miembros de la OIT de la región, que participarán en la 10ª Reunión Regional Europea. El cuestionario se distribuyó en enero de 2017 por medio de diversos canales. Se recibieron respuestas hasta el 15 de mayo de 2017.

El elevado número de respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores – 84 en total – indica claramente su interés en las oportunidades y retos que representan la inversión extranjera directa (IED) y las operaciones de las empresas multinacionales para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo en la región.

La región se caracteriza por una serie de contrastes: muchas de las empresas multinacionales más grandes del mundo tienen su sede en la misma y son actores fundamentales en las cadenas mundiales de suministro. También comprende economías que dependen considerablemente de la atracción de IED para su desarrollo continuo. La región exporta bienes y servicios de muy diversa índole, que abarcan desde recursos naturales sin procesar hasta complejos productos manufacturados. Si bien algunos países de la región se cuentan entre las economías más prósperas del mundo, otros siguen experimentando una pobreza arraigada, desigualdad e informalidad. Además, la región ha atravesado diversas crisis económicas y financieras en los últimos años que continúan teniendo repercusiones negativas en los mercados laborales, la estabilidad social y el desarrollo sostenible. En este contexto, la creación de más y mejores empleos es un reto primordial. Europa y Asia Central también es la única región en la que todos los Estados Miembros de la OIT han ratificado los ocho convenios fundamentales de

1. A los efectos del presente informe, Europa y Asia Central abarca los países de la Unión Europea (UE), otros países de Europa Occidental y Septentrional, los países de los Balcanes Occidentales y los países de la Comunidad de Estados Independientes, así como Georgia, Israel y Turquía.

la OIT.[2] Por consiguiente, la adopción de la Declaración EMN revisada[3] tiene lugar en un momento oportuno para orientar a los gobiernos de los países de origen y anfitriones, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las empresas multinacionales, para que creen más y mejores empleos en la región y más allá.

El presente informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN en Europa y Asia Central está organizado del siguiente modo:

- En el capítulo 2 se proporciona una visión de conjunto de la Declaración EMN y de sus recomendaciones, con el fin de aprovechar el potencial de la IED y de las operaciones de las empresas multinacionales para el trabajo decente y el desarrollo.
- En el capítulo 3 se describen las características fundamentales de la IED en la región, la composición sectorial de la IED, la intersección entre la IED y el trabajo decente, y las iniciativas de política emprendidas para ajustar mejor la IED con los programas de desarrollo regionales y nacionales.
- En el capítulo 4 se analizan las respuestas al cuestionario proporcionadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los Estados Miembros de la OIT en Europa y Asia Central sobre la manera en que han promovido y aplicado los principios de la Declaración EMN a nivel del país.
- El capítulo 5 concluye con observaciones sobre cuestiones fundamentales y propuestas para seguir promoviendo los principios de la Declaración EMN con miras a una aplicación más amplia en la región.

2. Los ocho convenios fundamentales son los siguientes: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Véase el anexo IV para más información.

3. Véase el capítulo 2.

Acerca de la Declaración EMN

2

2.1 Recomendaciones de la Declaración EMN

Las empresas multinacionales pueden contribuir a una utilización más eficiente del capital, la tecnología y la fuerza de trabajo; promover el bienestar económico y social; mejorar el nivel de vida y satisfacer las necesidades básicas; crear oportunidades de empleo, y contribuir al goce de los derechos humanos, incluida la libertad sindical, allí donde desplieguen su actividad. Sin embargo, sus operaciones pueden conducir asimismo al abuso de concentraciones de poder económico y a conflictos con los objetivos nacionales de política y con los intereses de los trabajadores.

La Declaración EMN de la OIT reconoce la importante función que desempeñan las empresas multinacionales en el desarrollo social y económico y en la consecución del trabajo decente para todos. Pretende fomentar su contribución positiva, y reducir al mínimo y resolver sus repercusiones negativas. La Declaración EMN es el único instrumento mundial acordado a nivel tripartito que contiene recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales.[4] Sin embargo, también es pertinente para los gobiernos y los interlocutores sociales, ya que tiene la finalidad de «guiar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, así como a las empresas multinacionales, en la adopción de medidas, acciones y políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, para promover el progreso social y el trabajo decente» (OIT, 2017a, págs. 2 y 3). La Declaración EMN alienta a las empresas multinacionales – y a todas las demás empresas – a regirse por las leyes nacionales, a respetar las normas internacionales (incluidas las normas internacionales del trabajo[5] y los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas), y a apoyar las prioridades para el desarrollo.

4. Es importante señalar que la definición de «empresa multinacional» contenida en la Declaración EMN incluye las empresas, ya sean parcial o totalmente estatales o privadas, que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo. La expresión designa las diversas entidades (compañías matrices o entidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas. La Declaración EMN reconoce asimismo que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción.

5. El anexo I de la Declaración EMN (quinta edición, marzo de 2017) contiene una lista de estos convenios y recomendaciones.

La Declaración EMN aclara las funciones de los gobiernos, las empresas, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y destaca la importancia de una mayor armonización de las políticas y programas empresariales con la política pública y los objetivos de desarrollo en el país de actividad. Promueve firmemente el diálogo entre los gobiernos de los países de origen y anfitriones; las empresas, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la dirección y los trabajadores a nivel de empresa. La Declaración aborda cinco áreas fundamentales, a saber, la política general, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones de trabajo.[6]

2.2 Vínculo con las empresas sostenibles y el desarrollo

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

Existe un debate internacional de carácter amplio y de gran alcance sobre la promoción de las empresas sostenibles, y un creciente reconocimiento del papel central que desempeña el sector privado al hacer frente a los retos fundamentales para el desarrollo, incluida la creación de empleo (OIT, 2007, pág. 1).

Por lo tanto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye objetivos sobre una educación inclusiva y equitativa de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente, la sostenibilidad medioambiental y el crecimiento económico inclusivo, y el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, proporciona una valiosa orientación para la región, y brinda una oportunidad única para que las empresas se comprometan a favor del desarrollo sostenible, reexaminen sus estrategias y evalúen su desempeño.

La promoción de empresas sostenibles es un elemento esencial del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se centra en fortalecer el Estado de derecho, las instituciones y los sistemas de gobernanza que hacen prosperar a las empresas, y en alentarles a llevar a cabo sus actividades de una manera sostenible. El tripartismo, incluido el diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento fundamental para el logro de este objetivo. Además, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, confirma que el compromiso y los esfuerzos de la OIT y de sus Miembros para aplicar el mandato constitucional de la OIT y situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente en el centro de las políticas económicas y sociales deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos inseparables, interrelacionados y complementarios del Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo; la protección social; el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el prefacio de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa se indica la función de las empresas multinacionales, y se reconoce asimismo la particular pertinencia de la Declaración EMN al abordar el creciente papel que desempeñan dichos actores en la consecución de los objetivos de la Organización.

Las empresas sostenibles pueden ser de cualquier tamaño, desde microempresas hasta grandes empresas, y de cualquier tipo, incluidas empresas estatales y multinacionales, así como cooperativas y empresas sociales. Sin embargo, dados los niveles cada vez más altos de IED, la escala operativa de las empresas multinacionales y el número de empleos directos, indirectos e inducidos que crean en todo el mundo, el concepto de empresas sostenibles es más pertinente todavía para las grandes empresas. Así pues, una empresa multinacional sostenible es aquélla que pretende maximizar las repercusiones económicas, sociales y medioambientales positivas de sus actividades empresariales, y que adopta una posición proactiva y coherente al limitar y mitigar su efectos negativos.

En las «Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles» adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) se subraya la importante función que desempeñan los gobiernos al crear un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles

6. El anexo III contiene un resumen de las disposiciones de la Declaración EMN (quinta edición, marzo de 2017) relativas a los gobiernos y las empresas.

a través de un marco legislativo y de política apropiado, y de unas instituciones y sistemas de gobernanza fortalecidos, en los que las empresas llevan a cabo su actividad (OIT, 2007). Asimismo, las «Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» (OIT, 2016a) contienen igualmente recomendaciones pertinentes dirigidas a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a fortalecer los sistemas de gobernanza y las medidas para lograr la coherencia entre los resultados económicos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

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 empresas multinacionales que despliegan su actividad en sus territorios a observar los principios enunciados en la Declaración.

2.3 Examen de la Declaración EMN

Adoptada inicialmente en 1977, la Declaración EMN se ha enmendado en varias ocasiones, la más reciente en marzo de 2017, cuando el Consejo de Administración adoptó la quinta edición tras un proceso de examen tripartito. La edición revisada sitúa la Declaración EMN en el marco más amplio de trabajo decente y desarrollo sostenible, en particular al hacer referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En ella se reconoce asimismo que las empresas multinacionales tienen un impacto en el desarrollo, no sólo a través de sus propias actividades, sino también de sus relaciones con otras empresas como parte de su proceso general de producción.

Basándose en instrumentos recientes de la OIT, el texto revisado incluye nuevas disposiciones sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el trabajo forzoso; el trabajo infantil; la igualdad de oportunidades y de trato y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; la seguridad social; la transición a la economía formal; los salarios; las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, incluida una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, y el derecho de los trabajadores a una indemnización cuando sufren accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Asimismo, proporciona orientación sobre la debida diligencia y sobre mecanismos efectivos para resolver las reclamaciones y los conflictos laborales. Además, pone de relieve la función que desempeñan los gobiernos de países de origen y anfitriones de las empresas multinacionales al promover buenas prácticas sociales entre las empresas multinacionales de conformidad con la Declaración EMN. El instrumento también comprende un nuevo anexo II que contiene herramientas prácticas para estimular la adopción de los principios de la Declaración EMN por todas las partes. Entre ellas se cuentan las actividades de promoción (el mecanismo de seguimiento regional, puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita para la promoción a nivel nacional, la asistencia técnica de la OIT a nivel de los países y a través del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo), la facilitación del diálogo entre las empresas y los sindicatos, y el procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración EMN mediante la interpretación de sus disposiciones (procedimiento de interpretación).

La inversión extranjera directa y las empresas multinacionales en Europa y Asia Central

3

Las corrientes de IED[7] y las empresas multinacionales que están adoptando tales decisiones en materia de inversión desempeñan una función primordial para las economías y los mercados de trabajo de la región de Europa y Asia Central. En este capítulo se ofrece una visión general de las principales tendencias de la IED en la región, sus consecuencias en lo que respecta al trabajo decente, y ejemplos de iniciativas de política con el fin de aprovechar el potencial de dicha inversión para crear más y mejores empleos.

3.1 Tendencias de la IED en la región

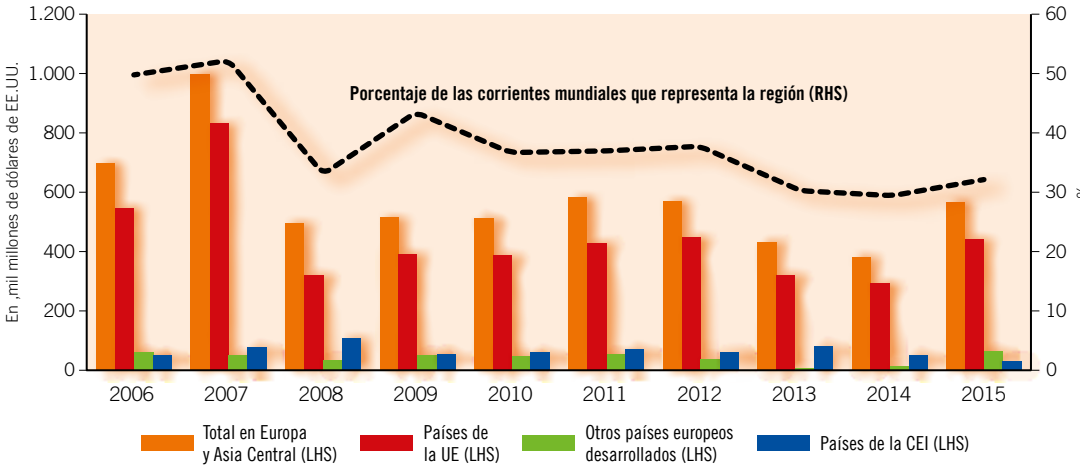
La región de Europa y Asia Central cuenta con algunos de los países que registran las mayores salidas de IED del mundo, así como entradas de IED considerables. Sin embargo, en comparación con 2007, cuando constituyó el 50 por ciento de las corrientes mundiales de IED, en 2015 la región apenas representó el 30 por ciento de dichas corrientes. Tras cuatro años consecutivos de descenso, el valor de los flujos de IED aumentó en 2015 a causa del mayor número de fusiones y adquisiciones, especialmente en los países de Europa Occidental, y de las condiciones financieras favorables creadas por las medidas de estímulo del Banco Central Europeo. Las corrientes de inversión chinas hacia Europa también han seguido aumentando. Unidos, estos factores bastaron para superar una coyuntura de incertidumbre económica, fundamentalmente debida a un lento crecimiento económico. Además, las sanciones impuestas a la Federación de Rusia a raíz del conflicto continuo en Ucrania y la depresión de los precios de los productos básicos tuvieron efectos negativos en inversión en los países vecinos (Hanemann y Huotari, 2016, y UNCTAD, 2016, pág. 6).

7. La IED se define como «una inversión que implica una relación a largo plazo y refleja un interés y un control permanentes por una entidad residente en una economía (inversor extranjero directo o compañía matriz) en una empresa residente en una economía distinta de la del inversor extranjero directo (empresa de la IED o empresa afiliada o filial extranjera). (...) Dicha inversión conlleva la transacción inicial entre las dos entidades y todas las transacciones ulteriores entre ellas y las filiales extranjeras» (UNCTAD, 2007, pág. 245 de la versión inglesa – en español sólo existe una versión abreviada: «Panorama general» –).

3.1.1 Entradas de IED

En el 2015, aproximadamente un tercio de las corrientes mundiales de IED fueron dirigidas a la región de Europa y Asia Central, lo que representa un descenso en relación con el 52 por ciento registrado en 2007. Los flujos de IED hacia Europa y Asia Central disminuyeron de 996.000 millones de dólares de EE.UU. en 2007 a 380.000 millones de dólares de EE.UU. en 2014, antes de experimentar un fuerte incremento hasta alcanzar 565.000 millones de dólares de EE.UU. en 2015. El gráfico 3.1 muestra las entradas de IED en la región en el período 2006-2015. Aproximadamente el 94 por ciento de todas las entradas en la región son atraídas por tres agrupaciones de países: la Unión Europea (véase el recuadro 3.1), otros países europeos desarrollados (Islandia, Noruega y Suiza) y la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Otros países de la región no se muestran en el gráfico debido al volumen relativo de sus corrientes de IED. Entre ellos se cuentan Israel, Turquía y los países de los Balcanes Occidentales (UNCTAD, 2016).

Gráfico 3.1 Entradas de IED 2006-2015



LS = Achse linke Seite, RS = Achse rechte Seite.

Quelle: UNCTAD, 2016.

Recuadro 3.1 Unión Europea

El comercio es un pilar central de la Unión Europea, que reagrupa a 28 Estados miembros: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, República Checa, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.* La UE comprende un amplio mercado único, que permite la libre circulación de la mayoría de los bienes, servicios, el capital y las personas en todo su territorio. Inicialmente concebida como un proyecto principalmente económico, Europa ha evolucionado hasta convertirse en una organización con responsabilidades en diversos frentes políticos, incluida la lucha contra el cambio climático, el medio ambiente, las relaciones exteriores, la salud, la justicia y la migración (Unión Europea, 2017, y BBC, 2017).

* En 2016, el Reino Unido votó a favor de salir de la Unión Europea, y en 2017 ha iniciado el proceso de retirada.

En 2015, Alemania, Francia y el Reino Unido registraron en total 114.000 millones de dólares de EE.UU. lo que representa el 20 por ciento de todas las entradas de IED en Europa y Asia Central. Sin embargo, su participación en las entradas de la región ha venido disminuyendo en el último decenio, y las participaciones relativas de otros países, como Irlanda, los Países Bajos y Suiza, han aumentado considerablemente. Las crecientes corrientes de capital siguen

siendo una preocupación importante de la iniciativa «16+1»[8] que se está desarrollando rápidamente entre las economías de Europa Central y Oriental, por una parte, y China por otra.

Los países miembros de la CEI (véase el recuadro 3.2) también atraen un volumen considerable de entradas de IED, aunque éste es aproximadamente siete veces más pequeño que las entradas en la UE registradas en el último decenio. Una gran parte de la inversión hacia los países de la CEI está vinculada con proyectos en el sector del petróleo y el gas, y fluctúa con el precio de estos productos básicos. En 2008, los países de la CEI recibieron el 22 por ciento de las entradas de IED de la región, mientras que en 2015 apenas recibieron el 5 por ciento (UNCTAD, 2016). Aunque la Federación de Rusia sigue siendo el principal país de destino, las entradas de IED cayeron del 68 por ciento en 2013 al 34 por ciento en 2015 (EIU, 2016, y UNCTAD, 2016). Las economías en desarrollo están convirtiéndose en inversores más importantes en los países de la CEI. Entre 2010 y 2015, el acervo de IED procedente de China se cuadruplicó, al pasar de 6.000 millones de dólares de EE.UU. a 23.000 millones de dólares de EE.UU. En el último tiempo, la Federación de Rusia y Kazajstán han recibido grandes inversiones en el sector del petróleo y el gas provenientes de China, la India, la República Islámica del Irán y Qatar (UNCTAD, 2017).

Recuadro 3.2 Comunidad de Estados Independientes (CEI)

La CEI es una asociación de once países:* Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Federación de Rusia, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán. Las principales funciones de la CEI son la coordinación de las políticas públicas de sus miembros relativas a los asuntos económicos, las relaciones exteriores, la defensa, la inmigración, cuestiones medioambientales y el cumplimiento de la ley.

Cinco Estado Miembros de la CEI también forman parte de la Unión Económica de Eurasia: Armenia, Belarús, Kazajstán, Kirguistán y la Federación de Rusia. En 2014 se firmó un tratado en virtud del cual se estableció un mercado único entre estos país para la libre circulación de bienes, servicios, capital y trabajadores.

Además, los cinco Estados Miembros de la Unión Económica de Eurasia, junto con Ucrania, la República de Moldova y Uzbekistán, componen la Zona de Libre Comercio de la Comunidad de Estados Independientes.

* Georgia se retiró formalmente de la CEI en agosto de 2009.

Las corrientes de IED hacia los países de Europa Sudoriental,[9] reagrupados en el Consejo de Cooperación Regional (véase el recuadro 3.3), aunque más pequeñas que las dirigidas hacia los países de la CEI, no han experimentado la misma caída, e incluso se han incrementado, gracias a la mejora de la situación macroeconómica y al proceso de adhesión a la Unión Europa, que sigue mejorando la percepción del riesgo por los inversores. Estos flujos están fundamentalmente impulsados por inversores de Europa Occidental, pero la presencia de inversores de los países vecinos está aumentando. La IED se dirige mayormente hacia las industrias manufactureras (UNCTAD, 2016).

De manera análoga, las entradas de IED en Turquía se han incrementado en los últimos años, impulsadas por el aumento de las fusiones y adquisiciones transfronterizas, en particular en la industria de servicios financieros. Los inversores procedentes de Qatar representaron un alto porcentaje de estas entradas (UNCTAD, 2016). Alemania y China también constituyeron una gran parte de las mismas, con inversiones en el sector de la energía y la industria del automóvil (Ewing, 2017). Turquía forma parte del Consejo de Cooperación de los Estados de Habla Túrquica (véase el recuadro 3.4).

8. Los dieciséis Estados de Europa Central y Oriental son: Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Macedonia, Montenegro, Polonia, Rumania y Serbia. El foro de diálogo celebró su primera reunión en 2012 en Varsovia (Polonia). La quinta y última cumbre tuvo lugar en Riga (Letonia) en noviembre de 2016 (Tiezzi, 2015 y Zeneli, 2016).

9. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) considera que la subregión está integrada por los siguientes países: Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Serbia y la ex República Yugoslava de Macedonia.

Recuadro 3.3 Consejo de Cooperación Regional

Oficialmente establecido en Sofía (Bulgaria), en 2008, el Consejo de Cooperación Regional es un marco que pretende promover la cooperación regional y la integración europea y euroatlántica de Europa Sudoriental. Los participantes del Consejo de Cooperación Regional son 46 países, organizaciones e instituciones financieras internacionales. Los participantes provenientes de Europa Sudoriental son Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Eslovenia, Grecia, Kosovo,* Montenegro, la República de Moldova, Rumania, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía. En la actualidad, el Consejo de Cooperación Regional se centra en «reducir – y, cuando sea posible, eliminar – los obstáculos a la mayor movilidad, conectividad y competitividad en Europa Sudoriental, contribuyendo al mismo tiempo a la mejor gobernanza, el mejor funcionamiento del Estado de derecho y la mayor seguridad de la región». El Consejo está llevando a cabo la estrategia «SEE 2020 – Jobs and Prosperity in a European Perspective Strategy», adoptada por seis economías** de Europa Sudoriental, que tiene por objeto alcanzar objetivos específicos para 2020, entre ellos el aumento del comercio intrarregional y de las entradas de IED.***

* Tal como se define en la Resolución núm. 1244, de 1999, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. ** Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo (véase la nota a pie de página anterior), Montenegro, Serbia y la ex República Yugoslava de Macedonia. *** Sitio web del Consejo de Cooperación Regional: http://www.rcc.int/pages/2/about-us.

Recuadro 3.4 Consejo de Cooperación de los Estados de Habla Túrquica

Creado en 2009, el Consejo de Cooperación de los Estados de Habla Túrquica tiene por objeto desarrollar la cooperación multilateral entre los Estados de habla túrquica, a saber, Azerbaiyán, Kazajstán, Kirguistán y Turquía. Uno de los objetivos establecidos en el tratado constitutivo del Consejo es la «creación de condiciones favorables para el comercio y la inversión». Bajo los auspicios del Consejo, se han implantado varios mecanismos de cooperación en los últimos años, entre ellos el World Turkish Business Council, que pretende aumentar la cooperación económica uniendo a las instituciones del sector privado de los cuatro países.*

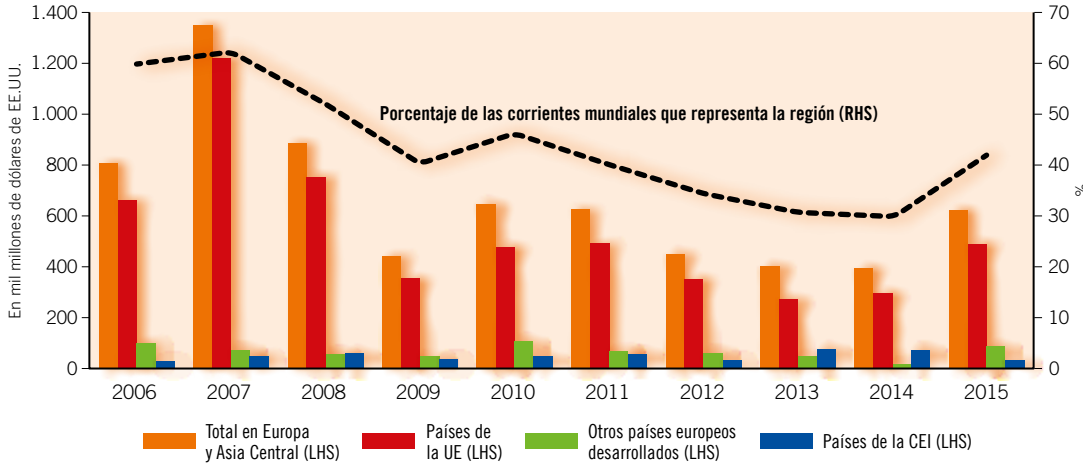
* Sitio web del Consejo de Cooperación de los Estados de Habla Túrquica: http://www.turkkon.org/en-US/HomePage.

