

Programa de empresas multinacionales

Documentos de trabajo

Documento de trabajo núm. 18

Declaración tripartita de principios sobre
las empresas multinacionales y la política social
(Proceso de adopción, contenido, curso dado a la
Declaración y su relación con los instrumentos
pertinentes de otras organizaciones

por Hans Günter

Oficina Internacional del Trabajo

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1982



46990

Copyright (c) Organización Internacional del Trabajo, 1983.

El presente es uno de los documentos de trabajo preparados en virtud del programa de la OIT sobre las empresas multinacionales. Las opiniones que se expresan en esos documentos son las personales de sus autores y su publicación no significa que la OIT ratifique dichas opiniones. Con estos documentos de trabajo se trata de aportar determinados elementos que permitan un examen más amplio de los temas estudiados.

✥

✥

✥

INDICE

	Páginas
Introducción	1
Proceso de adopción de la Declaración tripartita	1
Contenido y naturaleza	4
Preámbulo	4
Ambito y objetivos (párrafos 1-7)	5
Política general (párrafos 8-12)	5
Empleo (párrafos 13-28)	6
Formación (párrafos 29-32)	7
Condiciones de trabajo y de vida (párrafos 33-39)	7
Relaciones de trabajo (párrafos 40-58)	8
Características especiales de la Declaración	9
Curso dado a la Declaración tripartita	12
Relación con los instrumentos de otras organizaciones	16
Notas	21



DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL

(Proceso de adopción, contenido, curso dado a la Declaración y su relación con los instrumentos pertinentes de otras organizaciones)

=====

Introducción.

Desde mediados de los años setenta aproximadamente, diversas organizaciones internacionales, en número creciente, han redactado códigos de conducta y textos similares acerca de las empresas multinacionales, de acuerdo con los deseos expresados por varios gobiernos de países de acogida (principalmente de las regiones en desarrollo), y en parte como resultado de las peticiones de diferentes círculos sindicales. Como las cuestiones de política laboral y social figuran entre los principales problemas planteados en relación con las actividades de las empresas multinacionales, habría sido sorprendente que la OIT no se hubiera sumado a esta "corriente de códigos de conducta".

En realidad, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, es decir el instrumento de la OIT en este campo, adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, en su 204.^a reunión, es el primer texto normativo formulado dentro del sistema de las Naciones Unidas sobre este tipo de empresas. También es el primero de esta clase de instrumentos con el cual, gracias a la existencia de un procedimiento internacional de control y seguimiento ya en funcionamiento, haya podido obtenerse un conocimiento práctico acerca del grado de aceptación de los principios establecidos.

La naturaleza tripartita única de la OIT y su experiencia de más de seis decenios de actividad normativa internacional en el campo laboral han influido considerablemente en la formulación, el contenido y el control de seguimiento de la Declaración tripartita. Al mismo tiempo, dentro y fuera de la OIT ha podido comprobarse la necesidad de coordinar estrechamente las actividades de la OIT con las de otras organizaciones, especialmente en lo que respecta al Código de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales, en avanzada etapa de preparación. En el presente documento se analizan brevemente estos diferentes puntos y la evolución de su desarrollo.

Proceso de adopción de la Declaración tripartita.

Desde mediados de los años sesenta, han sido cada vez más frecuentes las peticiones para que la OIT actúe en el campo

de las empresas multinacionales, principalmente a iniciativa de los representantes de los trabajadores, en las resoluciones de las comisiones de industria, de las conferencias regionales y de la Conferencia Internacional del Trabajo¹. Cierta función de promoción de la acción de la OIT, especialmente en el campo de la investigación, puede atribuirse también a un simposio sobre las relaciones de trabajo transnacionales, organizado en 1967 por el Instituto Internacional de Estudios Laborales², centro autónomo de enseñanza y educación de la OIT. Y por último, estimuló de manera fundamental el trabajo de la OIT en este terreno una resolución sobre los problemas sociales planteados por las empresas multinacionales, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1971, en la cual después de recordar las anteriores resoluciones sobre el tema y de tomar nota con satisfacción de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 182.^a reunión (marzo de 1971), de prever un crédito para organizar una reunión técnica sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, se invita al Consejo de Administración a decidir, basándose en las conclusiones de esta reunión, "...la acción que ha de adoptar la OIT en esta materia"³.

En octubre/noviembre de 1972 se celebró una reunión tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el mandato de "... investigar y presentar al Consejo de Administración recomendaciones sobre la conveniencia y el alcance posible de una acción de la OIT sobre la relación entre las empresas multinacionales⁴ y la política social..."⁵. Los debates debían versar sobre las cuestiones de recursos humanos, empleo, seguridad de los ingresos, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones de trabajo en estas empresas, así como sobre la aplicación de las normas pertinentes de la OIT⁶.