La inversión china en Europa ha experimentado un notable incremento en los últimos años: en 2016, las empresas chinas invirtieron 37.000 millones de dólares de EE.UU. en la Unión Europea, lo que representa un aumento en comparación con los niveles registrados el año anterior. Las inversiones chinas – que se habían concentrado en Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido – se han extendido más recientemente a otros países que cuentan con activos de tecnología e industriales (Hanemann y Huotari, 2016). Si recibe la aprobación de las autoridades antimonopolio, el acuerdo entre la empresa estatal ChemChina y la empresa agroindustrial suiza Syngenta por 43.000 millones de dólares de EE.UU. representaría la mayor inversión hacia el extranjero de una empresa china hasta la fecha. Sin embargo, en su empeño por controlar las salidas de capital, Beijing ha restablecido recientemente límites a la inversión en el extranjero que podrían afectar las corrientes de IED hacia Europa en 2017 (fDi Intelligence, 2017).

3.1.2 Salidas de IED

En la actualidad, se estima que las salidas de IED al extranjero procedentes de Europa y Asia Central abarcan el 42 por ciento de las salidas mundiales de IED, lo que representa una disminución respecto del 62 por ciento registrado en 2007. Las salidas cayeron de 1.347 millones de dólares de EE.UU. en 2010 a 393.00 millones de dólares de EE.UU. en 2014, seguidas de un fuerte incremento hasta alcanzar 622.000 millones de dólares de EE.UU. en 2015.

Gráfico 3.2 Salidas de IED 2006-2015



LHS = eje de la izquierda, RHS = eje de la derecha.

Fuente: UNCTAD, 2016.

Aproximadamente el 98 por ciento de las salidas de la región provienen de la Unión Europea, Islandia, Noruega, Suiza y la CEI (véase el gráfico 3.2).

El principal motor del reciente incremento ha sido el resurgimiento de las empresas multinacionales de países de la Unión Europa y de otros países europeos desarrollados como principales inversores, después de la crisis financiera de 2008-2009 y de sus repercusiones. Sus salidas de IED aumentaron un 85 por ciento en 2015, hasta alcanzar 576.000 millones de dólares de EE.UU., por lo que representaron cerca del 40 por ciento de las salidas mundiales de IED. Tras esta tendencia subyació un fuerte repunte de las fusiones y adquisiciones transfronterizas: el valor neto de estas adquisiciones aumentó a 318.000 millones de dólares EE.UU. en 2015, cifra que quintuplica con creces los 57.000 millones de dólares de EE.UU. registrados en 2014;[10] dichas adquisiciones se vieron impulsadas en gran parte por las condiciones financieras más favorables creadas por las medidas de estímulo del Banco Central Europeo (véase el recuadro 3.5) (UNCTAD, 2016, pág. 6, y Deutsche Welle, 2017).

Recuadro 3.5 Función del Banco Central Europeo

El Banco Central Europeo es el banco central responsable de la zona euro, integrada por 19 naciones, a saber, los 19 países que tienen el euro como su moneda común: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal. El mandato del Banco Central Europeo es mantener la estabilidad de los precios fijando tipos de interés oficiales y gestionando la oferta de dinero de la zona euro. Tras la crisis de deuda soberana experimentada por la zona euro de 2009 a 2011, el Banco Central Europeo llevó a cabo diversas políticas monetarias, entre ellas un plan de flexibilización cuantitativa de 1,2 billones de dólares de EE.UU., un programa ilimitado de compra de bonos y el establecimiento de tipos de interés negativos (McBride y Alessi, 2015, y CNN, 2017).

Además, el incremento de la inversión por las empresas multinacionales europeas, impulsada por una serie de megaacuerdos, dio lugar a una reorganización de la composición de los 20 principales países inversores en 2015 (véase el recuadro 3.1). Concretamente, Suiza (que pasó del 153º puesto en 2014 al 7º puesto en 2015), Bélgica (que pasó del 32º al 11º puesto)

10. En este contexto, cabe señalar que el valor registrado en 2014 fue inusualmente bajo debido a la desinversión de la participación de Vodafone UK en la operadora estadounidense Verizon Wireless. Sin embargo, aun excluyendo el efecto de este acuerdo particular, el valor de las adquisiciones netas efectuadas por las empresas multinacionales europeas registró un notable incremento del 70 por ciento.

Cuadro 3.1 Países de Europa y Asia Central que figuran en la clasificación de los 20 principales países fuente de salidas de IED

Clasificación de 2015	Clasificación de 2014	País fuente	Salidas de IED en 2015 (miles de millones de dólares de EE.UU.)	Salidas de IED en 2014 (miles de millones de dólares de EE.UU.)
1	*1*	*Estados Unidos*	*300*	*317*
2	*4*	*Japón*	*129*	*114*
3	*3*	*China*	*128*	*123*
4	7	Países Bajos	113	56
5	9	Irlanda	102	43
6	5	Alemania	94	106
7	153	Suiza	70	–3
10	15	Luxemburgo	39	23
11	32	Bélgica	39	5
13	10	Francia	35	43
14	12	España	35	35
16	14	Italia	28	27
17	6	Federación de Rusia	27	64
18	22	Suecia	24	9
19	16	Noruega	19	18

Nota: Los tres primeros países (Estados Unidos, Japón y China) se han incluido en la parte superior del cuadro como punto de referencia.

Fuente: UNCTAD, 2016, pág. 6.

e Irlanda (que pasó del 9º al 5º puesto) ascendieron en la clasificación (UNCTAD, 2016, pág. 6). Alemania, Irlanda y los Países Bajos fueron los países europeos que registraron los volúmenes más altos de salidas de IED en 2015.

Durante ese período, la Federación de Rusia perdió puestos en la clasificación, ya que sus salidas cayeron de 70.000 millones de dólares de EE.UU. en 2013 a 27.000 millones de dólares de EE.UU. en 2015, y su participación en las salidas de toda la región se redujo del 17 por ciento en 2013 al 4 por ciento en 2015. Las sanciones económicas impuestas por una serie de países[11] (incluidas las restricciones del acceso a los mercados internacionales de capital), la caída del precio del petróleo y la fuerte devaluación del rublo ruso fueron los principales motores de esta reducción de las salidas de IED. Asimismo, se impusieron nuevas medidas de política encaminadas a reducir las inversiones «de ida y vuelta»,[12] incluida una ley contra la deslocalización adoptada a finales de 2014, que causó el descenso en particular de las corrientes hacia Chipre, las cuales pasaron de 23.000 millones de dólares de EE.UU. en 2014 a 7.000 millones de dólares de EE.UU. en 2015. Las inversiones de las multinacionales rusas también disminuyeron en países desarrollados importantes, como Alemania, los Estados Unidos, los Países Bajos y el Reino Unido (UNCTAD, 2016, págs. 6 y 32, y EIU, 2016).

La región acoge muchas de las empresas más importantes que invierten en el extranjero: de las 100 primeras empresas multinacionales no financieras basadas en el valor de sus activos extranjeros, 59 son empresas multinacionales cuya sede está en Europa y Asia Central, tal como se muestra en el cuadro 3.2. La empresa que registra el mayor volumen de inversiones extranjeras del mundo proviene de la región. Se trata de Royal Dutch Shell, que posee activos por valor de 288.000 millones de dólares de EE.UU. fuera del Reino Unido y

11. Entre los países figuran los Estados Unidos y el Canadá, así como la Unión Europea.

12. Las inversiones «de ida y vuelta» pueden tener lugar cuando las empresas multinacionales adquieren otra empresa multinacional establecida en el extranjero que ya tiene sus propias filiales en el país de origen del adquiriente, o se fusionan con ella.

Cuadro 3.2 Empresas de Europa y Asia Central que figuran en la clasificación de la UNCTAD de las 100 primeras empresas multinacionales no financieras, por activos extranjeros, 2015

Clasificación	Nombre de la empresa	País de origen	Industria
1	Royal Dutch Shell plc	Reino Unido	Minas, canteras y petróleo
4	Total SA	Francia	Refinerías de petróleo e industrias conexas
5	BP plc	Reino Unido	Refinerías de petróleo e industrias conexas
8	Volkswagen Group	Alemania	Vehículos de motor
9	Vodafone Group Plc	Reino Unido	Telecomunicaciones
11	Anheuser-Busch InBev NV	Bélgica	Alimentos y bebidas
14	Enel SpA	Italia	Electricidad, gas y agua
15	Daimler AG	Alemania	Vehículos de motor
16	Eni SpA	Italia	Refinerías de petróleo e industrias conexas
18	Glencore Xstrata PLC	Suiza	Minería, canteras y petróleo
19	Siemens AG	Alemania	Maquinaria industrial y comercial
20	Telefónica SA	España	Telecomunicaciones
22	Nestlé SA	Suiza	Alimentos y bebidas
23	Deutsche Telekom AG	Alemania	Telecomunicaciones
25	Allergan PLC	Irlanda	Productos farmacéuticos
26	BMW AG	Alemania	Vehículos de motor
28	EDF SA	Francia	Electricidad, gas y agua
29	Iberdrola SA	España	Electricidad, gas y agua
30	Rio Tinto PLC	Reino Unido	Minería, canteras y petróleo
31	Fiat Chrysler Automobiles	Reino Unido	Vehículos de motor
32	Engie	Francia	Electricidad, gas y agua
36	E.ON AG	Alemania	Electricidad, gas y agua
37	ArcelorMittal	Luxemburgo	Metales y productos metálicos
38	Sanofi	Francia	Productos farmacéuticos
41	Altice NV	Países Bajos	Telecomunicaciones
42	Airbus Group NV	Francia	Aeronáutica
43	Novartis AG	Suiza	Productos farmacéuticos
46	Roche Group	Suiza	Productos farmacéuticos
49	GlaxoSmithKline PLC	Reino Unido	Productos farmacéuticos
50	Statoil ASA	Noruega	Refinerías de petróleo e industrias conexas
52	Lafargeholcim Ltd	Suiza	Productos de piedra, arcilla, vidrio y hormigón
54	Orange SA	Francia	Telecomunicaciones
56	BASF SE	Alemania	Productos químicos y conexos
59	BG Group plc	Reino Unido	Minería, canteras y petróleo
61	Robert Bosch GmbH	Alemania	Vehículos de motor
62	Repsol YPF SA	España	Refinerías de petróleo e industrias conexas
63	Anglo American plc	Reino Unido	Minería, canteras y petróleo
64	Unilever PLC	Reino Unido	Alimentos y bebidas

Clasificación	Nombre de la empresa	País de origen	Industria
66	Christian Dior SA	Francia	Textil, confección y cuero
68	Imperial Brands PLC	Reino Unido	Tabaco
69	AstraZeneca PLC	Reino Unido	Productos farmacéuticos
72	Bayer AG	Alemania	Productos farmacéuticos
73	RWE AG	Alemania	Electricidad, gas y agua
75	Schneider Electric SA	Francia	Electricidad, gas y agua
76	SABMiller PLC	Reino Unido	Alimentos y bebidas
77	Liberty Global plc	Reino Unido	Telecomunicaciones
78	SAP SE	Alemania	Informática y procesamiento de datos
81	British American Tobacco PLC	Reino Unido	Tabaco
83	Heineken NV	Países Bajos	Alimentos y bebidas
84	National Grid PLC	Reino Unido	Electricidad, gas y agua
87	AP Moller – Maersk A/S	Dinamarca	Transporte y almacenamiento
88	Renault SA	Francia	Vehículos de motor
89	WPP PLC	Reino Unido	Servicios comerciales
90	Linde AG	Alemania	Productos químicos y conexos
91	Diageo PLC	Reino Unido	Alimentos y bebidas
92	Teva Pharmaceutical Industries Ltd	Israel	Productos farmacéuticos
93	Vattenfall AB	Suecia	Electricidad, gas y agua
94	Volvo AB	Suiza	Vehículos de motor
96	Fresenius SE & Co KGaA	Alemania	Servicios de atención de salud

Fuente: UNCTAD, 2016.

cuenta con 68.000 trabajadores en el extranjero. Las empresas que tienen el tercer y cuarto número más alto de trabajadores fuera de su país de origen también provienen de la región: la empresa de vehículos de motor Volkswagen emplea a más de 330.000 personas fuera de Alemania, y la empresa de alimentos y bebidas Nestlé cuenta con más de 320.000 trabajadores fuera de Suiza.

Las salidas de IED provenientes de los países de la UE representan aproximadamente tres cuartas partes de las salidas de la región (UNCTAD, 2016). En 2015, el principal país de destino de la IED procedente de la UE fueron los Estados Unidos (que abarcó el 37 por ciento de las corrientes de salida de la UE), seguido de Suiza, Bermuda y Brasil (el 12 por ciento, el 5 por ciento y el 5 por ciento, respectivamente). Los países asiáticos (distintos de los de Oriente Próximo y Oriente Medio) representaron una participación del 12 por ciento, y los principales emplazamientos fueron China, Hong Kong (China), y Singapur. El sector de actividades financieras y de seguros abarca el 39 por ciento del total de salidas. La industria manufacturera representa el 27 por ciento de estas corrientes. El sector de los servicios, con la salvedad de las actividades financieras y de seguros, constituye el 20 por ciento (Eurostat, 2017).

3.1.3 La IED intrarregional

Los proyectos intraeuropeos dominan la actividad de la IED; así pues, más del 54 por ciento de los proyectos transfronterizos de la región en 2015 fueron financiados por empresas multinacionales en otros países de la región (Ernst & Young Global Ltd., 2016).

El principal motor de la cooperación económica y en materia de IED a nivel intrarregional ha sido la creación del mercado único de la Unión Europea. Las corrientes de IED entre los países de la UE aumentaron de 64.000 millones de euros en 1992 a 730.000 millones de euros en 2007, antes de producirse la crisis financiera mundial. En 2010, los flujos de IED dentro de la UE ascendieron a 260.000 millones de euros, abarcando aproximadamente el 40 por ciento de las corrientes de la subregión (Comisión Europea, 2012, pág. 14, y Dahlberg, 2015, págs. 26 y 27).

Otro catalizador importante de la IED intrarregional en la región de Europa y Asia Central ha sido la colaboración económica entre los Estados de la CEI. Las empresas multinacionales rusas son los mayores inversores de la subregión, ya que representaron casi el 80 por ciento del total de la IED en los países de la CEI en 2015. Kazajstán abarcó el 12 por ciento del total de la IED exportada, mientras que Azerbaiyán constituyó el 5 por ciento (BED, 2016, pág. 6).

3.2 Sectores que atraen la IED hacia Europa y Asia Central

En la Unión Europea, el sector dominante en términos de atracción de la IED son las actividades financieras y de seguros. A finales de 2013, el 72 por ciento del volumen total de entradas de IED[13] se concentró en el sector financiero (3.655 millones de euros de un total de 4.180 millones de euros). Con exclusión del sector financiero, los servicios atrajeron la mayor parte de la IED, al representar el 55 por ciento del acervo de IED no financiera, siendo las actividades profesionales, científicas y técnicas el subsector más grande. El sector manufacturero constituyó el 34 por ciento del acervo de IED no financiera (Eurostat, 2016).

Al examinar con más detenimiento las tres economías más grandes en la UE, sectores similares parecen atraer el grueso de la entrada de inversiones. En Francia, el sector de los servicios atrae prácticamente tres cuartas partes de la IED total. En 2014, casi el 60 por ciento de la IED de destinó al sector de las finanzas y los seguros, seguido del inmobiliario (el 19 por ciento) y del sector manufacturero (el 9 por ciento). Pese a la creciente competencia que representan España y el Reino Unido, Francia ha conseguido establecer diversos grupos de investigación y desarrollo en sectores como la biotecnología, la ingeniería eléctrica, los servicios financieros y los programas informáticos, que actúan como imanes de la IED; el 9 por ciento de los proyectos están involucrados en actividades de investigación y desarrollo. En el Reino Unido, los servicios financieros, la electrónica y el sector del automóvil han sido tradicionalmente responsables de una parte importante de las entradas de IED. Éstos siguen siendo sectores clave, pero la biotecnología, los servicios comerciales, la generación de energía, la tecnología de la información y el desarrollo de programas informáticos atraen cada vez más IED. En Alemania, el acervo de IED también está crecientemente dominado por los servicios, aunque la industria manufacturera sigue atrayendo inversiones considerables (EIU, 2016).

La IED hacia los países de la CEI se dirige fundamentalmente al sector de extracción de recursos naturales y a la industria manufacturera. En la Federación de Rusia, las entradas de IED están sumamente concentradas, tanto en términos de sectores como de geografía. Una cuarta parte del volumen total de entradas de IED se encuentra en la minería de combustible y materiales energéticos, con aproximadamente un 20 por ciento en el sector manufacturero y otro 20 por ciento en el comercio minorista. Antes de 2014, hubo un aumento perceptible de la inversión hacia una gran diversidad de sectores, entre ellos el sector del automóvil y los productos farmacéuticos. Sin embargo, la nueva inversión en los sectores manufacturero y del comercio minorista se ha reducido de manera drástica a raíz de la devaluación del rublo ruso y de la recesión continua. La mayor parte del acervo de IED se sitúa en San Petersburgo y Moscú, además de en las regiones productoras de energía, como Arkhangelsk y Sakhalin

13. El acervo de IED puede definirse como una medición del volumen total de la inversión directa en un momento dado. El volumen de entradas de IED constituye el valor total del patrimonio de los inversores extranjeros en las empresas nacionales en la economía declarante, y de sus créditos netos a las mismas. Además, el volumen de salidas de IED constituye el valor total del patrimonio de los inversores nacionales en las empresas situadas en economías extranjeras, y de sus créditos netos a las mismas (OCDE, 2017).

(EIU, 2016, y BED, 2016). En Kazajstán, el sector de los recursos naturales (el petróleo y el gas, pero también el uranio, el oro y otros productos mineros) atrae el grueso de la inversión extranjera. En los últimos años, el Gobierno ha fomentado las inversiones en los sectores manufactureros (Deloitte, 2016).

3.3 La IED y el trabajo decente

A pesar de que Europa y Asia Central han experimentado un crecimiento económico positivo en los últimos años,[14] la región sigue enfrentándose a las secuelas de la crisis económica y financiera de 2007-2008, especialmente en lo tocante a sus repercusiones en el empleo y el mercado de trabajo. La tasa de desempleo, aunque decreciente, continúa siendo elevada y supera los niveles registrados antes de la crisis.[15] De los empleos creados, las modalidades atípicas de empleo están cada vez más generalizadas (OIT, 2015).

En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, la actividad económica ha sido lenta y todo apunta a que su crecimiento seguirá siendo modesto en 2017. Se prevé que factores como el incremento anticipado de los precios de la energía (Comisión Europea, 2016), el debilitamiento de la demanda agregada de los principales socios comerciales, y el voto del Reino Unido a favor de salir de la Unión Europea minarán la confianza de los inversores y tendrán efectos negativos en la creación de empleo. Según las previsiones, la tasa de desempleo subregional alcanzará el 9,1 por ciento en 2017. Los empleos a tiempo parcial son cada vez más frecuentes, ya que en 2015 representaron el 21 por ciento del empleo total en la Unión Europea. La incidencia de los contratos temporales, que están aumentando en ciertos países de la UE, abarca el 14 por ciento del empleo total. Aproximadamente el 62 por ciento de las personas que trabajan sobre la base de contratos temporales lo hacen de manera involuntaria, mientras que el 28 por ciento de todas las personas que trabajan a tiempo parcial preferirían trabajar a tiempo completo (OIT, 2017b). En el último decenio, la desigualdad también ha ido en aumento, dado que el crecimiento del salario real se ha ralentizado o incluso ha disminuido en ciertos países, contribuyendo a la reducción del tamaño de la clase media (OIT, 2016b).

La situación económica en Europa Oriental y Asia Central y Occidental está siguiendo una tendencia opuesta: a raíz de la estabilización de los precios del petróleo, el crecimiento económico de la subregión fue positivo en 2016 y todo apunta a que alcanzará el 2 por ciento en 2017. Sin embargo, se prevé que este repunte no corresponderá con la reducción de las cifras de desempleo, porque los sectores de los productos básicos que atraen la mayor parte de la inversión tienen un potencial limitado para generar nuevos empleos (OIT, 2017b). Los jóvenes se ven particularmente afectados, y más de tres de cada diez mujeres y hombres jóvenes siguen desempleados en algunos países de la CEI. La economía informal es otro reto importante, ya que suele representar entre el 30 y el 50 por ciento del PIB oficial de los países de la subregión (OIT, 2015). Asimismo, el porcentaje de trabajadores que se encuentran en situaciones de empleo vulnerables sigue siendo alto; el 30 por ciento del empleo en Asia Central y Oriental consiste en trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares.[16] Si bien es inferior al registrado en Europa, el porcentaje de trabajadores que están en situaciones de empleo vulnerables está aumentando, y existe una creciente desigualdad en la mayoría de los países (especialmente en Bulgaria, Hungría y Polonia), ya que un mayor número de personas viven por debajo del 60 por ciento del ingreso medio disponible (OIT, 2017b).

14. Las estadísticas del Banco Mundial indican que, en el período comprendido entre 2012 y 2015, el producto interior bruto (PIB), a precios de mercado, para la región de Europa y Asia Central experimentó un crecimiento anual que osciló entre el 0,1 por ciento y el 1,7 por ciento.

15. Las estadísticas de la OIT indican que la tasa de desempleo para la región en su conjunto fue del 8,2 por ciento en 2016, siguiendo una tendencia decreciente desde 2010, pero superando todavía el nivel del 7,2 por ciento registrado en 2008.

16. Los «trabajadores por cuenta propia» se definen como personas que tienen un empleo independiente y no contratan a trabajadores a lo largo de un período continuo. Los «trabajadores familiares auxiliares» tienen un empleo independiente en un establecimiento dirigido por una persona de su familia, pero su participación en el funcionamiento de éste es demasiado limitada para ser considerados socios.

En este contexto, la creación de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo en la región son prioridades fundamentales. Al tratarse de una región que acoge a muchas empresas multinacionales que invierten en la región y en otras partes del mundo, Europa y Asia Central pueden desempeñar un papel importante en la consecución de estos objetivos, particularmente a la luz de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Las empresas multinacionales pueden tener efectos positivos en la creación de empleo, el desarrollo de las competencias, y las condiciones de trabajo en los países en los que llevan a cabo su actividad, pero esto dependerá en gran medida de una serie de factores, como el tipo de inversión, el sector específico, la existencia de requisitos de desempeño, el grado de integración en la economía local, la solidez de las instituciones del mercado de trabajo y el cumplimento de la legislación nacional en las operaciones de las empresas multinacionales. Por ejemplo, es probable que las inversiones en ciertos sectores tengan un mayor potencial de creación de empleo que en otros. La generación de empleo vinculada con la IED suele ser mayor en los sectores manufacturero y de los servicios – los cuales atraen el grueso de las entradas de IED en la Unión Europea –, mientras que los países que atraen la IED fundamentalmente en los sectores de los productos básicos – lo que se observa en mayor grado en algunos Estados Miembros de la CEI – deben recurrir a otros medios para generar empleo.[17] A este respecto, las políticas de desarrollo de las competencias y de formación profesional tienen un papel primordial que desempeñar al hacer más atractivos para los inversores extranjeros los sectores que tienen un mayor potencial de creación de empleo, dotando a la población local de las competencias exigidas en las industrias más desarrolladas. La IED dirigida a proyectos totalmente nuevos[18] – que conduce a la creación de nuevas empresas y actividades – genera nuevos empleos, tanto directa como indirectamente. Las inversiones dirigidas a las empresas existentes tienen un impacto positivo menor, y pueden afectar negativamente a la creación de empleo si conllevan una restructuración y despidos, o si la inversión excluye a los competidores nacionales, entre otros factores (OIT, 2014). Sin embargo, es importante señalar que, con el fin de avanzar hacia el logro del trabajo decente, no sólo es importante la cantidad de empleos, sino también su calidad.

Por lo tanto, los gobiernos y las empresas, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tienen una función primordial que desempeñar para «fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas» (OIT, 2017a).

Junto con la IED, las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales de Europa y Asia Central pueden tener un impacto positivo y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Después de Oriente Medio y África Septentrional, Europa y Asia Central es la región más abierta al comercio (Banco Mundial, 2017). La UE en particular registra la tasa de participación más alta del mundo en las cadenas mundiales de suministro (OIT, 2016c). Así pues, la contribución de las empresas multinacionales y los gobiernos de la región es fundamental, por ejemplo, fomentando que las empresas procedan con la debida diligencia y promuevan buenas prácticas sociales dentro de la región y más allá.

Si bien las empresas multinacionales europeas han sido importantes inversores en otras regiones durante varios decenios, el aumento de los flujos de IED procedentes de las economías en desarrollo hacia Europa y Asia Central es un fenómeno relativamente nuevo. En particular, las inversiones chinas dirigidas a la Unión Europa se han quintuplicado con creces desde 2013, hasta alcanzar 35.000 millones de euros en 2016 (véase la sección 3.1.1). Estas inversiones aportan el capital necesario para impulsar la investigación, la elaboración de productos y la infraestructura, y conducen a menudo a la creación de empleos. Por otra parte, han sido objeto de críticas por socavar las condiciones de trabajo (unos salarios más bajos y unas jornadas de trabajo más largas) y, en general, por limitar los derechos de los trabajadores

17. Otros medios podían ser las inversiones públicas o privadas que provengan del país.

18. La IED destinada a proyectos totalmente nuevos, en comparación con la IED dirigida a proyectos existentes, hace referencia a nuevos proyectos en los que participan inversores extranjeros: representan «una nueva inversión de capital neto y la creación de empleo para la economía anfitriona». Éstos excluyen las inversiones en fusiones y adquisiciones, que están relacionadas con el cambio de propiedad del patrimonio de las empresas existentes (fDi Intelligence, 2016).

(Lim, 2011, y Deutsche Welle, 2013). A medida que las empresas multinacionales de las economías en desarrollo se acercan a sus clientes europeos o se internacionalizan por medio de la adquisición de empresas europeas,[19] preocupa que las inversiones puedan representar una «espiral negativa» para las condiciones de trabajo en Europa y Asia Central. Sin embargo, los estudios muestran que estas empresas multinacionales no reproducen simplemente las prácticas laborales de sus países de origen en sus filiales europeas. Otros factores, como el tipo de inversión, la composición del mercado de trabajo local, las normas locales y la acción de las organizaciones de trabajadores desempeñan una función primordial a la hora de definir las condiciones de trabajo en el país anfitrión (Andrijasevic, 2016, y Smith, 2016). Por consiguiente, es esencial que los gobiernos se cercioren de que sus estrategias encaminadas a atraer la inversión y sus normas nacionales promuevan el trabajo decente. Asimismo, las empresas multinacionales deberían proporcionar «salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en todas sus operaciones [no] menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión» (OIT, 2017a).

3.4 Políticas e iniciativas de inversión para impulsar el impacto positivo de la IED

Las políticas nacionales de inversión, tanto en Europa y Asia Central como en otras regiones del mundo, siguen centrándose en la facilitación de los procedimientos de inversión y en la liberalización de los sectores económicos a fin de atraer inversores, con la esperanza de que esto impulse el crecimiento económico. En 2015, 25 de las 96 medidas de política que afectan a la IED adoptadas en todo el mundo se llevaron a cabo en las economías europeas y en transición.[20] Muchas de estas medidas de política de inversión se centraron en la privatización de los servicios públicos y de las empresas estatales. Otra medida fue la racionalización de la emisión de licencias comerciales. Por ejemplo, en Kazajstán se estableció una ventanilla única que permite a los inversores solicitar más de 350 licencias y permisos sin necesidad de visitar diversos ministerios u organismos gubernamentales, y se creó un Consejo de Inversores Extranjeros, presidido por el Presidente de Kazajstán, con miras a facilitar el diálogo directo entre los inversores extranjeros y el Gobierno. En la República Checa se facilitaron los requisitos de elegibilidad para los inversores nacionales e internacionales, se amplió la gama de actividades apoyadas por el Gobierno y se concedieron a los inversores exenciones fiscales en relación con el impuesto sobre bienes inmuebles (UNCTAD, 2016, págs. 92 y 93, y BED, 2009). Sin embargo, es importante señalar que, a fin de impulsar el impacto positivo de la IED, las políticas e iniciativas de inversión no sólo deberían atraer mayores volúmenes de IED, sino que también deberían cerciorarse de que las inversiones promuevan la creación de más y mejores empleos y la consecución del trabajo decente para todos. Asimismo, los gobiernos que facilitan el diálogo con los inversores deberían contemplar la asignación de un papel a los interlocutores sociales.

Además de la promoción y liberalización de las inversiones, los gobiernos – tanto en la región de Europa y Asia Central como los que concluyen acuerdos con la región – están incorporando cada vez más disposiciones laborales a los acuerdos internacionales de comercio. Estos acuerdos multilaterales y bilaterales establecen las normas y reglamentos de las inversiones transfronterizas, al tiempo que procuran aumentar la contribución positiva de la IED

19. Ejemplos de inversiones en fusiones y adquisiciones son la reciente adquisición del fabricante italiano de neumáticos Pirelli por la empresa estatal china ChemnChina por 7.700 millones de dólares de EE.UU, así como la adquisición pendiente de la empresa agroindustrial Syngenta por 43.000 millones de dólares de EE.UU.. En 2010, la empresa china Geely Holding adquirió la empresa sueca fabricante de automóviles Volvo in 2010 por 1.500 millones de dólares de EE.UU. Empresas multinacionales indias, como Tata Group y ArcelorMittal, también han adquirido en el último tiempo empresas en Europa. Las empresas multinacionales han aumentado asimismo su presencia en la región a través de inversiones en proyectos totalmente nuevos, en particular en la industria electrónica. Entre las empresas que participan en dichas inversiones se cuentan la empresa taiwanesa Foxconn Technology Group y la empresa china Huawei Technologies.

20. La UNCTAD define las «economías en transición» como aquéllas que comprenden «Europa Sudoriental, la Comunidad de Estados Independientes y Georgia» (UNCTAD, 2016, pág. 216).

al desarrollo social y económico. Al tener un impacto en las decisiones en materia de inversión, establecen con frecuencia marcos para promover tanto la cantidad como la calidad de los trabajos creados por la inversión extranjera. Disposiciones específicas pueden hacer referencia a diversos temas, como la protección de la seguridad y la salud, el respeto de otros derechos laborales, y la protección del medio ambiente. Además, este tipo de disposiciones se incorporan a acuerdos comerciales con más frecuencia que en el pasado. Sólo el 11 por ciento de los tratados de inversión bilaterales celebrados en el período 1962-2011 incluían tales disposiciones, mientras que éste fue el caso del 63 por ciento de los tratados concluidos en el período 2012-2014 (UNCTAD, 2016, pág. 114).

En la región de Europa y Asia Central existen diversos ejemplos del modo en que los gobiernos están utilizando mecanismos en el marco de los acuerdos de comercio para promover el impacto positivo de las actividades de las empresas multinacionales en el desarrollo. Así pues, el Acuerdo Económico Comercial Global entre la Unión Europea y Canadá, firmado en octubre de 2016, incluye un capítulo sobre «El comercio y el desarrollo sostenible», en el que se indica que «las partes reconocen que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son componentes interdependientes del desarrollo sostenible que se refuerzan mutuamente, y reafirman su voluntad de promover el desarrollo del comercio internacional, de manera que se contribuya al objetivo del desarrollo sostenible, para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.» El acuerdo también establece un Comité Mixto de Comercio y Desarrollo Sostenible cuyo objetivo será supervisar y examinar el impacto del acuerdo en el desarrollo sostenible (Comisión Europea, 2017).

En los últimos años, se han emprendido numerosas iniciativas con el fin de estimular las prácticas comerciales responsables de las empresas europeas. En 2011, la Comisión Europea adoptó una Estrategia renovada sobre la responsabilidad social de las empresas, la tercera política europea sobre la responsabilidad social empresarial. En esta estrategia, la Comisión subraya que las empresas son responsables de sus repercusiones negativas y positivas en la sociedad, tanto en sus propias operaciones internas como en su interacción con actores externos (Comisión Europea, 2011). Este planteamiento está en consonancia con el doble objetivo de la Declaración EMN de la OIT.[21] La estrategia de la Comisión invita a todas las empresas multinacionales establecidas en Europa a comprometerse de manera tangible a respetar los principios de la Declaración EMN para 2014. En 2014, el Parlamento Europeo adoptó una directiva sobre la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad que exige a las grandes empresas y a sus empresas matrices que divulguen – como parte de sus informes de gestión – información social y medioambiental pertinente relativa a sus operaciones. Se exigirá a las empresas que publiquen estos informes a partir de 2018 (Comisión Europea, 2014).

La Unión Europea está financiando proyectos encaminados a apoyar las prácticas de responsabilidad social de las empresas más allá de sus fronteras. Por ejemplo, el proyecto «Responsabilidad social de las empresas para todos» se lleva a cabo en Europa Sudoriental desde 2011. En colaboración con las organizaciones de empleadores en Azerbaiyán, Bulgaria, Croacia, Montenegro, Rumania, Serbia, Turquía y la ex República Yugoslava de Macedonia, el proyecto tiene por objeto promover los efectos positivos que pueden tener las empresas de estos países en la sociedad, e integrar las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, de derechos humanos y de los consumidores en sus operaciones empresariales y en su estrategia central. También brinda orientación a estas empresas mediante la presentación de informes sobre la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad a través de la concienciación y de la formación.

Muchos Estados miembros de la Unión Europea y otros países de Europa Occidental y Septentrional han adoptado políticas nacionales de responsabilidad social empresarial. En Alemania, por ejemplo, el Gobierno federal ha elaborado una estrategia nacional de

21. En párrafo 2 de la Declaración EMN se indica: «[La Declaración EMN] tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.

responsabilidad social empresarial dirigida a las empresas de todos los tamaños. Uno de los objetivos de la estrategia es reforzar el programa de responsabilidad social empresarial existente y concederle más importancia en la cooperación para el desarrollo y en otros contextos internacionales. Con el fin de alcanzar este objetivo, el Gobierno alemán presta apoyo financiero y político para iniciativas e instrumentos, incluida la Declaración EMN de la OIT, la Global Reporting Initiative, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas (BMAS, 2010, y GRI, 2010). En el último tiempo, Noruega ha establecido una legislación que exige a las grandes empresas presentar informes sobre el modo en que integran la responsabilidad social en sus estrategias comerciales (GRI, 2013).

Además, los gobiernos de la región están aplicando políticas para evaluar el impacto de las empresas nacionales que despliegan su actividad a nivel mundial, y para asegurarse de que sus inversiones contribuyan al desarrollo socioeconómico en el extranjero. En el Reino Unido, por ejemplo, el Gobierno adoptó la Ley sobre formas modernas de esclavitud, que se trata de la primera ley del país que se centra en la prevención y persecución de las formas modernas de esclavitud y en la protección de las víctimas. La ley incluye una disposición sobre la transparencia en las cadenas de suministro (Kelly, 2015, y Chandran, 2015 y 2016). Francia adoptó una ley que exige a todas las empresas con un número mínimo de trabajadores[22] que llevan a cabo su actividad en el país que procedan con la debida diligencia e informen públicamente sobre la misma, a fin de prevenir las violaciones de derechos humanos y los daños al medio ambiente en todas sus cadenas de suministro (Barbière y White, 2017, y Kippenberg, 2017). La Cámara de Representantes de los Países Bajos ha aprobado recientemente un proyecto de ley, el cual – si también recibe la aprobación del Senado – exigirá a las empresas holandesas y a otras empresas que venden productos en los Países Bajos que procedan con la debida diligencia, con miras a identificar si el trabajo infantil está presente en sus cadenas de suministro (OneWorld, 2017).

22. El umbral es de 5.000 trabajadores para las empresas con sede en Francia, o de 10.000 trabajadores para las empresas cuya sede se encuentra en otros países (Assemblée Nationale, 2016).

Promoción de los principios de la Declaración EMN en Europa y Asia Central

4

En este capítulo se proporciona una visión general de las respuestas al cuestionario recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la región de Europa y Asia Central.[23] La OIT no ha verificado la exactitud de la información suministrada, por lo que la mención de leyes, políticas, medidas y disposiciones particulares, y otras observaciones formuladas por los encuestados no conllevan la aprobación por parte de la OIT. De manera análoga, el hecho de que no se mencione ninguna de ellas no es una señal de desaprobación.

El cuestionario se distribuyó a principios de enero de 2017 a través de diversos canales a los mandantes tripartitos de los 51 Estados Miembros que participan en la 10a Reunión Regional Europea. La Oficina aceptó respuestas hasta el 15 de mayo de 2017, tras haber ampliado el plazo inicial. En total, se recibieron 84 respuestas[24] de 44 de los 51 Estados Miembros que toman parte en la Reunión Regional. Esto significa que se recibió al menos una respuesta del 86,2 por ciento de los Estados Miembros de la OIT en la región (véase el cuadro 4.1).

Cuadro 4.1 Respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Respuestas recibidas de	Número
Los gobiernos	33
Las organizaciones de empleadores	22
Las organizaciones de trabajadores	29
Total	84

En el caso de diez países – Alemania, Bosnia y Herzegovina, Kazajstán, Kirguistán, Montenegro, Noruega, Portugal, Serbia, Turquía y Ucrania – se recibieron respuestas de los tres grupos, a saber, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. No se obtuvieron respuestas de ninguno de los grupos en el caso de Eslovenia, Letonia, Luxemburgo, Reino Unido, Rumania, San Marino y Turkmenistán. El Gobierno

23. El anexo I contiene los cuestionarios que se distribuyeron entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

24. La lista de encuestados figura en el anexo II.

de Austria (tanto a través del Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor como de la Cámara Federal del Trabajo), la Federación de Empleadores e Industriales de Chipre, e IG Metall (una organización de trabajadores en Alemania) respondieron al cuestionario por medio de una carta sin presentar el cuestionario propiamente dicho; el informe tuvo en cuenta la información suministrada, pero excluyó estas respuestas del análisis cuantitativo. Asimismo, tres gobiernos indicaron que celebraban consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus países: el Gobierno de Dinamarca,[25] el Gobierno de Finlandia,[26] y el Gobierno de los Países Bajos.[27] Estos gobiernos distribuyeron los cuestionarios rellenados entre los interlocutores sociales para que formularan observaciones antes de someterlos a la OIT. A efectos del presente informe y de su análisis cuantitativo, estos cuestionarios se consideraron respuestas de los gobiernos, y no de otras organizaciones.

4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

«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?»

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

Cuadro 4.2 Áreas cubiertas por la Declaración EMN

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

Nota: Esta estructura sigue la versión de 2006 de la Declaración EMN, ya que el cuestionario se envió antes de la adopción de la Declaración EMN revisada por el Consejo de Administración en marzo de 2017.

25. El Gobierno de Dinamarca indicó que había incorporado respuestas de las siguientes organizaciones: la Confederación de Empleadores Daneses, la Asociación de Gobiernos Locales de Dinamarca, la Confederación de Sindicatos de Dinamarca, la Confederación de Profesionales de Dinamarca, y la Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales.

26. El Gobierno de Finlandia señaló que había celebrado consultas con las siguientes organizaciones: la Confederación de Industrias Finlandesas, la Organización Central de Sindicatos Finlandeses, la Confederación Finlandesa de Trabajadores Asalariados, la Confederación de Sindicatos de Profesionales Académicos de Finlandia, la Asociación de Gobiernos Locales de Finlandia, la Oficina del Gobierno como Empleador y la Federación de Empresas Finlandesas.

27. El Gobierno de los Países Bajos señaló que había corroborado su respuesta con las siguientes organizaciones: la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos, la Confederación Sindical de los Países Bajos, la Confederación de Empleadores e Industrias de los Países Bajos y MKB Nederland.

La gran mayoría de los gobiernos encuestados (el 77 por ciento) indicaron la relevancia de la promoción del empleo, seguida de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (el 73 por ciento); la seguridad y salud (el 70 por ciento); la seguridad del empleo (el 67 por ciento), la igualdad de oportunidades y de trato (el 63 por ciento), y la negociación colectiva (el 63 por ciento). Las áreas menos mencionadas como relevantes fueron las consultas (el 40 por ciento) y el examen de reclamaciones (el 40 por ciento).

Todas salvo cuatro de las organizaciones de empleadores encuestadas (el 81 por ciento) indicaron la relevancia de la promoción del empleo, área que fue seguida de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (el 76 por ciento) y la formación (el 67 por ciento). Las áreas menos mencionadas como relevantes fueron el examen de reclamaciones (el 14 por ciento), las consultas (el 33 por ciento), la solución de conflictos laborales (el 33 por ciento) y la edad mínima (el 33 por ciento).

En lo que respecta a las organizaciones de trabajadores, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo fueron considerados un área relevante por la mayor parte de las organizaciones encuestadas (el 86 por ciento), seguida de la negociación colectiva (el 79 por ciento); la libertad sindical y el derecho de sindicación (el 71 por ciento), y la seguridad y salud (el 71 por ciento). Las áreas menos mencionadas como relevantes fueron el examen de reclamaciones (el 21 por ciento) y la edad mínima (el 39 por ciento).

El cuadro 4.3 contiene más detalles sobre las respuestas a esta pregunta.

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

Áreas		Promedio	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Empleo	Promoción del empleo	70,9	76,7	81,0	57,1
	Igualdad de oportunidades y de trato	49,4	63,3	38,1	42,9
	Seguridad del empleo	62,0	66,7	57,1	60,7
Formación	Formación	60,8	60,0	66,7	57,1
Condiciones de trabajo y de vida	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo	78,5	73,3	76,2	85,7
	Edad mínima	43,0	53,3	33,3	39,3
	Seguridad y salud	68,4	70,0	61,9	71,4
Relaciones de trabajo	Libertad sindical y derecho de sindicación	59,5	60,0	42,9	71,4
	Negociación colectiva	65,8	63,3	52,4	78,6
	Consultas	41,8	40,0	33,3	50,0
	Examen de reclamaciones	26,6	40,0	14,3	21,4
	Solución de conflictos laborales	45,6	56,7	33,3	42,9
Ninguna		3,8	3,3	–	7,1
Otras		20,3	16,7	33,3	14,3

Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo fueron el área más citada en promedio en los tres grupos (seleccionada por el 79 por ciento de los encuestados), aunque fue mencionada por una mayor proporción de organizaciones de trabajadores (el 86 por ciento) que de gobiernos y de organizaciones de empleadores (el 73 por ciento y el 76 por ciento, respectivamente). El examen de reclamaciones fue el área mencionada con menos frecuencia en los tres grupos (seleccionada por el 27 por ciento de los encuestados). Un porcentaje más alto de gobiernos (el 40 por ciento) consideró este área relevante, en comparación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (el 14 por ciento y el 21 por ciento, respectivamente).

En términos de similitudes entre los grupos, las áreas comúnmente identificadas como relevantes fueron la seguridad del empleo (seleccionada en promedio por el 62 por ciento de

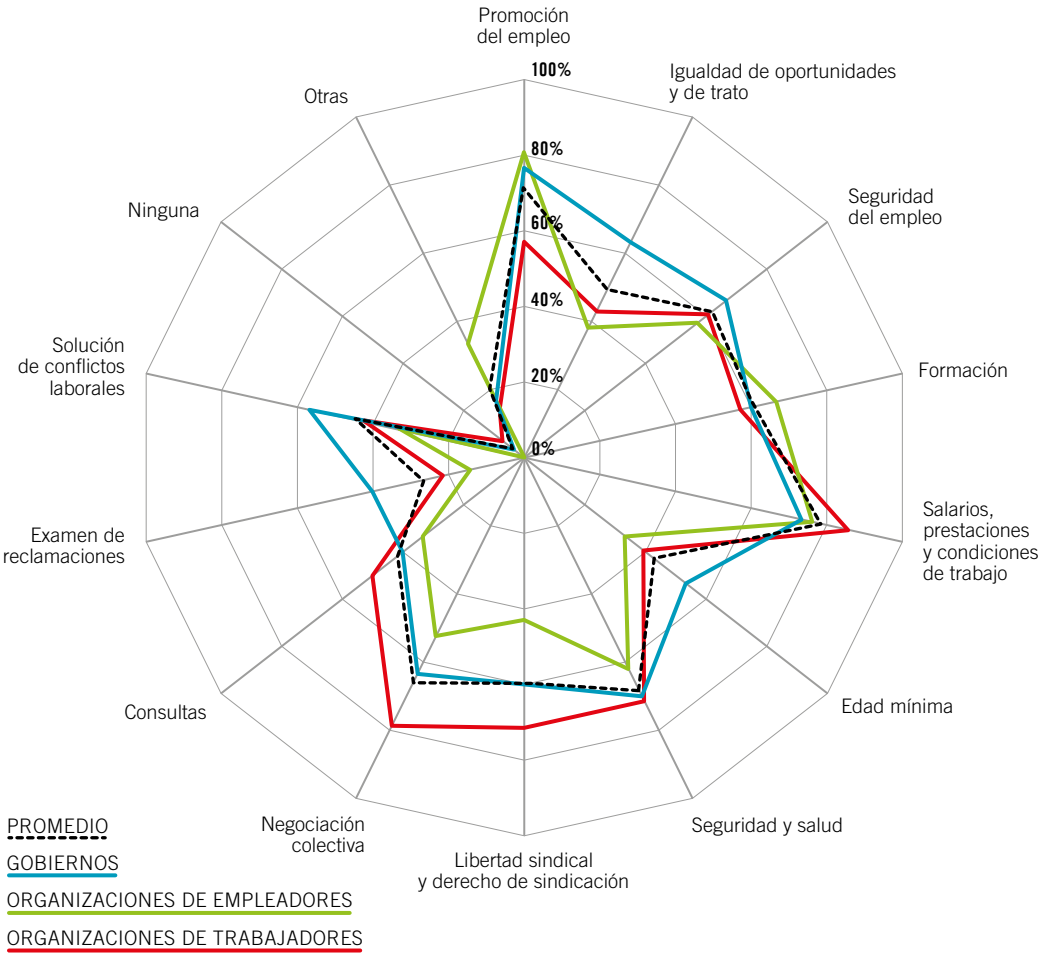
los encuestados: el 67 por ciento de los gobiernos, el 57 por ciento de las organizaciones de empleadores y el 61 por ciento de las organizaciones de trabajadores) y la formación (el 61 por ciento en media: el 60 por ciento de los gobiernos, el 67 por ciento de las organizaciones de empleadores y el 57 por ciento de las organizaciones de trabajadores).

Se observaron discrepancias en la evaluación de la relevancia entre los encuestados de los diferentes grupos, en particular con respecto a la libertad sindical y el derecho de sindicación, y la negociación colectiva. En el caso de ambas áreas, casi todas las organizaciones de trabajadores las consideraron relevantes (el 71 por ciento y el 79 por ciento, respectivamente), mientras que un menor número de organizaciones de empleadores opinaron de este modo (el 43 por ciento y el 52 por ciento, respectivamente). El porcentaje de gobiernos se encontró entre ambos extremos, aunque la mayoría de ellos mencionaron estas áreas como relevantes (el 60 por ciento y el 63 por ciento, respectivamente).

Dieciséis encuestados indicaron otras áreas como relevantes, y proporcionaron detalles al respecto: cinco gobiernos, siete organizaciones de empleadores y cuatro organizaciones de trabajadores (véase la sección 4.2.5 para más información).

El gráfico 4.1 muestra las similitudes y diferencias entre las respuestas proporcionadas por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

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



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo la puntuación total por área por el número de respuestas por grupo: 30, 21 y 28 para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, respectivamente. El promedio corresponde con la puntuación total por área dividida por el número total de respuestas. Ejemplo: en 56 respuestas de 79 se indicaba la «promoción del empleo» como una de las áreas relevantes de la Declaración EMN, lo que se traduce en un promedio del 71 por ciento.

4.2 Desafíos y oportunidades en relación con las operaciones de las empresas multinacionales en Europa y Asia Central

Se invitó a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a proporcionar más información sobre los retos y oportunidades a que se enfrentan en relación con las operaciones de las empresas multinacionales en las áreas que consideraban más relevantes.

«Sírvase proporcionar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior, incluidos desafíos y oportunidades concretos, y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué».

«Por favor, describa iniciativas emprendidas por (...) en relación con las áreas indicadas anteriormente (legislación, políticas, medidas y disposiciones).

Las secciones que figuran a continuación contienen algunos ejemplos de los retos y oportunidades mencionados, así como de las iniciativas emprendidas por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

4.2.1 Empleo

El capítulo de empleo de la Declaración EMN incluye el fomento del empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, y la seguridad del empleo.
Muchos encuestados mencionaron la promoción del empleo como una de las áreas más relevantes cuando se trata de las operaciones de las empresas multinacionales.

> La utilización efectiva de la fuerza de trabajo y el crecimiento del empleo son prioridades del Programa de Desarrollo Estratégico de la República de Armenia en 2014-2025. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo (Gobierno de Armenia))

> El principal desafío al que se enfrenta Portugal es reducir la tasa de desempleo, teniendo en cuenta que, en particular después de la crisis de 2008, el desempleo alcanzó unos niveles altos. En este contexto, [la Confederación] considera que el crecimiento y la inversión, que generarán empleo, son la verdadera prioridad. Por consiguiente, desde la perspectiva [de la Confederación], [la IED] y nuevas áreas comerciales son canales importantes de promoción de la actividad económica y de la competitividad de las empresas. (Confederación de la Industria Portuguesa (Portugal))

> El alto nivel de desempleo, en particular el desempleo de los jóvenes, exige que las empresas nacionales y multinacionales presten particular atención a esta cuestión. En estas circunstancias, la promoción del empleo es el aspecto más importante de la Declaración EMN para [Turquía]. Tal como se indica en la Declaración EMN, [las empresas multinacionales] brindan grandes oportunidades de empleo a los trabajadores turcos en sus alianzas con las empresas nacionales en sectores como el textil, el del automóvil y el de los productos químicos. (Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores (Turquía))

> Todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían centrarse en el trabajo decente y en las condiciones de trabajo decente, concediendo prioridad al sector manufacturero que requiere un alto coeficiente de mano de obra, a fin de brindar más oportunidades de empleo. (Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos (Turquía))

Sin embargo, las organizaciones de trabajadores señalaron que, para que las empresas multinacionales tengan un impacto positivo en la promoción del empleo, los gobiernos deberían establecer un marco de política adecuado y asegurar la coherencia en materia de política.

> Es esencial que la «acogida» de las empresas multinacionales vaya en consonancia con la política de empleo y desarrollo social del país. Para ello, es importante que se dé un diálogo previo entre la empresa multinacional, el gobierno, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, donde se preste atención no sólo a la creación de empleo de

calidad y con derechos, sino además a la responsabilidad que tienen las empresas multinacionales en el crecimiento sostenible del país en el que operan. (Unión General de Trabajadores (España))

Debería concederse prioridad a la inversión que propicia la creación de empleos de calidad, la protección social, el enriquecimiento del diálogo social y el reconocimiento de los derechos laborales. Es importante aplicar políticas coherentes capaces de establecer unos fundamentos sólidos para la aplicación de políticas y la realización de inversiones que pongan énfasis en los objetivos estratégicos del trabajo decente, promoviendo así la sostenibilidad y la resiliencia de las economías en el contexto de una globalización equitativa. (Unión General de Trabajadores (Portugal))

Desafíos

Todos los grupos consideraron que la inadecuación de las calificaciones constituía un desafío,[28] particularmente en los países de la CEI y de Europa Sudoriental. La expresión describe diversos tipos de desequilibrios entre las calificaciones de la fuerza de trabajo local y las calificaciones reales que necesitan las empresas.

Un característica importante del mercado de trabajo en la República de Armenia es el desajuste crónico entre la demanda y la oferta. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo (Gobierno de Armenia))

El nivel de conocimientos y calificaciones de los licenciados de escuelas superiores y profesionales no suele cumplir los requisitos de los empleadores. (Federación de Empleadores de Ucrania)

Otros problemas en el mercado de trabajo de Ucrania son las altas tasas de desempleo entre los profesionales que tienen un nivel de educación superior, el desajuste entre los programas educativos y las necesidades del mercado, y el alto nivel de migración laboral. (Federación de Sindicatos de Ucrania)

También se mencionó la economía informal,[29] especialmente en los países de la CEI. Ésta hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que – en la legislación o en la práctica – están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.[30]

La mayor parte de la población activa tiene empleos poco calificados en el sector informal de la economía. Además, en Tayikistán existen demasiados trabajos estacionales o temporales, cuyo porcentaje ha aumentado con el tiempo. La formación profesional, unos elevados salarios, unas prestaciones adecuadas y unas buenas condiciones de trabajo son indicadores fundamentales de la reducción de la pobreza. [Traducción no oficial] (Unión de Empleadores de la República de Tayikistán)

En general, la situación del mercado laboral sigue siendo bastante compleja. Según las cifras oficiales, la tasa de desempleo es del 9,2 por ciento, cifra que apenas supera el promedio registrado en los países de la Unión Europea (el 8,5 por ciento), pero existe otro problema – 4 millones de trabajadores (o el 24,6 por ciento de la fuerza de trabajo total) están empleados en la economía informal (fundamentalmente en la agricultura y el comercio minorista). (Federación de Sindicatos de Ucrania)

28. Ministerio de Trabajo (Gobierno de Armenia); Ministerio de Trabajo, Empleo, y Asuntos de Veteranos y Sociales (Gobierno de Serbia); Federación de Empleadores de Ucrania, y Federación de Sindicatos de Ucrania.

29. Unión Republicana de Empleadores de Armenia; Unión de Empleadores de la República de Tayikistán, y Federación de Sindicatos de Ucrania.

30. Definición contenida en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Dos respuestas de organizaciones de trabajadores reconocieron la contribución positiva potencial de las empresas multinacionales a la promoción del empleo, pero expresaron preocupación por que las empresas multinacionales situadas en zonas francas de exportación tal vez no respeten siempre los derechos de los trabajadores.

> En muchos casos (...) las empresas multinacionales no respetan la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores. En las [zonas francas de exportación] en las que despliegan su actividad las empresas multinacionales, los sindicatos tienen dificultades para organizar a los trabajadores y crear sindicatos, porque no tienen acceso a dichas empresas. (Confederación Sindical Nacional de Moldova)

> Las cadenas mundiales de suministro y de valor eluden a menudo (...) las normas sobre la aplicación y (...) las leyes fiscales y laborales en los países en los que operan (pudiendo obtener a menudo condiciones discrecionales, por ejemplo, para operar en [zonas francas de exportación] y solicitando con frecuencia la exención del cumplimiento de la legislación mencionada). Se registran otras violaciones importantes de los derechos de los trabajadores, empezando por la denegación de la libertad sindical y la reticencia a concluir convenios colectivos. (Confederaciones Sindicales de Italia[31] (Italia))

En relación con la igualdad de oportunidades y de trato, se expresó inquietud en relación con las posibles prácticas discriminatorias de las empresas multinacionales.

> Se plantean cuestiones relativas a la igualdad de trato y la celebración de consultas [en las empresas multinacionales], lo que algunas veces requiere la intervención del mecanismo de conciliación, así como la remisión de dichos conflictos al Tribunal de Trabajo. (Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles (Gobierno de Malta))

Varias organizaciones de trabajadores señalaron que las prácticas de subcontratación de las empresas multinacionales suponían grandes problemas para el trabajo decente.

> El modelo de subcontratación está generalizado en la vida laboral. Esta tendencia deteriora las condiciones de trabajo, dando lugar [en particular] a unos salarios más bajos, al empleo no registrado [y] a medidas deficientes [de seguridad y salud en el trabajo]. (Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos (Turquía))

> Una cuestión apremiante es cómo el trabajo a través de agencias (subcontratación) afecta al empleo permanente y directo. [Traducción no oficial] (Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán)

> Cada vez preocupa más en Ucrania que las empresas multinacionales abusen de la fuerza de trabajo contratada. Estas empresas no entablan una relación de trabajo con los trabajadores; en su lugar, les obligan a actuar como empresarios individuales. Esto se traduce en limitaciones de los derechos laborales, sociales y económicos debido a que los empresarios individuales no están cubiertos por las garantías que ofrecen las leyes laborales nacionales. (Federación de Sindicatos de Ucrania)

> El trabajo informal, los contratos precarios de corta duración, los bajos salarios, las condiciones de trabajo inseguras, las jornadas de trabajo excesivamente largas y la no remuneración de las horas extraordinarias son algunas de las condiciones de trabajo recurrentes [en las cadenas de suministro]. Aquí suelen encontrarse las partes más explotadas y vulnerables de la fuerza de trabajo. Con frecuencia, las empresas que operan en las cadenas mundiales de suministro son pequeñas empresas en las que suele ser más difícil detectar y remediar las prácticas desleales. Esto también sucede (...) en los lugares en los que las microempresas participan a menudo como proveedores de bienes y servicios, o en los que actúan como subcontratistas en las cadenas mundiales de suministro. (Confederaciones Sindicales de Italia (Italia))

31. Una respuesta al cuestionario fue completada conjuntamente por tres organizaciones: la Confederación General Italiana del Trabajo, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, y la Unión Italiana del Trabajo

Oportunidades

Varios gobiernos señalaron que la presencia de empresas multinacionales brindaba nuevas oportunidades de empleo a los nacionales de los países anfitriones.

> Más efectivas y flexibles que las entidades nacionales, las empresas multinacionales desempeñan una función más importante y tienen un mayor impacto en el mercado laboral de Ucrania, particularmente en relación con la creación de empleo y la formación profesional. (Ministerio de Política Social (Gobierno de Ucrania))

> La presencia de empresas multinacionales puede ser fundamental para mejorar la tasa de empleo del país. (Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Italia))

> Hacer realidad el derecho a trabajar, y asegurar la igualdad de acceso al empleo y la igualdad de género en todas las esferas de la vida social, también con respecto a las [empresas multinacionales], figuran entre las prioridades de Bulgaria en el ámbito social. Las empresas multinacionales brindan oportunidades para aumentar el empleo a nivel mundial y para la transferencia de conocimientos, y crean condiciones que propician el crecimiento económico y el desarrollo, y la reducción de la pobreza. Al partir de la base de que las empresas multinacionales son una importante fuente de empleo, consideramos importante asegurar el trabajo decente, el trato no discriminatorio y la promoción de la participación de las mujeres en las mismas, así como el diálogo social sin asperezas. (Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria))

También se pusieron de relieve oportunidades para promover la igualdad de oportunidades y de trato.

> En el contexto de la política de empleo, las empresas multinacionales podrían beneficiarse de medidas (de conformidad con la legislación nacional de empleo) orientadas a la formación y la promoción del empleo, con miras a responder a las necesidades de todas las categorías de personas que suelen tener dificultades para hallar un empleo duradero, como ciertas mujeres, ciertos trabajadores jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores de edad [y] los desempleados de larga duración. (Ministerio de Trabajo y Política Social, (Gobierno de Bulgaria))

> Las empresas multinacionales destacan, sin duda alguna, como un ejemplo de buenas prácticas en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato, al abordar cuestiones como la igualdad de género, [la promoción del empleo para las personas con discapacidad] y eliminar toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc. (Asociación Serbia de Empleadores (Serbia))

Un encuestado también expresó la esperanza de que las empresas multinacionales establecieran unas normas de trabajo más estrictas que las normas mínimas nacionales.

> Polonia cuenta con unas normas laborales y de empleo modernas, por lo que las expectativas hacia las [empresas multinacionales] se centran en ofrecer unas normas de trabajo más estrictas que las garantizadas en Polonia y/o en promover nuevas soluciones – por ejemplo, por lo referente a la metodología para complementar las calificaciones de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, las vías para la promoción profesional o las normas salariales. (Ministerio de la Familia, Trabajo y Política Social (Gobierno de Polonia))

Otra respuesta puso de relieve la importancia que revisten las políticas públicas relativas al trabajo no declarado.

> En lo que respecta a la lucha contra el trabajo no declarado, que es la práctica más frecuente en las cadenas de suministro de [las empresas multinacionales], cabe señalar las enmiendas al Código del Trabajo, efectivas en julio de 2015, que regulan un tipo distinto de contrato de trabajo para el trabajo estacional de corta duración – el contrato de un día. El principal

objetivo es limitar el trabajo no declarado en el trabajo agrícola estacional. (Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria))

Los encuestados también mencionaron intentos explícitos por mejorar la seguridad del empleo y garantizar los derechos de los trabajadores de las empresas subcontratistas.

> Tenemos en cuenta y contemplamos a los trabajadores de las cadenas subcontratistas en la cobertura de la negociación colectiva, también a través de cláusulas específicas y brindándoles protección en la legislación. [Se presta] particular atención asimismo a los trabajadores precarios y a [sus] derechos en el trabajo. (Confederaciones Sindicales de Italia (Italia))

4.2.2 Formación

Casi todos los encuestados pusieron de relieve la función relevante que desempeña la formación en la promoción del empleo (tal como se ha expuesto en la sección anterior), el desarrollo de la fuerza de trabajo y la transformación industrial, al tiempo que señalaron desafíos y oportunidades en este área.

Desafíos

Una serie de encuestados mencionaron el desafío que conlleva brindar opciones de formación apropiadas.

> Es imposible encontrar un trabajo adecuado debido a la falta de calificaciones profesionales necesarias. Es aconsejable recibir formación profesional, formación avanzada y readaptación profesional directamente en los centros de formación de la agencia de empleo o en [las empresas multinacionales] con arreglo a los contratos concluidos. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo (Gobierno de Tayikistán))

> La seguridad del empleo y la formación son condiciones esenciales para el empleo de la población. En Kazajstán existen unos dos millones de personas que trabajan por cuenta propia (aproximadamente el 28 por ciento de la población en edad de trabajar) que no podrán recibir prestaciones sociales en el futuro porque no pagan contribuciones sociales, impuestos o primas de seguro. [Las empresas multinacionales] pueden hacer que las personas que trabajan por cuenta propia participen en sus operaciones, brindándoles la formación adecuada. [Traducción no oficial] (Confederación de Empleadores de Kazajstán)

Una respuesta puso de relieve el desafío particular que plantean las zonas francas de exportación, a las que se hace referencia como zonas de desarrollo industrial tecnológico, que pueden provocar una escasez de calificaciones en el resto de la economía.

> A efectos de promover las inversiones extranjeras en las [zonas de desarrollo industrial tecnológico], una parte de la fuerza de trabajo calificada (...) optó por trabajar en las zonas, por lo que se creó un déficit artificial de trabajadores calificados. Así pues, surgió la necesidad de formación adicional para ciertas ocupaciones deficientes, porque los alumnos y estudiantes que dejan el sistema educativo no satisfacen las necesidades de personal formado de los empleadores. (Organización de Empleadores de Macedonia)

Oportunidades

Varios encuestados expresaron la esperanza de que la IED y la actividad de las empresas multinacionales conduzca a mejores oportunidades de formación y de desarrollo de las calificaciones.

> La formación profesional y los aprendizajes son dos instrumentos fundamentales para desarrollar el capital humano en Turquía. El aspecto [relacionado con la formación] de la Declaración EMN es sumamente relevante para Turquía, ya que sólo pueden crearse oportunidades de empleo nuevas y sostenibles invirtiendo [en] capital humano. [Las empresas

multinacionales] pueden contribuir a mejorar las políticas nacionales relativas a la formación y orientación profesional. También proporcionan recursos para nuevos programas de formación y oportunidades de aprendizaje. (Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores (Turquía))

[La Confederación] considera que la [IED] conducirá a la promoción y creación de empleo, [así como] a una mayor innovación, unas mejores calificaciones y una formación de calidad. De manera análoga, los nuevos ámbitos de actividad comercial contribuirán al incremento del empleo, [a la] creación de empleos nuevos y diferentes, y a [la mejora del] entorno empresarial de Portugal. (Confederación de la Industria Portuguesa (Portugal))

Varios encuestados señalaron la necesidad de contar con el marco de política adecuado, a fin de aprovechar plenamente el potencial de la IED para mejorar el desarrollo de las calificaciones, y citaron ejemplos de tales políticas e iniciativas.

El desarrollo económico sostenible, la utilización a gran escala de nuevo equipo y tecnología en todas las esferas de la vida, y la llegada de nueva tecnología de producción se han traducido en la necesidad de contar con trabajadores sumamente calificados y con un alto nivel de estudios en el mercado de trabajo. Estas cuestiones se reflejan en el marco conceptual «Azerbaiyán 2020: Una mirada hacia el futuro». [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población (Gobierno de Azerbaiyán))

Los sindicatos ucranianos prestan particular atención al establecimiento de sistemas de formación modernos. En 2016, se elaboró un plan con el fin poner en práctica un Marco Nacional de Calificaciones, y a principios de 2017 se desplegaron esfuerzos para unificar los enfoques de la elaboración de normas profesionales. Esto permitirá a Ucrania emprender una reforma educativa efectiva e impartir formación a los trabajadores calificados tanto para los productos nacionales como para las empresas multinacionales. [Traducción no oficial] (Federación de Sindicatos de Ucrania)

Desde 2010, la Federación de Sindicatos de Kirguistán ha estado creando un sistema de cooperación social en el ámbito de la educación y formación profesional. Por lo tanto, se debería brindar a los trabajadores de las empresas multinacionales oportunidades para recibir la formación necesaria que satisfaga las necesidades de las empresas y responda a los objetivos de la política de desarrollo del país. Dicha formación debería, en la medida de lo posible, permitir a los trabajadores que aprendan oficios que, por norma, gocen de una gran demanda, y ayudar a promover mejoras de las calificaciones. Esto debería llevarse a cabo en colaboración con las autoridades y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. [Traducción no oficial] (Federación de Sindicatos de Kirguistán)

Las organizaciones de empleadores subrayaron la importante contribución que podrían aportar las comisiones tripartitas al reducir los desafíos relacionados con la formación.

A principios de 2017, la Confederación de Empleadores (Empresarios) de la República de Kazajstán creó una Alianza Social de Asociaciones de la Industria e Instituciones de Desarrollo Especializadas con el fin de examinar, entre otros aspectos, las cuestiones laborales a escala nacional y al nivel de las asociaciones de la industria y de los gremios empresariales regionales. Están celebrándose discusiones proactivas sobre cuestiones de empleo, formación y salariales relativas a los trabajadores de las empresas multinacionales en comisiones tripartitas a todos los niveles – nacional, sectorial y regional. [Traducción no oficial] (Confederación de Empleadores de Kazajstán)

[Se ha establecido] una Comisión Tripartita para la Formación, que prevé la participación de los empleadores en los comités de las instituciones de formación, elaborando programas de estudios, evaluando los requisitos del mercado de trabajo en materia de calificaciones, y preparando y publicando material [sobre la seguridad y salud en el trabajo]. [Traducción no oficial] (Unión Republicana de Sindicatos de Armenia)

4.2.3 Condiciones de trabajo y de vida

Esta sección abarca las respuestas recibidas en relación con los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; la edad mínima, y la seguridad y salud en el trabajo.

Desafíos

Varios gobiernos y organizaciones de trabajadores[32] indicaron que las condiciones de trabajo y de vida es el área que representa algunos de los desafíos más importantes con respecto a las actividades de las empresas multinacionales. Estos retos tienen lugar en el país de origen y anfitrión, y con frecuencia en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales.

> Los proveedores de [las empresas multinacionales] (toda la cadena de suministro) y las condiciones de trabajo a lo largo de la cadena plantean un problema particularmente grave. Las condiciones de trabajo inseguras, la competencia desleal, el trabajo no regulado, unos salarios por debajo del umbral de la pobreza, el trabajo forzoso e infantil, y la violación de los derechos de los trabajadores son prácticas que se observan en las operaciones de las [empresas multinacionales] y en sus redes de producción internacional. Afrontar [estos] problemas es esencial para lograr el desarrollo económico y social sostenible. (Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria))

> Los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo, la falta de formación apropiada y las condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo son algunos de los principales problemas que se plantean en las empresas multinacionales. (Confederación General de Trabajadores Portugueses)

> El principio establecido en la Declaración sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT 2006), referente a que las condiciones de trabajo deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, no se cumple en muchas empresas multinacionales instaladas en países considerados «desarrollados» y menos aún en los países en vías de desarrollo. (Unión General de Trabajadores (España))

Una serie de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron su preocupación por cuestiones relativas a los salarios. Algunos de ellos[33] indicaron que los salarios eran bajos y se pagaban de manera irregular. El Gobierno de Suiza indicó combatir lo que denominó como prácticas de «dumping salarial». Algunos gobiernos[34] señalaron la necesidad de lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, y de reducir la brecha salarial por motivo de género que existe en algunas empresas multinacionales o en determinadas industrias. La Federación de Empleadores de Montenegrin mencionó la complejidad que revestía la legislación nacional sobre los salarios para las empresas multinacionales extranjeras. La Federación de Sindicatos de Kirguistán cuestionó la posición del gobierno de que los salarios eran demasiado altos en Kirguistán, por lo que hacían que el país fuera poco atractivo para los inversores extranjeros.

---

32. Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria); Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social (Gobierno de Francia); Confederación General del Trabajo (organización de trabajadores en Francia); Confederaciones Sindicales de Italia; Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo (Gobierno de los Países Bajos); Confederación General de Trabajadores Portugueses (organización de trabajadores); Unión General de Trabajadores (organización de trabajadores en España); Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España (organización de trabajadores en España); Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos, y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (Gobierno de Kirguistán).

33. Confederación de Sindicatos de Albania; Ministerio de Asuntos Civiles (Gobierno de Bosnia y Herzegovina); Confederación de Sindicatos de Montenegro; Confederación General de Trabajadores Portugueses; Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (Gobierno de Suiza), y Unión de Empleadores de Suiza (organización de empleadores en Suiza).

34. Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (Gobierno de Portugal); Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (Gobierno de Suiza), y Ministerio de Política Social (Gobierno de Ucrania).

[Una resolución de 2014 del Consejo de Ministros] recomienda que las empresas que emplean a más de 25 personas analicen las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y conciban una estrategia para corregir las diferencias potencialmente injustificadas. [Traducción no oficial] (Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (Portugal))

La legislación de Montenegrin (el Código del Trabajo y el Convenio Colectivo General) sigue [haciendo referencia] al sistema obsoleto de cálculo de salarios, lo que significa que el coeficiente de complejidad de las tareas es una parte obligatoria de la determinación de los salarios. En general, este modelo se considera difícil de utilizar para las empresas multinacionales, y les impide traducir sus modelos salariales originarios y formas más flexibles de remuneración. (Federación de Empleadores de Montenegrin (Montenegro))

Albania es un país con unos salarios [promedio] más bajos en la región (...) y uno de los principales problemas económicos y sociales es aumentar el salario mínimo actual. (Confederación de Sindicatos de Albania)

Durante algunos años, el Ministerio de Economía de la República de Kirguistán ha sostenido que el nivel de garantías de los trabajadores es excesivamente alto, lo que hace que la situación económica del país sea poco atractiva para los inversores extranjeros. Los sindicatos han entablado un diálogo social continuo sobre este tema. [Traducción no oficial] (Federación de Sindicatos (Kirguistán))

En lo que respecta a la seguridad y la salud, varias organizaciones de trabajadores[35] señalaron que urge introducir mejoras en este área, particularmente en las empresas que forman parte de las cadenas mundiales de suministro. La Organización de Empleadores de Macedonia puso de relieve la discrepancia entre la legislación y las prácticas reales de las empresas. Asimismo, la Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán señaló la necesidad de mejorar la legislación nacional.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [en la ex República Yugoslava de Macedonia] está en consonancia con las directivas de la Unión Europea y, en teoría, regula bien el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, es probable que esto suceda más en la teoría que en la práctica, debido a que el número de trabajadores lesionados o fallecidos figura entre los más altos de Europa. Esto apunta a la necesidad de llevar al [lugar de trabajo] la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando el diálogo, durante los talleres de formación, con los expertos de las empresas que conocen mejor la naturaleza de los procesos de producción. (Organización de Empleadores de Macedonia (ex República Yugoslava de Macedonia))

Aunque Uzbekistán no ha ratificado [los convenios de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo], los principios fundamentales de otros convenios de la OIT se reflejan en la legislación nacional. Aún así, deben actualizarse las leyes a fin de realizar progresos en lo que respecta a [la seguridad y salud en el trabajo] y de motivar a las empresas para que inviertan más en garantizar unas condiciones de trabajo seguras para sus trabajadores. [Traducción no oficial] (Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán)

El nivel de seguridad e higiene que mantienen algunos proveedores y contratistas dependientes de las empresas multinacionales, en especial en cadenas de suministro en países en vías de desarrollo, es absolutamente deficiente. (Unión General de Trabajadores (España))

35. Confederación de Sindicatos de Albania; Confederación Sindical «Nezavisnost» (organización de trabajadores en Serbia); Unión General de Trabajadores (organización de trabajadores en España), y Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos.

Oportunidades

Varios gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores[36] indicaron que, por lo general, las empresas multinacionales ofrecen mejores condiciones de trabajo que las empresas nacionales, incluidos unos salarios más altos y unas normas más estrictas de seguridad y salud. El Gobierno de Polonia señaló la oportunidad que representan las empresas multinacionales al promover unas condiciones de trabajo decentes a escala internacional.

> Se puede hablar del papel que desempeñan [las empresas multinacionales] en la promoción del empleo decente y de unas condiciones de trabajo decentes en los países en los que dichas empresas llevan a cabo su actividad, especialmente en el caso de aquéllos en los que las condiciones de trabajo son precarias. (Ministerio de la Familia, Trabajo y Política Social (Gobierno de Polonia))

> [Las empresas multinacionales] son definitivamente líderes, y mantienen las normas de seguridad y salud más estrictas. (Asociación Serbia de Empleadores (Serbia))

> La mayoría de las empresas multinacionales ofrecen unos salarios más altos, lo que puede contribuir al aumento del nivel de los salarios en todo el país. (Confederación Sindical Nacional de Moldova (República de Moldova))

En relación con la seguridad y la salud, varios gobiernos[37] indicaron que habían formulado recientemente políticas para mejorar las prácticas en este área. La Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores señaló que las empresas multinacionales, al contar con unos sistemas más avanzados de seguridad y salud en el trabajo, estaban en posición de contribuir a la formulación de este tipo de políticas nacionales.

> Con el apoyo del Fondo Social Europeo, Bulgaria ha concebido perfiles en materia de seguridad y salud en el trabajo; repertorios de buenas prácticas que contienen normas y principios sobre la seguridad y salud en el trabajo, y sistemas modelo de gestión de los riesgos laborales y para la salud en las empresas destinados a los sectores económicos que tienen un alto riesgo de fabricación. (Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria))

> La seguridad y la salud de los trabajadores [sigue siendo] un tema importante en Turquía. Al contar con unos avanzados sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, [las empresas multinacionales] contribuyen a la formulación de políticas [de seguridad y salud en el trabajo] en el país. [Las empresas multinacionales] proporcionan información actualizada sobre las normas [de seguridad y salud en el trabajo] en consonancia con la [Declaración EMN]. (Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores (Turquía))

4.2.4 Relaciones de trabajo

Esta sección abarca las áreas de la libertad sindical y el derecho de sindicación, la negociación colectiva, las consultas, el examen de reclamaciones y la solución de conflictos laborales.

36. Asociación de Empleadores de Croacia; Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles (Gobierno de Malta); Confederación Nacional de Empleadores (República de Moldova); Confederación Sindical Nacional de Moldova (República de Moldova); Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores, y Asociación Serbia de Empleadores.

37. Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población (Gobierno de Azerbaiyán); Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria); Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Kazajstán); Ministerio de Trabajo (Gobierno de Tayikistán), y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno de Turquía).

Desafíos

Varios encuestados de los tres grupos[38] expresaron su preocupación acerca de las prácticas en materia de relaciones de trabajo que existen en las empresas multinacionales. Algunos indicaron que el diálogo se ignoraba con frecuencia, y otros consideraban que estas prácticas diferían del marco de relaciones de trabajo existente en las empresas nacionales.

> En lo que respecta a las operaciones extranjeras de las empresas francesas, el punto nacional de contacto de la OCDE señaló que las cuestiones a las que se enfrenta con más frecuencia son las condiciones de trabajo y la libertad sindical. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social (Gobierno de Francia))

> Es esencial que las empresas multinacionales [participen en] el diálogo social al igual que lo hacen las empresas nacionales. (Unión de Asociaciones de Empleadores de la Republika Srpska (Bosnia y Herzegovina))

> [No se celebran] consultas reales – [sólo se hace un] «teatro» de consultas. No hay en algunas empresas cultura empresarial de contar con los trabajadores. Cuando una multinacional toma una decisión en la matriz, la gerencia local [la] acata. No hay búsqueda previa ni consultas reales [con los trabajadores locales]. (Unión Sindical Obrera (España))

En particular, muchos encuestados[39] indicaron desafíos en lo que respecta a la libertad sindical en las empresas multinacionales. La Confederación de Empleadores de Kazajstán señaló la necesidad de más sindicatos sólidos e independientes, concretamente para entablar un diálogo con las empresas multinacionales sobre las cuestiones relativas a los derechos humanos. La Confederación Sindical Nacional de Moldova mencionó que la libertad sindical es particularmente difícil de ejercer en las empresas multinacionales que despliegan su actividad en las zonas francas de exportación (véase la sección 4.2.1).

> En el sector del comercio, es difícil incluso establecer organizaciones sindicales representativas. El principal problema que se plantea en [este] sector es [la falta de respeto] de la libertad sindical, en [el] sentido de que los trabajadores no están dispuestos a ser sindicados, porque temen perder [su] empleo o [pasar a una categoría inferior que esté peor remunerada]. (Confederación de Sindicatos de Montenegro)

> Las empresas multinacionales suelen luchar de manera agresiva contra [la] organización de sindicatos. (Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarność» (Polonia))

Varias organizaciones de empleadores expresaron su descontento por que las empresas multinacionales no coordinaban sus acciones con las organizaciones representativas de empleadores en el país de operación respectivo, y se comunicaban directamente con el gobierno.

> Las [empresas multinacionales] tienen sus propias normas y no consideran a las organizaciones comerciales locales/nacionales como interlocutores adecuados. Aún así, deben conocer los desafíos locales existentes. (Asociación de Empleadores de Georgia (Georgia))

---

38. Unión de Asociaciones de Empleadores de la Republika Srpska (organización de empleadores en Bosnia y Herzegovina); Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria); Confederación General del Trabajo – Force Ouvrière (organización de trabajadores en Francia); Confederación del Trabajo de Islandia; Unión General de Trabajadores (organización de trabajadores en España); Unión Sindical Obrera (organización de trabajadores en España); Confederación Sindical de Comisiones Obreras (organización de trabajadores en España), y Ministerio de Trabajo (Gobierno de Tayikistán).

39. Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria; Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social (Gobierno de Francia); Confederación General del Trabajo – Force Ouvrière (organización de trabajadores en Francia); Confederación General del Trabajo (organización de trabajadores en Francia); Confederación Nacional de Empleadores (organización de empleadores en la República de Moldova); Confederación Sindical Nacional de Moldova; Confederación de Sindicatos de Montenegro; Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarność» (organización de trabajadores en Polonia); Confederación General de Trabajadores Portugueses; Confederación Sindical «Nezavisnost» (organización de trabajadores en Serbia); Ministerio de Empleo (Gobierno de Suecia), y Confederación de Sindicatos Turcos.

> Las empresas multinacionales constituyeron su propia asociación. También existen otras formas de agrupación, como las oficinas representativas de las cámaras extranjeras de comercio. Sin embargo, a pesar de las invitaciones de la Asociación Serbia de Empleadores, como interlocutor social, las empresas multinacionales nunca han tomado parte en la negociación colectiva, ni han participado en un grupo de trabajo con el fin de introducir cambios en la legislación, apoyándose en su lugar en su comunicación directa con el Gobierno. (Asociación Serbia de Empleadores (Serbia))

En lo tocante a la negociación colectiva, algunos gobiernos[40] indicaron que apoyaban activamente la conclusión de convenios colectivos, también dentro de las empresas multinacionales. La Federación de Sindicatos de Kirguistán señaló que, a pesar de que el Gobierno de Kirguistán apoya activamente los convenios colectivos, algunas empresas multinacionales se han mostrado reacias a negociar con los trabajadores.

Oportunidades

El Gobierno de Malta indicó que, en general, los trabajadores de las empresas multinacionales tienen organizaciones representativas de trabajadores.

> En general, [las empresas multinacionales] ofrecen buenas condiciones de trabajo y su fuerza de trabajo está representada normalmente por sindicatos y comités de empresas pertinentes. (Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles (Gobierno de Malta))

Una respuesta indicó que puede haber diferencias en las culturas empresariales de una empresas multinacional que opera en diversos países. Señaló que la cooperación entre los interlocutores sociales – en este caso, entre los sindicatos – a nivel internacional puede dar resultados positivos.

> [Una filial ucraniana de una empresa multinacional alemana] se opuso firmemente a la creación del sindicato. Con [la asistencia de sindicatos alemanes,] negociamos con (...) la empresa multinacional alemana. Después de esto, los empleadores en la empresa ucraniana estuvieron de acuerdo en cooperar con los sindicatos ucranianos. [Traducción no oficial] (Organización Regional de Lviv del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y del Sector del Automóvil de Ucrania)

Muchos gobiernos[41] hicieron referencia a la legislación nacional adoptada en sus países con el fin de mejorar las relaciones de trabajo a nivel nacional, sectorial o empresarial. Por ejemplo, el Gobierno de Malta hizo referencia a una norma que se aplicaba en el país y que exige a las empresas que proporcionen información a sus trabajadores en situaciones particulares y que celebren consultas con ellos.

> Las Normas (sobre Información y Consultas) para los Trabajadores (...) instauran un marco general que establece los requisitos mínimos en lo que respecta al derecho de informar y consultar a los trabajadores [en las empresas y filiales] que emplean a 50 personas o más. (Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles (Gobierno de Malta))

Una serie de organizaciones de trabajadores[42] señalaron que la negociación colectiva desempeña una función primordial y que las mejoras en este área ayudarán a abordar todos los demás principios de la Declaración EMN. Asimismo, dos encuestados destacaron la necesidad de promover y utilizar diversos mecanismos para la solución de conflictos.

---

40. Ministerio de Asuntos Civiles (Gobierno de Bosnia y Herzegovina), y Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria).

41. Entre ellos, el Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria); el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de la República Checa), y el Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles (Gobierno de Malta).

42. Federación de Sindicatos de Kazajstán; Confederación de Sindicatos de Montenegro, y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (organización de trabajadores en España).

Aunque en los dos últimos años la solución de conflictos laborales ha mejorado (...), sigue siendo necesario crear conciencia acerca de la solución de conflictos a través de la mediación. (Organización de Empleadores de Macedonia)

[Una de las áreas más relevantes de la Declaración EMN es la] regulación, por medio de convenios colectivos, del empleo, la formación, la seguridad y la salud, las garantías de actividades sindicales y la solución de conflictos laborales. [Traducción no oficial] (Federación de Sindicatos de Kazajstán)

4.2.5 Otras

En esta sección se detalla la información facilitada por los encuestados sobre otras esferas de actividad y el comportamiento de las empresas multinacionales que consideran relevantes, pero que no se enumeran explícitamente en el cuestionario.

Varios encuestados[43] proporcionaron información sobre las iniciativas emprendidas en sus países que exigen a las grandes empresas que informen sobre las cuestiones no financieras y de responsabilidad social empresarial relacionadas con sus operaciones. Por ejemplo, el Gobierno de Portugal indicó que había aplicado una política con arreglo a la cual las empresas deben informar sobre los salarios pagados a sus trabajadores y trabajadoras, en un empeño por reducir la brecha salarial por motivo de género. Asimismo, cuatro gobiernos[44] hicieron referencia a políticas de contratación pública encaminadas a promover la sostenibilidad.

En Francia, el artículo 116 de la Nueva Ley de Regulación Económica, aprobada en 2001, estableció por primera vez la obligación de presentar informes sobre cuestiones sociales y ambientales para las empresas que cotizan en bolsa, sin imponer sanciones. Esta ley fue modificada por el artículo 225 de la Ley «Grenelle 2», aprobada en julio de 2010, que amplió el alcance del requisito de presentación de informes a las empresas de más de 500 trabajadores. La Ley también exigía la certificación de los datos no financieros por un auditor independiente e introdujo el concepto de relevancia de los indicadores, que debe ser evaluada por las propias empresas. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social (Gobierno de Francia))

Muchos gobiernos y organizaciones de trabajadores[45] subrayaron la importancia de centrarse, no solamente en las empresas multinacionales, sino también en las prácticas de todas las empresas, incluidas las que participan en las cadenas mundiales de suministro.

El Gobierno de los Países Bajos encomendó un estudio a fin de determinar los sectores comerciales en los que las cadenas mundiales de suministro pueden plantear más riesgos en términos de respeto de los derechos humanos y laborales, y de protección del medio ambiente. En el estudio se indicaron trece sectores prioritarios. Esta lista consiste en diversos sectores, con inclusión de la industria textil/de la confección, la construcción, metalúrgica y electrónica, el petróleo y el gas, la agricultura y la alimentación. En el análisis se tuvieron en cuenta riesgos muy diversos, incluidas cuestiones como el trabajo infantil, las horas de trabajo excesivas, los riesgos para la salud y la apropiación de tierras. Desde entonces, el Gobierno está dialogando con estos sectores comerciales y sus interlocutores sociales en los

43. Asociación de Empleadores de Croacia; Ministerio de Empleo (Gobierno de Dinamarca); Confederación General del Trabajo (organización de trabajadores en Francia); Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Alemania); Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Noruega), y Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (Gobierno de Portugal).

44. Ministerio de Empleo (Gobierno de Dinamarca); Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Alemania); Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo (Gobierno de los Países Bajos), y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Noruega).

45. Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social (Gobierno de Bélgica); Ministerio de Trabajo y Política Social (Gobierno de Bulgaria); Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria; Ministerio de Empleo (Gobierno de Dinamarca); Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Alemania), y Confederaciones Sindicales de Italia.

> Países Bajos, con miras a alcanzar un acuerdo sobre cómo reducir los riesgos potenciales en sus cadenas de suministro. (Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo (Gobierno de los Países Bajos))

> A menudo, las empresas que llevan a cabo su actividad en las cadenas mundiales de suministro son empresas pequeñas en las que suele ser más difícil detectar y resolver las prácticas desleales. (Confederaciones Sindicales de Italia (Italia)

En relación con estas cadenas de suministro, varios encuestados hicieron referencia a la necesidad de las empresas multinacionales de proceder con la debida diligencia. El Gobierno de Alemania mencionó que la función de los gobiernos era orientarles en este proceso.

> La gestión responsable y transparente de la cadena de suministro (debida diligencia) es importante para permitir el desarrollo sostenible de los países en desarrollo. Los riesgos para los derechos humanos y la violación de estos últimos tienen lugar con frecuencia en los niveles inferiores de la cadena de suministro. Debido a la fragmentación y la complejidad de las cadenas mundiales de suministro, las empresas se enfrentan al reto de detectar, prevenir y mitigar efectivamente estos riesgos. Por lo tanto, necesitan orientación e instrumentos apropiados, que podrían proporcionar [por ejemplo] los Estados. La gestión responsable y transparente de la cadena de suministro también brinda oportunidades a nivel de empresa para aumentar la productividad y ahorrar recursos; para prevenir daños a la reputación y posibles indemnizaciones debidas a los daños, y para cumplir las expectativas cada vez mayores de diferentes partes interesadas, tales como los consumidores, los inversores, los trabajadores y los gobiernos. Asimismo, las cadenas de suministro sostenibles abordan los compromisos contraídos a nivel internacional en los Principios Rectores de las Naciones Unidas [sobre las Empresas y los Derechos Humanos], [la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2016, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas]. (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Gobierno de Alemania))

Varias organizaciones de trabajadores[46] indicaron que los gobiernos debían reforzar su papel al asegurar la rendición de cuentas de las empresa multinacionales. Otros[47] subrayaron la necesidad de que las empresas multinacionales cumplan la legislación.

> Se concede a [las empresas multinacionales] beneficios fiscales y, a cambio, éstas suelen comprometerse a crear un número determinado de empleos y a promover el desarrollo social y económico de la región en la que se encuentran. Sin embargo, el cumplimiento de tales promesas no está sujeto a un control real. (Confederación General de Trabajadores Portugueses (Portugal))

Otras cuestiones fueron la necesidad de promover empleos verdes y de luchar contra la corrupción,[48] la influencia excesiva de las empresas multinacionales en los responsables de la formulación de políticas,[49] y la evasión fiscal y las prácticas de transferencia de beneficios de las empresas multinacionales.[50]

46. Confederación General de Trabajadores Portugueses, y Unión General de Trabajadores (España).
47. Confederación General de Trabajadores Portugueses, y Confederación Sindical «Nezavisnost» (organización de trabajadores en Serbia).
48. Unión Republicana de Empleadores de Armenia.
49. Confederación General del Trabajo de Francia.
50. Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor (Gobierno de Austria).

4.3 Diálogo y celebración de consultas

«En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerzan de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras o de trabajadores 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 institucionales sobre las actividades de las empresas multinacionales con las empresas multinacionales extranjeras, los gobiernos, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores?»

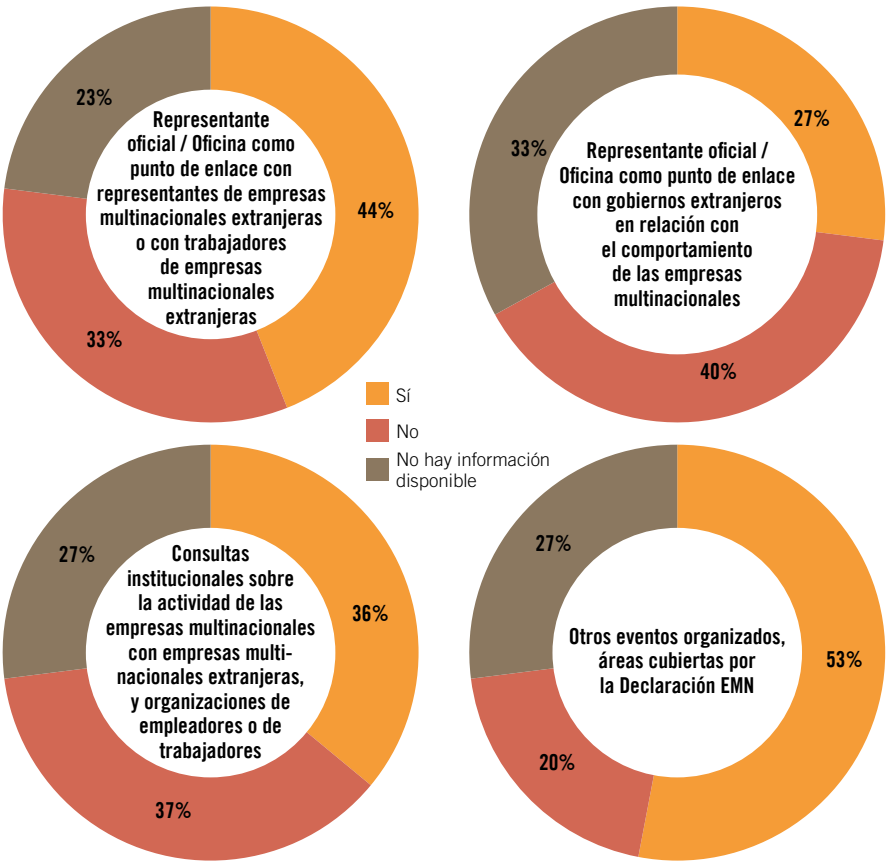
«Al margen de estas consultas institucionales, ¿ha organizado su organización eventos relacionados con las áreas cubiertas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los últimos años?»

Las respuestas recibidas indicaron un alto nivel de actividades formales de comunicación y participación de los tres grupos con las empresas multinacionales.

4.3.1 Gobiernos

El gráfico 4.2 resume los resultados del cuestionario para los gobiernos en la sección sobre el diálogo y la celebración de consultas.

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 concreta («sí», «no», «no hay información disponible») por el número total de gobiernos encuestados. Ejemplo: 13 de 30 (el 43,3 por ciento) de los gobiernos encuestados respondieron «sí» a la pregunta: «En su país, ¿dispone el gobierno de un representante oficial o una oficina que ejerzan de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras, incluyendo representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?»

El 44 por ciento de los gobiernos encuestados confirmaron que existían representantes oficiales o una oficina específica que ejercían como punto de enlace con representantes de las empresas multinacionales extranjeras. Varios países mencionaron que ésta era una de las funciones del punto nacional de contacto, tal como se indica en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.[51] Los gobiernos que se adhieren a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales tienen la obligación de establecer dicho punto nacional de contacto. Éste puede estar situado en uno o múltiples ministerios[52] y tiene una estructura monopartita, bipartita, tripartita, o cuatripartita,[53] dependiendo del país. De los 30 países de la región de Europa y Asia Central que tienen un punto nacional de contacto de la OCDE,[54] ocho gobiernos comentaron que éstos eran los puntos oficiales de enlace con los representantes de las empresas multinacionales extranjeras: Austria, República Checa, Hungría, Italia, Noruega, Países Bajos, Polonia y Suecia. Dinamarca y Finlandia señalaron que disponían de un punto de contacto de la OCDE, pero no lo destacaron como el punto de enlace específico con las empresas multinacionales extranjeras.

Varios gobiernos encuestados mencionaron que los organismos de inversión, comercio o exportación eran el punto de enlace con las empresas multinacionales extranjeras: ABA Invest en Austria (además del punto nacional de contacto de la OCDE); el Organismo de Inversión de Estonia; en Alemania, tanto Trade & Invest como el Organismo de Economía y Desarrollo; Kazakh Invest en Kazajstán, y el Organismo para las Inversiones Extrajeras y la Promoción de Exportaciones de la República de Macedonia. Se ha encomendado a estos organismos gubernamentales la promoción o facilitación de la inversión y el empleo. Además de su Organismo de Inversión, Estonia indicó que la Cámara de Comercio e Industria y el Ministerio de Asuntos Económicos y Comunicaciones también ejercían de puntos de enlace. Tayikistán indicó dos puntos de enlace, a saber, el Comité Estatal de Inversiones y Gestión de la Propiedad Estatal, y el Ministerio de Desarrollo Económico y Comercio. Croacia mencionó la Cámara de la Economía como el punto de enlace.

El 27 por ciento de los gobiernos encuestados señalaron que contaban con un representante oficial o una oficina que ejercían como punto de enlace para las consultas con los gobiernos extranjeros relativas a las actividades de las empresas multinacionales.[55] En la mayoría de los casos, el punto de enlace era el mismo ministerio o institución que ejercía de punto de enlace con los representantes de las empresas multinacionales extranjeras. Bélgica mencionó las instituciones internacionales en las que tenía lugar dicho diálogo (la OCDE, la OIT y la Unión Europea). Suecia señaló que había abierto un centro de responsabilidad social empresarial en Beijing (China), que colaboraba con las autoridades chinas y las empresas multinacionales.

El 36 por ciento de los gobiernos encuestados indicaron que también habían celebrado consultas institucionales sobre la actividad de las empresas multinacionales con empresas multinacionales extranjeras, otros gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.[56] Italia señaló que el comité de puntos nacionales de contacto de la OCDE ofrecía una plataforma para estas consultas con múltiples partes interesadas. Bélgica comentó

51. En las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los puntos nacionales de contacto son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices. Los puntos nacionales de contacto ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse (más información en el sitio web: www.oecd.org).

52. En Polonia, por ejemplo, el punto nacional de contacto de la OCDE está bajo la responsabilidad del Gobierno como parte del Ministerio de Desarrollo Económico.

53. Por ejemplo, la República Checa indicó que el punto nacional de contacto de la OCDE en el país tenía una estructura cuatripartita, compuesta del Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e instituciones no gubernamentales.

54. Se han establecido puntos nacionales de contacto de la OCDE en los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia, Suiza, Turquía y Ucrania.

55. Los países que indicaron que disponían de un representante oficial o una oficina que ejercen de punto de enlace para dichas consultas fueron Bélgica, Estonia, Hungría, Italia, Kazajstán, Países Bajos, Suecia y Tayikistán.

56. Azerbaiyán, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Italia, Kazajstán, Noruega, Países Bajos y Tayikistán.

asimismo la función que desempeña el punto nacional de contacto de la OCDE y añadió que existían órganos de consulta específicos para las empresas multinacionales europeas.

Varios gobiernos[57] indicaron que habían llevado a cabo consultas con empresas internacionales con objeto de intercambiar información, a través de la labor del punto nacional de contacto de la OCDE, de la elaboración de planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos (en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas), o de manera independiente. Estas consultas se habían centrado en cuestiones como los salarios, la igualdad de oportunidades, el diálogo social, la debida diligencia y la contribución de las empresas multinacionales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre las respuestas específicas de los países se contaron la de la República Checa acerca de las diferencias salariales dentro de las empresas multinacionales que llevan a cabo su actividad en diferentes países de la Unión Europea; la de Dinamarca sobre los debates relativos a la debida diligencia sectorial – organizados por el punto nacional de contacto de la OCDE – y sobre la contribución de las empresas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; la de Alemania acerca del salario mínimo vital y el diálogo social, y la de Tayikistán sobre el cumplimiento de la legislación y la igualdad de oportunidades.

> Se han celebrado reuniones y consultas con los directores y expertos de (...) las empresas multinacionales, con miras a intercambiar información actual sobre las necesidades de la fuerza de trabajo (incluida la fuerza de trabajo extranjera); elaborar y aplicar normas relativas a las calificaciones; prever las necesidades de la fuerza de trabajo en el sector del petróleo; impartir educación y formación a las personas desempleadas y solicitantes de empleo en las empresas multinacionales, y llevar a cabo proyectos sociales conjuntos para mejorar la protección social de los grupos vulnerable (en particular las personas con discapacidades), etc. [Traducción no oficial] (Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población (Azerbaiyán))

Una serie de gobiernos organizaban diálogos con las empresas multinacionales en determinados sectores. En los Países Bajos se habían promovido iniciativas específicas para los sectores sobre el comportamiento empresarial responsable de las empresas multinacionales que habían conducido a la firma de acuerdos con múltiples partes interesadas bajo los auspicios del Consejo Social y Económico de los Países Bajos. El Gobierno participaba fomentando la coherencia de las políticas, apoyando los procesos conducentes a la conclusión de los acuerdos, siendo parte en los acuerdos y contribuyendo económicamente a algunos de ellos.

> La industria textil y de la confección y sus partes interesadas alcanzaron un acuerdo el pasado mes de julio. Examinaron cuestiones como la protección contra la discriminación; el trabajo infantil; el trabajo forzoso; el logro de un salario mínimo vital, y las buenas condiciones de seguridad y salud para los trabajadores. El pasado mes de octubre, el sector bancario celebró un acuerdo [sobre el comportamiento responsable de las empresas] – centrado en los derechos humanos y la banca – con los sindicatos, [las organizaciones no gubernamentales] y el Gobierno. Esperamos que el sector de la extracción de oro, el sector hortícola, el sector de la piedra natural y el sector de los seguros hagan lo propio próximamente. Estamos convencidos de que estos acuerdos [sobre el comportamiento responsable de las empresas] son instrumentos importantes para lograr nuestros objetivos de sostenibilidad, ya sea en el marco de [los Objetivos de Desarrollo Sostenible]; el Acuerdo de París [sobre el Cambio Climático], o la búsqueda de una economía circular. También son instrumentos que pueden contribuir directamente a la aplicación más efectiva de los capítulos sobre el desarrollo sostenible contenidos en los [acuerdos de libre comercio], ya que son una manera de autorregulación, que se traduce en un acuerdo con múltiples partes, por lo que recibe un amplio apoyo. Estos acuerdos sectoriales [sobre el comportamiento responsable de las empresas] pueden ser más ambiciosos, más personalizados y más específicos para los sectores, y pueden alcanzarse con más celeridad de lo que se lograría a través de la legislación. (Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo (Países Bajos))

57. Entre ellos, Alemania, la República Checa, Dinamarca y Tayikistán.

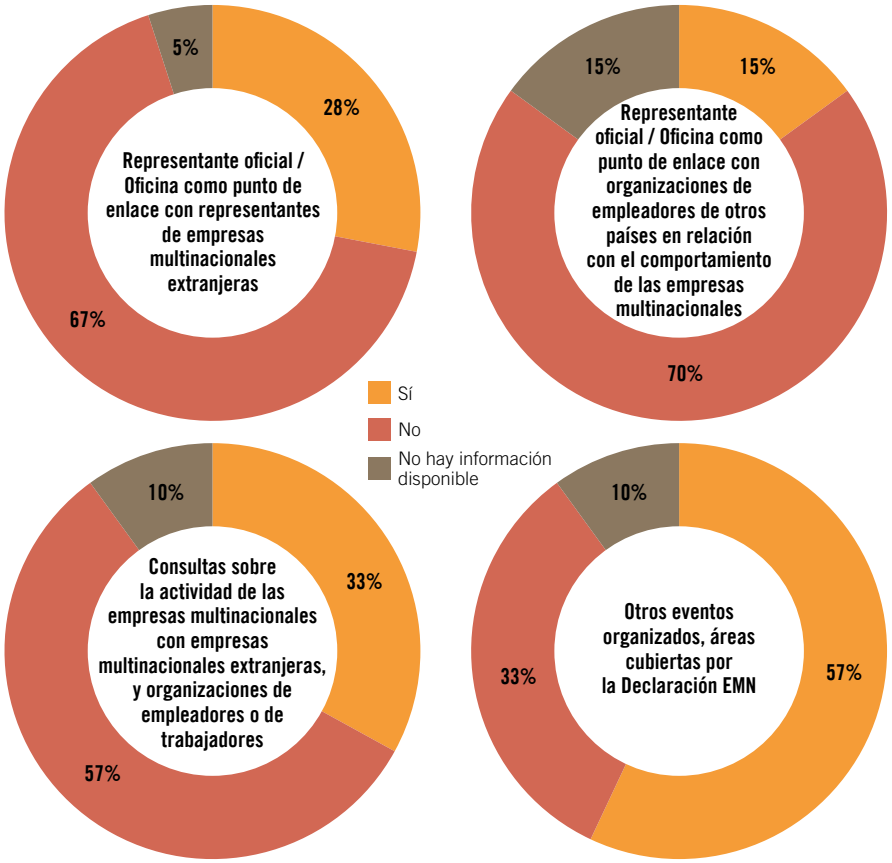
Además de las consultas institucionales, el 57 por ciento de los gobiernos encuestados indicaron que habían organizado eventos sobre las áreas cubiertas por la Declaración EMN. Ejemplos de tales eventos fueron las consultas relativas a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a los procesos nacionales para la elaboración de un plan nacional de acción sobre las empresas y los derechos humanos, o eventos organizados por los puntos nacionales de contacto de la OCDE. Un gobierno describió un programa encaminado a reforzar los vínculos entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales mediante la promoción de la extracción, el procesamiento y la fabricación a nivel local.

> El Gobierno ha llevado a cabo un programa de agrupaciones que tiene por objeto fomentar la cooperación entre las empresas multinacionales y las empresas locales. (Ministerio de Asuntos Sociales (Gobierno de Estonia))

4.3.2 Organizaciones de empleadores

El gráfico 4.3 resume los resultados del cuestionario para las organizaciones de empleadores en la sección sobre el diálogo y la celebración de consultas.
El 28 por ciento de las organizaciones de empleadores que respondieron indicaron que disponían de representantes oficiales que ejercían como puntos de enlace con empresas multinacionales extranjeras (véase el gráfico 4.3).

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 concreta («sí», «no», «no hay información disponible») por el número total de organizaciones de empleadores encuestadas. Ejemplo: 6 de 21 (el 28,6 por ciento) de las organizaciones de empleadores encuestadas respondieron «sí» a la pregunta: «En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerzan de punto de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras?

> Las empresas multinacionales en [la ex República Yugoslava de Macedonia] son miembros de la [Organización de Empleadores de Macedonia] y también son representantes en todos los consejos y grupos de trabajo (al igual que el [Consejo Económico y Social], el Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo y los grupos de trabajo del [Consejo Económico y Social]), por lo que pueden participar activamente en el diálogo social a todos los niveles del proceso de formulación de políticas. (Organización de Empleadores de Macedonia)

Además, el 15 por ciento cuenta con un representante oficial o una oficina que ejercen de punto de enlace con organizaciones de empleadores de otros países en lo tocante al comportamiento de las empresas multinacionales. A este respecto, la Confederación Empresarial de Macedonia puso de relieve su relación con la Organización Internacional de Empleadores.

Un mayor porcentaje de organizaciones de empleadores encuestadas (el 33 por ciento) señalaron que celebraban consultas sobre la actividad de las empresas multinacionales con empresas multinacionales extranjeras, el gobierno o las organizaciones de trabajadores. Aunque varias organizaciones mencionaron que llevaban a cabo consultas ocasionales, algunas indicaron que participaban en plataformas de consulta, bien a través de organismos de promoción de la inversión, como en el caso de la Unión de Asociaciones de Empleadores de la Republika Srpska (Bosnia y Herzegovina), o por medio de consejos económicos y sociales, como en el caso de la Confederación Empresarial de Macedonia.

La Unión Republicana de Empleadores de Armenia tomaba parte en consultas encaminadas a promover el empleo de los jóvenes en relación con las actividades de las empresas multinacionales. La Federación de Empleadores de Montenegrin cooperaba con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países en lo que respecta a la aplicación de las directivas de la Unión Europea relativas a la divulgación de información y la consulta a los trabajadores.

Además de las consultas institucionales, el 57 por ciento de las organizaciones de empleadores encuestadas indicaron que organizaban eventos sobre las áreas cubiertas por la Declaración EMN. Entre ellos se contaban la organización, por la Confederación de Empleadores Alemanes, de talleres sobre la responsabilidad social empresarial, y de seminarios sobre los acuerdos de empresa transnacionales y las cadenas mundiales de suministro.

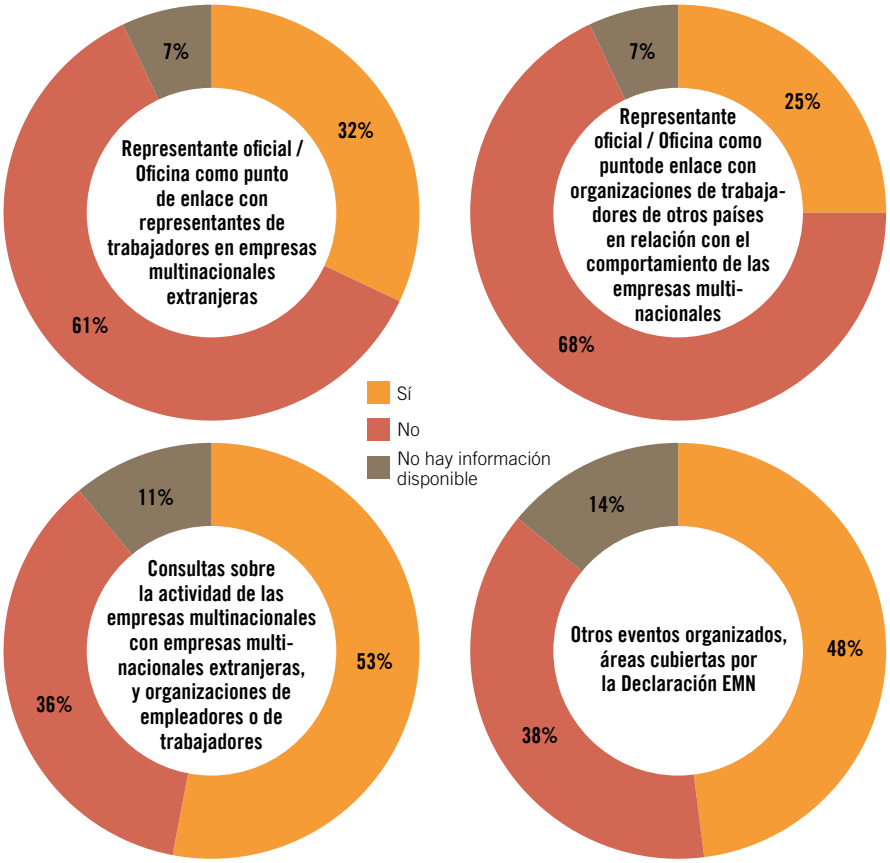
4.3.3 Organizaciones de trabajadores

El gráfico 4.4 resume los resultados del cuestionario para las organizaciones de trabajadores en la sección sobre el diálogo y la celebración de consultas.

Una tercera parte de las organizaciones de trabajadores encuestadas (el 32 por ciento) confirmaron que proporcionaban puntos de enlace con representantes de empresas multinacionales extranjeras (véase el gráfico 4.4). A menudo, el punto de enlace estaba situado en departamentos o unidades de los sindicatos, como en la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria o la Confederación del Trabajo de Islandia. La Confederación General del Trabajo de Francia – Force Ouvrière señaló que el contacto podía establecerse a través del punto nacional de contacto de la OCDE o directamente con la organización de trabajadores. La Unión General de Trabajadores (España) hizo referencia a las federaciones sindicales sectoriales nacionales que ejercían como el punto de enlace.

Una cuarta parte de las organizaciones de trabajadores encuestadas (el 25 por ciento) indicaron que disponían de un representante oficial o una oficina que ejercían como punto de enlace con organizaciones de trabajadores de otros países en relación con el comportamiento de las empresas multinacionales. En algunos casos, el punto de enlace estaba situado en una unidad, dentro del sindicato, dedicada a los asuntos internacionales. En otros, éste se encontraba en las federaciones sindicales internacionales: la Confederación de Sindicatos Turcos indicó que se había comunicado con UNI Global Union y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte en relación con la actividad de las empresas multinacionales. Algunas organizaciones encuestadas mencionaron que el punto de enlace era el punto nacional de contacto de la OCDE o su comité consultivo. La Unión Sindical Obrera de España

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 concreta («sí», «no», «no hay información disponible») por el número total de organizaciones de trabajadores encuestadas. Ejemplo: 9 de 28 (el 32,1 por ciento) de las organizaciones de trabajadores encuestadas respondieron «sí» a la pregunta: «En su país, ¿dispone su organización de un representante oficial o una oficina que ejerzan de punto de enlace con representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?

mencionó que, además del punto nacional de contacto de la OCDE, también era posible establecer contacto por conducto de comités de empresa mundiales o europeos.

> Generalmente, el contacto se establece vía comités de empresa europeos o mundiales. En caso de matrices españolas, puntualmente sí hemos y llevado a la dirección de la empresa afectada quejas de otros sindicatos por hechos producidos en multinacionales españolas y sus filiales en el exterior. También pertenecemos al consejo asesor del punto nacional de contacto, instituido por [la OCDE]. (Unión Sindical Obrera (España))

Más de la mitad de las organizaciones de trabajadores encuestadas (el 54 por ciento) señalaron que celebraban consultas sobre la actividad de las empresas multinacionales con empresas multinacionales extranjeras, el gobierno o las organizaciones de empleadores. Varias respondieron que habían participado en tales consultas en el marco de los puntos nacionales de contacto de la OCDE o en la formulación de planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos (en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas). Muchas indicaron asimismo que habían colaborado con otras organizaciones, en los planos tanto nacional como internacional. Por ejemplo, la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica cooperaba a nivel internacional en acuerdos marco internacionales. A nivel nacional, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria había tomado parte en discusiones tripartitas relativas a los requisitos de divulgación de información y consulta a los trabajadores para las empresas multinacionales, así como a

los desafíos para el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales en el país. Otras organizaciones coordinaban campañas y seminarios de sensibilización.

> Desde agosto de 2016, [la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria] colabora activamente con la [Confederación de Empleadores e Industriales de Bulgaria] en un proyecto conjunto denominado «Trabajo decente para los proveedores y subcontratistas de las empresas multinacionales». El principal objetivo del proyecto es mejorar la condiciones de trabajo y la calidad de los empleos en las pequeñas y medianas empresas, como parte de las cadenas de producción y de valor de las multinacionales y de otras grandes empresas, perfeccionando los sistemas y mecanismos para apoyar las normas medioambientales y las relativas al empleo y la seguridad social en las [pequeñas y medianas empresas]. El proyecto pretende llegar a 400 [pequeñas y medianas empresas], que son subcontratistas o proveedores de las [empresas multinacionales], y a otras grandes empresas en Bulgaria. (Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria)

Por último, el 50 por ciento de los sindicatos encuestados habían llevado a cabo eventos en los últimos años centrados específicamente en las áreas cubiertas por la Declaración EMN. Muchos de ellos organizaban actividades de formación orientadas a sus miembros en materia de responsabilidad social empresarial, entre ellos talleres de formación sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

4.4 Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

«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 los gobiernos, y las organizaciones de empleadores o de trabajadores; 2) conjuntamente con los gobiernos / las organizaciones de otros países, o 3) con asistencia de la OIT?»

«¿Ha 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?»

En total, el 48 por ciento de los encuestados indicaron que habían realizado algún tipo de actividad de promoción: el 43 por ciento de los gobiernos, el 43 por ciento de las organizaciones de empleadores y el 57 por ciento de las organizaciones de trabajadores (véase el cuadro 4.4). Casi dos tercios de los encuestados mencionaron que habían organizado eventos con otras partes, más de la mitad de ellos con organizaciones homólogas de otros países, y algo menos de la mitad con la asistencia de la OIT.

Cuadro 4.4 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores

Gobiernos	Sí	No	No hay información disponible
Organizaciones de empleadores	43%	30%	27%
Organizaciones de trabajadores	43%	48%	10%
Arbeitnehmerverbände	57%	36%	7%

Gráfico 4.5 Visión general de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores

Nota: Este gráfico representa la frecuencia con la que se organizaron eventos o iniciativas conjuntamente con otros grupos o con inclusión de los mismos, y/o conjuntamente con homólogos de otros países y/o con asistencia de la OIT. Los porcentajes se han calculado sobre la base del número de respuestas que indicaron que habían organizado eventos o iniciativas en los últimos años con el fin de promover los principios de la Declaración EMN.

El gráfico 4.5 ofrece una visión general del porcentaje de respuestas de cada grupo que indicaron que habían organizado eventos con otras partes del mismo país, con homólogos de otros países y con la asistencia de la OIT. Muestra que casi todos los eventos organizados por los gobiernos contaron asimismo con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En su mayoría, las organizaciones de empleadores organizaron eventos con homólogos de otros países y con la asistencia de la OIT. Aproximadamente la mitad de las organizaciones de trabajadores encuestadas señalaron que habían organizado eventos con otros grupos, con homólogos de otros países y con la asistencia de la OIT.

4.4.1 Gobiernos

Trece gobiernos encuestados habían organizado o llevado a cabo iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración EMN. El 85 por ciento de estos gobiernos indicaron que los eventos eran organizados conjuntamente con organizaciones de empleadores o de trabajadores, o con inclusión de las mismas, el 38 por ciento con gobiernos de otros países y el 23 por ciento con la asistencia de la OIT.

Varios gobiernos encuestados[58] mencionaron que habían organizado eventos sobre los temas contemplados en la Declaración EMN. Francia había convocado un grupo de trabajo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales en el sector textil a través del cual se promovía la Declaración de la EMN. El Gobierno también financiaba un proyecto de la OIT encaminado a promover la aplicación de los principios de la Declaración EMN en Côte d'Ivoire y Senegal (véase el recuadro 4.1). Algunos de los gobiernos mencionaron asimismo que habían organizado eventos de promoción en relación con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que hacían referencia a los principios de la Declaración EMN. Por ejemplo, el punto nacional de contacto de la OCDE en Hungría había organizado una conferencia sobre

58. Entre ellos Azerbaiyán, Bulgaria, República Checa, Estonia, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal y Suecia.

Recuadro 4.1 Empresas y trabajo decente: Promover la Declaración EMN en los países anfitriones

El proyecto «Empresas y trabajo decente» financiado por el Gobierno de Francia tiene por objeto aumentar la contribución de las empresas al desarrollo económico sostenido, incluyente y sostenible, al empleo pleno y productivo, y al trabajo decente para todos en Côte d'Ivoire y Senegal.

El proyecto comprende intervenciones encaminadas a desarrollar la capacidad nacional de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, combinadas con medidas específicas en las que participan las empresas nacionales y multinacionales que despliegan su actividad en Côte d'Ivoire y Senegal. Se están desarrollando los conocimientos y las capacidades de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en ambos países para que puedan tomar parte en un diálogo proactivo con las empresas sobre las prioridades nacionales en materia de trabajo decente. En Côte d'Ivoire, la colaboración público-privada se centra en la prioridad nacional del empleo de los jóvenes. En Senegal se está creando un entorno propicio para la movilización de las empresas en lo que respecta a las prioridades nacionales para el trabajo decente. Paralelamente, en Francia se están organizando actividades destinadas a promover las buenas prácticas entre las empresas multinacionales francesas y a informarles sobre los retos para el trabajo decente y las prioridades conexas en los países en los que llevan a cabo su actividadoperan, con el fin de que puedan desempeñar plenamente su función como agentes socialmente responsables en estos países.

«El comportamiento responsable de las empresas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales», que incluía una presentación de la Declaración EMN.

Cuatro de los gobiernos encuestados indicaron que habían elaborado o encargado materiales de promoción sobre los principios de la Declaración EMN. Por ejemplo, en la República Checa se han traducido materiales de orientación de la Declaración EMN y se han incluido en el sitio web del ministerio, con miras a su difusión.

Alemania indicó que, con el examen reciente de la Declaración EMN, el Gobierno se proponía participar activamente en su promoción.

4.4.2 Organizaciones de empleadores

Nueve organizaciones de empleadores encuestadas indicaron que habían organizado eventos con objeto de promover las áreas cubiertas por la Declaración EMN. El 56 por ciento de estas organizaciones señalaron que habían organizado eventos con gobiernos o con organizaciones de trabajadores, el 89 por ciento con organizaciones de empleadores de otros países, y el 89 por ciento con la asistencia de la OIT.

Las organizaciones mencionaron conferencias y talleres durante los cuales se promovían los principios de la Declaración EMN. Por ejemplo, la Unión Republicana de Empleadores de Armenia participaba en conferencias nacionales anuales sobre el diálogo social. La Confederación de Empleadores Alemanes había tomado parte en una conferencia organizada con la Organización Internacional de Empleadores que se había centrado en las empresas y los derechos humanos. La Confederación Empresarial de Macedonia organizaba sesiones de formación destinadas a sus miembros sobre la Declaración EMN y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Organización de Empleadores de Macedonia había participado en un proyecto llevado a cabo por la OIT en la ex República Yugoslava de Macedonia (véase el recuadro 4.2).

Tres organizaciones han elaborado materiales de promoción sobre la Declaración EMN. Entre ellas, la Confederación de Empleadores Alemanes ha elaborado directrices sobre la responsabilidad social de las empresas, los derechos humanos y las cadenas mundiales de suministro. Como parte del proyecto «Responsabilidad social de las empresas para todos» (véase la sección 3.4), la Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores preparó un manual sobre la responsabilidad social de las empresas destinado a los empleadores y otro sobre la elaboración de informes sobre la sostenibilidad.

Recuadro 4.2 Promoción del diálogo social en la ex República Yugoslava de Macedonia

Con el apoyo financiero de la Unión Europea, la OIT llevó a cabo un proyecto encaminado a ayudar al país a fortalecer el diálogo social tripartito y bipartito como un medio para lograr el desarrollo económico y el progreso social en la ex República Yugoslava de Macedonia.

El proyecto tenía tres objetivos concretos. El primero era desarrollar la capacidad institucional de las partes interesadas encargadas del diálogo social tripartito y bipartito en términos de sostenibilidad, eficiencia y funcionalidad, con miras a lograr la amplia participación de todas las partes interesadas pertinentes, especialmente los interlocutores sociales, en la concepción, formulación y aplicación de políticas económicas y sociales. El segundo objetivo era fortalecer las alianzas sociales a nivel de industria, rama y empresa mediante el establecimiento de un mecanismo coordinado y efectivo de negociación colectiva. El tercer objetivo era establecer un mecanismo operativo para la solución amistosa de los conflictos laborales, incluida la formación de conciliadores y árbitros especializados para su intervención en los conflictos laborales.

La OIT colaboró con los miembros del Consejo Nacional Económico y Social y su Secretaría, el Departamento de Asuntos Jurídicos y Diálogo Social del Ministerio de Trabajo y Política Social, los mediadores y los conciliadores, y las autoridades locales de los consejos locales económicos y sociales, la Inspección de Trabajo Estatal, y jueces y abogados laboralistas. Se prestó particular atención a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

4.4.3 Organizaciones de trabajadores

Dieciséis respuestas de las organizaciones de trabajadores indicaron que habían organizado eventos para promover las áreas cubiertas por la Declaración EMN. El 50 por ciento de estas organizaciones habían organizado eventos con gobiernos o con organizaciones de empleadores, el 50 por ciento con organizaciones de trabajadores de otros países, y el 44 por ciento con la asistencia de la OIT (véase el gráfico 4.5).

Se mencionaron diversas actividades, incluida la organización de sesiones de formación destinadas a los representantes y miembros de sindicatos sobre los principios de la Declaración EMN. Muchas organizaciones encuestadas mencionaron que habían participado en seminarios relacionados con las cadenas mundiales de suministro durante los cuales se había promovido la Declaración EMN. Por ejemplo, la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica indicó que había organizado seminarios sobre el trabajo decente en las empresas multinacionales y las cadenas mundiales de suministro. Las Confederaciones Sindicales de Italia mencionaron que habían solicitado la participación de la OIT para presentar el instrumento en los comités de empresa de las empresas multinacionales. La Confederación Sindical Nacional de Moldova había tomado parte en una mesa redonda tripartita que había hecho referencia a los principios de la Declaración EMN. La Unión General de Trabajadores de España participaba en campañas contra importantes acuerdos comerciales. IG Metall en Alemania subrayó que las empresas multinacionales solían mencionar la Declaración EMN en sus informes sobre la sostenibilidad y en los acuerdos marco internacionales.

En lo que respecta a los materiales de promoción, cuatro organizaciones han elaborado materiales sobre la Declaración EMN. La Confederación Sindical Nacional de Moldova ha producido, a partir de un taller tripartito, un folleto y un panfleto sobre la responsabilidad social empresarial. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España ha publicado informes en los que se hace referencia a los principios de la Declaración EMN relativos a las prácticas observadas en empresas multinacionales o sectores específicos en Asia, África y América Latina. La Confederación Sindical de Suecia y la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales han elaborado un acuerdo marco internacional modelo que se refiere a la Declaración EMN. Otras organizaciones de trabajadores encuestadas indicaron que la Declaración EMN se mencionaba en los sitios web de sus organizaciones y que habían difundido la guía «La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores», publicada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.

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 los encuestados la oportunidad de proporcionar información adicional relativa a la promoción de la Declaración EMN a escala nacional, regional e internacional.

Muchos encuestados de todos los grupos pidieron a la Oficina que redoblara sus esfuerzos para promover la Declaración EMN en Europa y Asia Central y para prestar apoyo técnico a nivel nacional. Algunos[59] propusieron aumentar la colaboración con otras organizaciones internacionales sobre el tema de las empresas multinacionales y el trabajo decente, mencionando en particular la OCDE, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Organización Internacional de Normalización, el foro del G20 y la Unión Europea. El Gobierno de Polonia especificó que esta colaboración debería fortalecerse, especialmente sobre el tema de las cadenas mundiales de suministro. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España propuso realizar investigaciones sobre las actividades de las empresas multinacionales. La Confederación de Sindicatos de Suecia y la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales mencionaron su aprobación de la iniciativa «Global Deal». [60]

La Unión de Empleadores de la República de Tayikistán destacó la necesidad de contar con más políticas públicas sobre este tema. La Confederación General de Trabajadores Portugueses señaló que se precisaba más apoyo tanto de los gobiernos como de las propias empresas multinacionales.

> La Declaración EMN podría ser un instrumento pertinente de diálogo tripartito. Sin embargo, en nuestro país no existen condiciones prácticas para promover la aplicación de dicha Declaración, en la medida en que el comportamiento general de la mayoría de las empresas multinacionales no cumple los principios de la Declaración. Los gobiernos tampoco contribuyen a promover el diálogo con las empresas multinacionales. (Confederación General de Trabajadores Portugueses (Portugal))

Muchos encuestados[61] mencionaron su interés por fortalecer la colaboración con la OIT en este área. Si bien los Gobiernos de Austria y Noruega expresaron sus reservas sobre la pertinencia particular de la Declaración EMN en comparación con otros instrumentos internacionales, otros gobiernos estaban dispuestos a promover el instrumento y a utilizar la Declaración EMN revisada. El Gobierno de Alemania indicó que, en sus próximas actividades de promoción, tendría en cuenta la versión de la Declaración EMN revisada recientemente. El Gobierno de Portugal subrayó que la Declaración EMN se está utilizando como base para el plan nacional de responsabilidad social de las empresas que está en curso de elaboración.

59. Ministerio de Empleo (Gobierno de Dinamarca); Ministerio de Seguridad Social y Trabajo (Gobierno de Lituania); Ministerio de la Familia, Trabajo y Política Social (Gobierno de Polonia), y Confederación General del Trabajo (organización de trabajadores en Francia).

60. La iniciativa «Global Deal» es una alianza de múltiples partes interesadas que tiene por objeto alentar a los gobiernos, las empresas, los sindicatos y otras organizaciones a contraer compromisos para potenciar el diálogo social (http://www.theglobaldeal.com/).

61. Asociación de Empleadores de Georgia; Confederación de Empleadores Alemanes; Confederaciones Sindicales de Italia; Confederación Nacional de Empleadores de la República de Kirguistán, y Federación de Empleadores de Ucrania.

Observaciones finales

5

El elevado número de respuestas recibidas de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la región de Europa y Asia Central indican claramente su interés en las oportunidades y retos que representan la IED y las operaciones de las empresas multinacionales en lo que respecta al trabajo decente e inclusivo y el desarrollo sostenible, así como la importancia que reviste la promoción de un instrumento tripartito de la OIT en este ámbito.

Pese a la gran diversidad de la región, las áreas contempladas en la Declaración EMN consideradas relevantes por un porcentaje similar de encuestados de cada grupo fueron la seguridad del empleo (el 67 por ciento de los gobiernos, en comparación con el 57 por ciento de las organizaciones de empleadores y con el 61 por ciento de las organizaciones de trabajadores), la formación (el 60 por ciento, el 67 por ciento y el 57 por ciento, respectivamente), y la seguridad y la salud (el 70 por ciento, el 62 por ciento y el 71 por ciento, respectivamente). Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo fueron el área más mencionada en promedio en los tres grupos (seleccionada por el 79 por ciento de los encuestados).

Se observaron discrepancias en la relevancia atribuida por los encuestados de los diferentes grupos a la libertad sindical y el derecho de sindicación (el 60 por ciento de los gobiernos, en comparación con el 43 por ciento de las organizaciones de empleadores y con el 71 por ciento de las organizaciones de trabajadores), y la negociación colectiva (el 63 por ciento, el 52 por ciento y el 79 por ciento, respectivamente).

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya cuentan con diversos mecanismos de diálogo y consulta sobre las operaciones de las empresas multinacionales. Las respuestas indicaron un nivel considerable de actividades formales de comunicación y participación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores con las empresas multinacionales: el 44 por ciento de los gobiernos encuestados, el 28 por ciento de las organizaciones de empleadores y el 32 por ciento de las organizaciones de trabajadores habían establecido un punto de enlace con empresas multinacionales extranjeras. Éste es particularmente el caso de los Estados Miembros de la OCDE, en los que los puntos nacionales de contacto de la OCDE establecidos con arreglo a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales se citan con frecuencia como el lugar para estos diálogos y consultas. Los encuestados han establecido con menos frecuencia puntos de enlace con sus homólogos de otros países; sin embargo, más de un tercio de los encuestados de cada grupo organizaban consultas sobre la actividad de las empresas multinacionales con empresas multinacionales extranjeras, o con organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países.

Casi la mitad de los encuestados mencionaron que habían organizado recientemente eventos o iniciativas relacionadas con los principios de la Declaración EMN. La mayoría de estos eventos se organizaron conjuntamente con otras partes interesadas, ya fueran los interlocutores sociales y otros actores en el mismo país, u homólogos de otros países.

La información recopilada directamente de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores indican que existe un margen considerable para la promoción continua de la Declaración EMN en Europa y Asia Central, así como un interés notorio en dicha promoción. Varios encuestados de todos los grupos pidieron a la OIT que intensificara sus esfuerzos para promover la Declaración EMN en la región, y expresaron su voluntad de redoblar sus propios esfuerzos de promoción, particularmente en seguimiento de la adopción de la Declaración EMN revisada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2017. Algunos destacaron asimismo la importancia de la colaboración entre las organizaciones internacionales con programas e instrumentos similares sobre las prácticas laborales socialmente responsables y las cadenas de suministro responsables. Muchos encuestados señalaron igualmente que las actividades de promoción deberían centrarse en intercambiar experiencias de los países de origen y anfitriones, así como mejores prácticas en lo que respecta a la aplicación de los principios de la Declaración EMN. Algunos de ellos subrayaron además la importancia que revisten los marcos normativos y de política apropiados con miras a hacer avanzar la aplicación de los principios de la Declaración EMN, y compartieron ejemplos de políticas públicas ya establecidas. Una serie de encuestados también indicaron la necesidad de llevar a cabo más investigaciones sobre el impacto de las operaciones de las empresas multinacionales, a fin de mejorar el asesoramiento en materia de política basado en datos concluyentes.

Este ejercicio de recopilación de información estimuló claramente a los Estados Miembros de la OIT en Europa y Asia Central a reflexionar sobre otras medidas que podrían adoptarse para promover y aplicar los principios de la Declaración EMN con objeto de fomentar la contribución positiva de las empresas al desarrollo sostenible y al trabajo decente. La adopción de la Declaración EMN revisada en marzo de 2017, junto con su nuevo anexo sobre herramientas prácticas que proporcionan un vínculo directo con la promoción a nivel nacional a través de puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita de la asistencia técnica, brindan una oportunidad única a este respecto.

Referencias

Andrijasevic, R. 2016. «Foxconn beyond China: Capital-labour relations as co-determinants of internationalization», en *China at Work*.

Assemblée Nationale. 2016. «Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre», sitio web de Assemblée Nationale, 29 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0843.asp.

Banco Euroasiático de Desarrollo (BED). 2009. «EDB chairman becomes CFI member», sitio web del BED. Disponible en: http://www.eabr.org/e/press_center/press-releases/index.php?id_4=7254&start_4=01.01.1970&end_4=29.11.2012&from_4=26.

—. 2016. *Monitoring of mutual investments in CIS countries 2016*. Disponible en: https://eabr.org/en/analytics/integration-research/cii-reports/monitoring-of-mutual-investments-in-cis-countries-2016/.

Banco Mundial. 2017. *World Development Indicators: Europe & Central Asia*. Disponible en: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=ECS#.

Barbière C. y White, S. 2017. «France leads EU on duty of care requirements for multinationals», sitio web de EURACTIV, 23 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.euractiv.com/section/global-europe/news/france-leads-eu-on-duty-of-care-requirements-for-multinationals/.

BMAS. 2010. *National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR – of the German Federal Government* (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos sociales de Alemania – BMAS). Disponible en: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a398-csr-action-plan-englisch.pdf?__blob=publicationFile.

British Broadcasting Corporation (BBC). 2017. «What is the EU and how does it work?», sitio web de BBC News. Disponible en: http://www.bbc.co.uk/guides/zgjwtyc.

Chandran, P. 2015. «A loophole in the slavery bill could allow companies to hide supply chain abuses», sitio web de *The Guardian*, 24 de marzo de 2015. Disponible en: https://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/24/loophole-modern-slavery-bill-transparency-supply-chain-abuses.

—. 2016. «Modern Slavery Act gives UK companies a free pass to profit from slavery overseas», sitio web de *The Guardian*, 18 de octubre de 2016. Disponible en: https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/oct/18/modern-slavery-act-gives-uk-companies-a-free-pass-to-profit-from-slavery-overseas.

CNN. 2017. «Eurozone fast facts», sitio web de CNN. Disponible en: http://edition.cnn.com/2013/07/09/world/europe/eurozone-fast-facts/.

Comisión Europea. 2011. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=ES.

—. 2012. *20 años de mercado único europeo: Juntos por un nuevo crecimiento* (Bruselas).

—. 2014. *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y*

determinados grupos. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=ES.
—. 2016. *European economic forecast: Spring 2016*, European Economy Institutional Paper núm. 25. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/european-economic-forecast-spring-2016_en.
—. 2017. *El AECG capítulo a capítulo*. Disponible en: http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ceta/ceta-chapter-by-chapter/index_es.htm.
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2007. *Informe sobre las inversiones en el mundo 2007: Empresas transnacionales, industrias extractivas y desarrollo* (Ginebra).
—. 2016. *Informe sobre las inversiones en el mundo 2016: Nacionalidad de los inversores: Retos para la formulación de políticas* (Ginebra).
—. 2017. *World Investment Report: Investment and the digital economy* (Ginebra).
Dahlberg, E. 2015. *Economic effects of the European single market: Review of the empirical literature* (Estocolmo, Junta Nacional de Comercio).
Deloitte. 2016. *Doing business in Kazakhstan: Reach, relevance and reliability*.
Deutsche Welle. 2013. «Foxconn accused of exploiting workers in Europe», sitio web de Deutsche Welle, 2 de octubre de 2013. Disponible en: http://www.dw.com/en/foxconn-accused-of-exploiting-workers-in-europe/a-17132689.
—. 2017. «Eurozone inflation exceeds ECB target», sitio web de Deutsche Welle, 2 de marzo de 2017. Disponible en: http://dw.com/p/2YVz4.
Economist Intelligence Unit (EIU). 2016. *Foreign investment overview*.
Ernst & Young Global Ltd. 2016. *How can Europe's investors turn resilience to growth?*
Eurostat. 2016. *Foreign direct investment statistics*. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics.
—. 2017. *Foreign direct investment statistics*. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics#FDI_flows.
Ewing, G. 2017. «Capital investment in Turkey on the rise, according to revised data», sitio web de fDi Intelligence, 8 de marzo de 2017. Disponible en: http://www.fdiintelligence.com/Locations/Europe/Turkey/Capital-investment-in-Turkey-on-the-rise-according-to-revised-data.
fDi Intelligence. 2016. *the fDi report 2016: Global greenfield investment trends* (Londres, The Financial Times Ltd).
—. 2017. «The fDi Podcast: China restrictions on overseas investment already biting», sitio web de fDi Intelligence. Disponible en: http://www.fdiintelligence.com/Landing-Pages/fDi-Podcast/The-fDi-Podcast.
GRI. 2010. «German 'Action Plan for CSR' supports GRI», sitio web de GRI, 3 de noviembre de 2010. Disponible en: https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/German-%E2%80%98Action-Plan-for-CSR%E2%80%99-supports-GRI-.aspx.
—. 2013. «Regulating for a more sustainable future: New Norwegian CSR regulation entered into force», sitio web de GRI, 12 de junio de 2013. Disponible en: https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/Regulating-for-a-more-sustainable-future-New-Norwegian-CSR-regulation-entered-into-force.aspx.
Hanemann, T. y Huotari, M. 2016. *A new record year for Chinese outbound investment in Europe* (Rhodium Group).
Kelly, A. 2015. «The UK's new slavery laws explained: What do they mean for business?», sitio web de *The Guardian*, 14 de diciembre de 2015. Disponible en: https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/dec/14/modern-slavery-act-explained-business-responsibility-supply-chain.
Kippenberg, J. 2017. «France takes historic step toward reducing supply chain abuses», sitio web de Human Rights Watch, 27 de febrero de 2017. Disponible en: https://www.hrw.org/news/2017/02/27/france-takes-historic-step-toward-reducing-supply-chain-abuses/.
Lim, L. 2011. «In Greek port, storm brews over Chinese-run labor», sitio web de NPR, 8 de junio de 2011. Disponible en: http://www.npr.org/2011/06/08/137035251/in-greek-port-storm-brews-over-chinese-run-labor.
McBride, J. y Alessi, C. 2015. *The role of the European Central Bank* (Consejo de Relaciones Exteriores). Disponible en: http://www.cfr.org/europe/role-european-central-bank/p28989.
Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2007. *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007 (Ginebra).
—. 2014. *Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_312196.pdf.

—. 2015. *La OIT en acción: Resultados 2014-2015. El trabajo de la OIT en las regiones: Europa y Asia Central* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/genericdocument/wcms_490177.pdf.

—. 2016a. *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, Ginebra, 2016 (Ginebra).

—. 2016b. *Long-term trends in the world of work: Effects on inequalities and middle-income groups* (Ginebra). Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_455739.pdf.

—. 2016c. *Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf.

—. 2017a. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), quinta edición* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm.

—. 2017b. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2017* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf.

OneWorld. 2017. «Wordt kinderarbeid eindelijk bij wet verboden?», sitio web de OneWorld 9 de mayo de 2017. Disponible en: https://www.oneworld.nl/business/wordt-kinderarbeid-eindelijk-bij-wet-verboden.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2017. *FDI stocks.* Disponible en: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/fdi-stocks/indicator/english_80eca1f9-en.

Smith, C. 2016. «The management of labour in Chinese MNCs: A critical review», en *China at Work*.

Tiezzi, S. 2015. «China's 'belt and road' reaches Europe», sitio web de *The Diplomat*. Disponible en: http://thediplomat.com/2015/11/chinas-belt-and-road-reaches-europe/.

Unión Europea. 2017. *Qué es la UE*. Disponible en: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es.

Zeneli, V. 2016. «Central and Eastern Europe: China's stepping stone to the EU?», sitio web de *The Diplomat*. Disponible en: http://thediplomat.com/2016/11/central-and-eastern-europe-chinas-stepping-stone-to-the-eu/.

Anexos

Anexo I. 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 II. Lista de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores encuestados

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Albania			Confederación de Sindicatos de Albania
Armenia	Ministerio de Trabajo	Unión Republicana de Empleadores de Armenia	
Austria	Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor Cámara Federal del Trabajo		
Azerbaiyán	Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población		
Belarús		Unión de Empresarios y Empleadores de Belarús, que debe su nombre al Profesor M. Kouniavski	
Bélgica	Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social		Confederación de Sindicatos Cristianos
Bosnia y Herzegovina	Ministerio de Asuntos Civiles	Unión de Asociaciones de Empleadores de la Republika Srpska	Confederación de Sindicatos de Bosnia y Herzegovina
Bulgaria	Ministerio de Trabajo y Política Social		Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria
Croacia	Ministerio de Trabajo y Sistema de Pensiones	Asociación de Empleadores de Croacia	
Chipre		Federación de Empleadores e Industriales de Chipre	
República Checa	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales		
Dinamarca	Ministerio de Empleo		
Estonia	Ministerio de Asuntos Sociales		
Finlandia	Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo		
Francia	Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social		Confederación General del Trabajo – Force Ouvrière Confederación General del Trabajo
Georgia		Asociación de Empleadores de Georgia	
Alemania	Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales	Confederación de Empleadores Alemanes	IG Metall
Grecia	Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social		
Hungría	Ministerio de Economía Nacional		
Islandia			Confederación del Trabajo de Islandia
Irlanda			Congreso Irlandés de Sindicatos
Israel			Federación General del Trabajo en Israel
Italia	Ministerio de Trabajo y Política Social		Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, y Unión Italiana del TrabajoConfederaciones Sindicales de Italia
Kazajstán	Ministerio de Trabajo y Política Social	Confederación de Empleadores de Kazajstán	Federación de Sindicatos de Kazajstán
Kirguistán	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social	Confederación Nacional de Empleadores de la República de Kirguistán	Federación de Sindicatos
Letonia			
Lituania	Ministerio de Seguridad Social y Trabajo		

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Luxemburgo			
Malta	Ministerio de Diálogo Social, Asuntos del Consumidor y Libertades Civiles		
Montenegro	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Federación de Empleadores de Montenegrin	Confederación de Sindicatos de Montenegro
Países Bajos	Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo		
Noruega	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Confederación de Empresas Noruegas	Confederación Noruega de Sindicatos
Polonia	Ministerio de la Familia, Trabajo y Política Social		Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarność»
Portugal	Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales	Confederación de la Industria Portuguesa	Unión General de Trabajadores Confederación General de Trabajadores Portugueses
República de Moldova		Confederación Nacional de Empleadores	Confederación Sindical Nacional de Moldova
Rumania			
Federación de Rusia			Federación de Sindicatos Independientes de Rusia
San Marino			
Serbia	Ministerio de Trabajo, Empleo, y Asuntos de Veteranos y Sociales	Asociación Serbia de Empleadores	Confederación Sindical «Nezavisnost»
Eslovaquia		Federación de Asociaciones de Empleadores de la República Eslovaca	
Eslovenia			
España			Unión General de Trabajadores Unión Sindical Obrera Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Suecia	Ministerio de Empleo		Confederación Sindical de Suecia Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales
Suiza	Secretaría de Estado para Asuntos Económicos	Unión de Empleadores suizos	
Tayikistán	Ministerio de Trabajo	Unión de Empleadores de la República de Tayikistán	
La ex República Yugoslava de Macedonia	Ministerio de Trabajo y Política Social	Confederación Empresarial de Macedonia Organización de Empleadores de Macedonia	
Turquía	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores	Confederación de Sindicatos Turcos Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos
Turkmenistán			
Ucrania	Ministerio de Política Social	Federación de Empleadores de Ucrania	Federación de Sindicatos de Ucrania Organización Regional de Lviv del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y del Sector del Automóvil de Ucrania
Reino Unido			
Uzbekistán		Cámara de Comercio de Industria de Uzbekistán	

Anexo III. Principios de la Declaración EMN (quinta edición, marzo de 2017)

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
Política general	Promover el objetivo de la Declaración mediante la adopción de leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo [párrafo 3] Asegurar la igualdad de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales [párrafo 5] Ratificar todos los convenios fundamentales [párrafo 9] Promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración EMN entre las empresas multinacionales que operan en sus territorios y sus empresas multinacionales que operen en el extranjero [párrafo 12] Estar dispuestos a consultarse mutuamente siempre que sea necesario [párrafo 12]	Respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales y respetar las normas internacionales [párrafo 8] Contribuir a la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento [párrafo 9] Proceder con la debida diligencia, teniendo en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, las relaciones de trabajo y el diálogo social [párrafo10] Celebrar consultas con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para cerciorarse de que las operaciones estén en armonía con las prioridades nacionales de desarrollo [párrafo 11]
Empleo	Formular y aplicar, como objetivo primordial, una política activa destinada a promover el empleo pleno y productivo y libremente elegido y el trabajo decente [párrafo 13] Elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal [párrafo 21] Establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social en el marco de una estrategia encaminada a garantizar progresivamente niveles más altos de seguridad social [párrafo 22] Adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el trabajo forzoso, proporcionar a las víctimas acceso a mecanismos de reparación adecuados, elaborar una política y un plan de acción nacionales, y proporcionar orientación y apoyo a los empleadores [párrafos 23 y 24] Elaborar una política nacional destinada a asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil; adoptar medidas inmediatas para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo [párrafo 26] Aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social [párrafo 28] Promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor [párrafo 29] Nunca exigir ni alentar que las empresas multinacionales discriminen, y proporcionar orientación, cuando corresponda, a fin de evitar la discriminación [párrafo 31] Estudiar las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales [párrafo 32] En cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada [párrafo 36]	Esforzarse por mejorar las oportunidades y normas en materia de empleo, teniendo en cuenta las políticas y los objetivos de los gobiernos a este respecto [párrafo 16] Antes de comenzar sus operaciones, consultar, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en la medida de lo posible, sus planes de empleo con las políticas nacionales de desarrollo social [párrafo 17] Dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión [párrafo 18] Utilizar tecnologías capaces de crear empleo, tanto directa como indirectamente; participar en el desarrollo de una tecnología apropiada, y adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países anfitriones [párrafo 19] Establecer vínculos con las empresas locales al obtener insumos locales, y promover la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas y equipo [párrafo 20] Contribuir a la transición a la economía formal [párrafo 21] Complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo [párrafo 22] Adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones [párrafo 25] Respetar la edad mínima de admisión al empleo y adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil [párrafo 27] Guiarse por el principio de no discriminación y basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal en la cualificación, las competencias y la experiencia de éstos [párrafo 30] Empeñarse en asegurar un empleo estable a los trabajadores y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social, y promover la seguridad del empleo, notificando los cambios con antelación razonable y evitando el despido arbitrario [párrafos 33-35]

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
Formación	En cooperación con todas las partes interesadas, elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación que guarden estrecha relación con el empleo [párrafo 37]	Proporcionar formación a todos los trabajadores en todos los niveles para satisfacer las necesidades de la empresa, así como de las políticas de desarrollo del país [párrafo 38] Participar en programas que tengan por objeto alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias profesionales, así como proporcionar orientación profesional, y poner los servicios de un miembro cualificado de su personal a disposición de los programas de formación profesional [párrafo 39] Ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo [párrafo 40]
Condiciones de trabajo y de vida	Esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales [párrafo 42] Asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, tomando asimismo medidas para combatir la violencia en el trabajo y prestando atención a la seguridad en las instalaciones, y de que se conceda una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes del trabajo o enfermedades profesionales [párrafo 43]	En sus operaciones, proporcionar salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que no sean menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social, de los factores económicos y de los niveles de productividad [párrafo 41] Mantener las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, poner en conocimiento los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos, proporcionar información sobre las buenas prácticas observadas en otros países, y desempeñar un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo [párrafo 44] Cooperar con las organizaciones internacionales y nacionales encargadas de la seguridad y la salud, las autoridades nacionales, y los trabajadores y sus organizaciones, e incorporar las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en los convenios concertados con los representantes de los trabajadores [párrafos 45 y 46]
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 a los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes [párrafo 51] 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 [párrafo 52] Asegurar a través de medidas judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se violen los derechos de los trabajadores, éstos puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces [párrafo 64] Asegurarse de que existen mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios gratuitos para facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales [párrafo 67]	Respetar las normas relativas a las relaciones de trabajo en todas sus operaciones [párrafo 47] Respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y proporcionar las facilidades necesarias y la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces [párrafos 48, 57 y 61] Prestar apoyo a las organizaciones de empleadores representativas [párrafo 50] Asegurar la celebración de consultas periódicas sobre consultas de interés mutuo [párrafo 63] Utilizar su poder de influencia con el fin de alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios de reparación eficaces [párrafo 65] Examinar las reclamaciones de lo(s) trabajadore(s), siguiendo un procedimiento apropiado [párrafo 66] Esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria, en conjunción con los representantes y las organizaciones de trabajadores [párrafo 68]

Anexo IV. Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de Europa y Asia Central

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 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)
Albania	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Armenia	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Austria	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001
Azerbaiyán	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Belarús	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Bélgica	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Bosnia y Herzegovina	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Bulgaria	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Croacia	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Chipre	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000
República Checa	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Dinamarca	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Estonia	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001
Finlandia	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
Francia	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Georgia	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	2002
Alemania	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Grecia	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Hungría	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Islandia	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Irlanda	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Israel	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	2005
Italia	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Kazajstán	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Kirguistán	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004
Letonia	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
Lituania	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
Luxemburgo	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001
Malta	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
Montenegro	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
Países Bajos	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002

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 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)
Noruega	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
Polonia	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
Portugal	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
República de Moldova	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
Rumania	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
Federación de Rusia	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
San Marino	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
Serbia	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
Eslovaquia	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
Eslovenia	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
España	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
Suecia	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
Suiza	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
Tayikistán	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
La ex República Yugoslava de Macedonia	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
Turquía	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
Turkmenistán	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	2010
Ucrania	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000
Reino Unido	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
Uzbekistán	2016	1992	1992	1997	1992	1992	2009	2008

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org/normlex.

Anexo V. Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración EMN

País	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) 1952 (núm. 102)	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
Albania	2004	2006			2009	2007		2004	
Armenia	2004				1994			1994	
Austria	1949	1969			1972			1973	1979
Azerbaiyán	2000				1992	2000		1993	1992
Belarús	1995				1968				1979
Bélgica	1957	1959		1970	1969	1997			
Bosnia y Herzegovina	1993	1993		1993	1993	1993		1993	1993
Bulgaria	1949	2008			2008				
Croacia	1991	1991		1991	1991	1991		1991	
Chipre	1960	1991		1966	1966			1996	1977
República Checa	2011	1993			1993	2011	1993	2000	1993
Dinamarca	1958	1955			1970	1972	1978	1978	1981
Estonia	2005				2003	2005		1996	
Finlandia	1950			1968	1968	1974	1974	1976	1977
Francia	1950	1974			1971	1972		1972	1984
Georgia					1993				1993
Alemania	1955	1958		1972	1971	1973	1974	1973	1980
Grecia	1955	1955			1984			1988	1989
Hungría	1994				1969	1994		1972	1976
Islandia	2009	1961			1990	2009			
Irlanda	1951	1968		1969	1967				1979
Israel	1955	1955			1970				1979
Italia	1952	1956			1971	1981		1981	1979
Kazajstán	2001				1999	2001		2000	
Kirguistán	2000				1992				1992
Letonia	1994				1992	1994		1992	1993
Lituania	1994				2004			1994	1994
Luxemburgo	1958	1964		1972		2008	1980	1979	2001
Malta	1965					1988		1988	
Montenegro	2006	2006		2006	2006	2006		2006	2006

País	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) 1952 (núm. 102)	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
Países Bajos	1951	1962		1966	1967	1973	2006	1975	1979
Noruega	1949	1954			1966	1971	1972	1976	1976
Polonia	1995	2003			1966	1995		1977	1979
Portugal	1962	1994			1981	1983		1976	1981
República de Moldova	1996				1996	1997		1996	2001
Rumania	1973	2009			1973	1975		1975	
Federación de Rusia	1998				1967			2010	1979
San Marino									1985
Serbia	2000	2000		2000	2000	2000		2000	2000
Eslovaquia	2009	1993			1993	2009	1993	2009	1993
Eslovenia	1992	1992		1992	1992	1992		1992	1992
España	1960	1988			1970	1971		1972	1977
Suecia	1949	1953		1969	1965	1970	1970	1972	1976
Suiza	1949	1977			2013				1977
Tayikistán	2009				1993				1993
La ex República Yugoslava de Macedonia	1991	1991		1991	1991	1991		1991	1991
Turquía	1951	1975			1977			1993	1993
Turkmenistán									
Ucrania	2004	2016			1968	2004		2003	1979
Reino Unido	1949	1954			1966			1973	1977
Uzbekistán					1992			1997	

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org/normlex.

País	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	Convenio sobre la contaminación del medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones),1977 (núm. 148)	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
Albania	1999		2002	2004	2007				2014
Armenia	2005		2005						
Austria	1979								
Azerbaiyán	1993	1992	1993		2010				
Belarús	1993		1997	2000					2001
Bélgica	1982	1994	1988	2011	2015		2011	1996	2016
Bosnia y Herzegovina	2006	1993	2014	1993	1993	1993	1993	1993	
Bulgaria	1998				2006		2012		
Croacia		1991		1991	1991		1991	1991	
Chipre	1977		1989	1989		1985		1992	
República Checa	2000	1993		1993			1993		1993
Dinamarca	1978	1988		1995				2006	1995
Estonia	1994								
Finlandia	1978	1979	1983	1985	1983	1992	1987	1988	1997
Francia	1982	1985			1989	1989			
Georgia									
Alemania	1979	1993					1994	1993	1993
Grecia	1981		1996		1988				
Hungría	1994	1994	1994	1994			1988		1989
Islandia	1981			1991	2000				
Irlanda	1979			1995					
Israel	2010								
Italia	1979	1985							2003
Kazajstán	2000	1996		1996	2013			2011	2008
Kirguistán	2007	1992	2003						
Letonia	1994	1993	1994	1994		1994			
Lituania	1994		1994		2004				
Luxemburgo		2008		2001		2001	2008	2008	2008
Malta		1988							
Montenegro	2006	2006		2006	2006	2006	2006	2006	2015

País	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	Convenio sobre la contaminación del medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones),1977 (núm. 148)	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
Países Bajos	1978	2017	1993	1991	1988			1999	
Noruega	1977	1979	1982	1982	1982			1992	1991
Polonia	1993	2004					2004		
Portugal	1981	1981		1985	1985	1995		1999	
República de Moldova	1996		1997	2000		1997			
Rumania	1992		1992						
Federación de Rusia	2014	1988	2010	1998	1998			2000	
San Marino	1985	1988	1995		1988		1988		
Serbia	2005	2000		2000	2000	2000	2000	2000	2009
Eslovaquia	1997	1993	2009	1993	2002	2010	1993		1993
Eslovenia	2011	1992	2006	1992	1992	1992	1992	1992	
España	1984	1980	1985	1985	1985	1985		1990	
Suecia	1977	1978	1982	1982	1982	1983	1986	1987	1991
Suiza	2000		1983					1992	
Tayikistán	2014	1993		2009					
La ex República Yugoslava de Macedonia	2005	1991	2013	1991	1991	1991	1991	1991	
Turquía	1993			2005		1995	2005		2015
Turkmenistán									
Ucrania	1994		1994	2012	2000	1994	2010		
Reino Unido	1977	1979							
Uzbekistán			1997						

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org/normlex.

País	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm.170)	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del trabajador, 1992 (núm. 173)	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC 2006)
Albania	2006			2005	2003	2003		2014	2016
Armenia				2005	1996	1999			
Austria				1996		1999		2011	
Azerbaiyán									
Belarús									
Bélgica	2011		2017		2004	2012	2015		2013
Bosnia y Herzegovina					2010	2010	2010	2010	2010
Bulgaria				2004					2010
Croacia									2010
Chipre			2016					2009	2012
República Checa						2000		2008	
Dinamarca		1996						2009	2011
Estonia					2000				2016
Finlandia	1990		2014	1994	2013	1997	2003	2008	2013
Francia								2014	2013
Georgia									
Alemania			2007			1998		2010	2013
Grecia									2013
Hungría									2013
Islandia									
Irlanda						1998			2014
Israel									
Italia			2002						2013
Kazajstán								2015	
Kirguistán							2004		
Letonia				2002					2011
Lituania				1994					2013
Luxemburgo			2008		2008	2008	2008		2011
Malta									2013
Montenegro								2015	2015

País	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm.170)	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del trabajador, 1992 (núm. 173)	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC 2006)
Países Bajos		1998	2017		1997				2011
Noruega	1990	1990	1993			1999		2015	2009
Polonia			2005			2001			2012
Portugal				2012		2002	2012		2016
República de Moldova							2002	2010	
Rumania	1992								2015
Federación de Rusia				2012	2012	2013		2011	2012
San Marino									
Serbia								2009	2013
Eslovaquia				1998		1998	2002	2010	
Eslovenia				2001	2010			2014	2016
España		2007		1995		1997		2009	2010
Suecia	1990		1992		1994	1997	2004	2008	2012
Suiza	1990			1995					2011
Tayikistán									
La ex República Yugoslava de Macedonia								2012	
Turquía						2015		2014	
Turkmenistán									
Ucrania				2006	2011	2011	2009		
Reino Unido								2008	2013
Uzbekistán									

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org/normlex.

Anexo VI. Tasa de desempleo (porcentajes), países de Europa y Asia Central, 2012-2016

País	2012	2013	2014	2015	2016	Tasa de desempleo promedio 2012-2016 (porcentajes)	Variación de la tasa de desempleo 2012-2016
Albania	13,4	15,6	17,5	17,1	16,3	16,0	2,9
Armenia	17,3	16,2	17,5	18,4	16,8	17,2	–0,5
Austria	4,9	5,3	5,6	5,7	6,1	5,5	1,2
Azerbaiyán	5,2	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	–0,1
Belarús	0,6	0,5	0,5	1,0	0,5	0,6	–0,1
Bélgica	7,5	8,4	8,5	8,5	8,3	8,2	0,8
Bosnia y Herzegovina	28,1	27,5	27,5	27,7	25,8	27,3	–2,3
Bulgaria	12,3	12,9	11,4	9,1	7,6	10,7	–4,7
Croacia	15,9	17,3	17,3	16,3	13,5	16,1	–2,4
Chipre	11,8	15,9	16,1	14,9	11,7	14,1	–0,1
República Checa	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	5,8	–3,0
Dinamarca	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	6,7	–1,3
Estonia	10,0	8,6	7,4	6,2	6,9	7,8	–3,1
Finlandia	7,7	8,2	8,7	9,4	9,0	8,6	1,3
Francia	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	10,0	0,6
Georgia	15,0	14,6	12,4	12,0	11,6	13,1	–3,4
Alemania	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	4,9	–1,3
Grecia	24,4	27,5	26,5	24,9	23,9	25,4	–0,5
Hungría	11,0	10,2	7,7	6,8	5,2	8,2	–5,8
Islandia	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	4,7	–3,0
Irlanda	14,7	13,0	11,3	9,4	8,1	11,3	–6,6
Israel	6,9	6,2	5,9	5,3	4,8	5,8	–2,1
Italia	10,7	12,2	12,7	11,9	11,5	11,8	0,8
Kazajstán	5,3	5,2	5,1	4,9	5,2	5,1	–0,1
Kirguistán	8,4	8,3	8,1	7,6	7,7	8,0	–0,7
Letonia	15,1	11,9	10,9	9,9	9,6	11,5	–5,5
Lituania	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	10,6	–5,5
Luxemburgo	5,1	5,9	5,9	6,7	5,9	5,9	0,8
Malta	6,3	6,4	5,8	5,4	5,3	5,8	–1,0
Montenegro	19,7	19,5	18,0	17,6	17,5	18,5	–2,2
Países Bajos	6,1	7,8	7,4	6,9	6,0	6,8	–0,1
Noruega	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	3,8	1,6
Polonia	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	8,6	–3,9
Portugal	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	13,8	–4,4
República de Moldova	5,6	5,1	3,9	4,9	5,0	4,9	–0,6
Rumania	6,8	7,1	6,8	6,8	6,4	6,8	–0,4

País	2012	2013	2014	2015	2016	Tasa de desempleo promedio 2012-2016 (porcentajes)	Variación de la tasa de desempleo 2012-2016
Federación de Rusia	5,5	5,5	5,2	5,6	5,7	5,5	0,2
San Marino	6,1	6,0	6,6	7,4		6,5	
Serbia	23,9	22,1	18,9	17,7	16,5	19,8	–7,4
Eslovaquia	14,0	14,2	13,2	11,5	10,0	12,6	–4,0
Eslovenia	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	9,1	–0,8
España	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	23,4	–5,2
Suecia	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	7,7	–1,0
Suiza	4,2	4,4	4,5	4,6	4,6	4,5	0,4
Tayikistán	10,9	10,9	10,7	10,8	10,8	10,8	–0,1
La ex República Yugoslava de Macedonia	31,0	29,0	28,0	26,1	26,7	28,2	–4,3
Turquía	8,2	8,7	9,9	10,2	10,3	9,5	2,1
Turkmenistán	9,1	9,0	9,0	8,7	8,6	8,9	–0,5
Ucrania	7,5	7,2	9,3	9,1	8,9	8,4	1,4
Reino Unido	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	6,3	–3,1
Uzbekistán	9,1	9,0	9,0	8,9	8,9	9,0	–0,2

Nota: Tasa de desempleo notificada a la OIT por los respectivos países. Cuando no está disponible, la tasa de desempleo que se indica en la tabla se deriva de las estimaciones y proyecciones realizadas por la OIT.

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, ILOSTAT: base de datos de la OIT de estadísticas del trabajo, tasa de desempleo por sexo y edad, estimaciones y proyecciones de la OIT, http://www.ilo.org/ilostat.