Participaron en la reunión 24 expertos, acompañados por suplentes y consejeros, procedentes de los círculos gubernamentales, de empleadores y de trabajadores, a los que se sometió un amplio documento de trabajo de la OIT⁷. Los expertos recomendaron principalmente las dos líneas de acción siguientes:

- a) que la OIT realice estudios a fin de reunir las informaciones completas que se necesitan para identificar y determinar los problemas que sean específicos de las empresas multinacionales, como pauta para la formulación de una política especial; y
- b) que la OIT emprenda un estudio sobre la utilidad y viabilidad de los principios y pautas internacionales en el campo de la política social relativa a las actividades de las empresas multinacionales y sobre los elementos y repercusiones de esos principios y pautas, y que se proceda a elaborarlos, si dicho estudio probara su utilidad y viabilidad⁸.

El Consejo de Administración convocó en mayo de 1976 una segunda reunión especial, la Reunión consultiva tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social (de composición similar a la reunión de 1972), con el fin de revisar los cuatro estudios empíricos sobre las empresas multinacionales ya disponibles en aquella época⁹, así como el estudio sobre la utilidad y viabilidad de los principios y pautas y para formular recomendaciones sobre las medidas que debiera tomar el Consejo de Administración¹⁰. La recomendación más importante que sometió la reunión al Consejo de Administración era la de iniciar la preparación de una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, con ayuda de un pequeño grupo tripartito de redacción. Los expertos también proponían, a estos efectos, varias pautas orientadoras¹¹. Así, se recomendaba que la declaración debería: ser de naturaleza no obligatoria; no tender a introducir una desigualdad de trato entre las empresas multinacionales y las demás; cubrir a todas las multinacionales, cualesquiera que fuese su régimen de propiedad; tener debidamente en cuenta las normas de la OIT ya existentes; dirigirse a todas las partes interesadas y no sólo a las empresas multinacionales, y ser flexible para poder aplicarse a diferentes situaciones. Prácticamente todas estas consideraciones se recogieron en el trabajo posterior de redacción. Los expertos también recomendaron que la Declaración que debía preparar la OIT "... de ser apropiado, se transmita oficialmente a las Naciones Unidas, para su incorporación en el propuesto Código de Conducta"¹².

La investigación sobre los aspectos de política social de las empresas multinacionales ha llegado a constituir en la OIT una actividad permanente¹³. Además de su función de esclarecimiento de hechos, esa investigación, con su manera equilibrada de considerar la situación, también ha hecho que surgiera indudablemente un espíritu de confianza y de consenso durante la etapa de preparación de la Declaración de la OIT. La investigación internacional sobre las empresas multinacionales (que en el sistema de las Naciones Unidas se ha llevado a cabo principalmente por el Centro de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas, la ONUDI, la UNCTAD, y la UNESCO, así como por la OIT) ha contribuido considerablemente a poner en claro el papel económico y social de las multinacionales y su impacto a nivel mundial, aunque siga viva a este respecto la controversia ideológica. La necesidad de mantener tales actividades de investigación parece ser de carácter permanente, dada la naturaleza dinámica del fenómeno de las empresas multinacionales y los importantes y constantes cambios que experimenta el medio en el cual actúan.

La Conferencia Mundial del Empleo de la OIT, de carácter tripartito, celebrada en junio de 1976, fue una buena oportunidad para examinar con más detalle el tema de las empresas multinacionales y para comparar las diferentes opiniones entonces existentes. La mayor parte de los miembros gubernamentales de los países industrializados de economía de mercado

subrayaron los efectos positivos de esas empresas en materia de empleo y desarrollo, mientras que otros miembros gubernamentales insistieron en sus efectos negativos sobre el desarrollo. Como los miembros trabajadores, los representantes gubernamentales del Grupo de los 77 recomendaron que se adoptaran convenios sobre las empresas multinacionales, en los sectores de competencia de la OIT. Los miembros empleadores no compartieron este punto de vista, aunque se mostraron de acuerdo en la utilidad de una Declaración tripartita de principios, de carácter voluntario¹⁴.

Teniendo en cuenta estas diferentes posiciones y las posibilidades de acuerdo que podrían surgir, un restringido grupo de trabajo (compuesto por miembros de la Reunión consultiva tripartita, para garantizar cierta continuidad) comenzó la redacción, en los primeros cuatro meses de 1977¹⁵, de una serie de principios; y se sometió a la Reunión consultiva tripartita, convocada de nuevo en abril de 1977 para examinar el texto preparado por aquel reducido grupo, un proyecto completo que se refería "a todos los campos de interés para la OIT relacionados con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales"¹⁶. Se llegó a un acuerdo sobre un texto, que fue sometido al Consejo de Administración¹⁷, y éste, en su reunión de noviembre de 1977 aprobó por unanimidad la Declaración tripartita. Esta era así el "... resultado de los esfuerzos desplegados desde hace varios años por la Oficina Internacional del Trabajo, con el fin de llegar, en una cuestión sumamente compleja y controvertible, a soluciones coincidentes en el ámbito social, por medio del diálogo y la negociación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores"¹⁸.

Contenido y naturaleza.

La Declaración tripartita se compone de un preámbulo, de una sección de política general y de cuatro secciones subdivididas según temas de competencia específica de la OIT en el conjunto de las actividades desplegadas dentro del sistema de las Naciones Unidas en relación con las empresas multinacionales. En anexo a la Declaración consta una lista de los 15 convenios y las 19 recomendaciones internacionales del trabajo¹⁹ a las que se hace referencia, por medio de notas de pie de página, en la Declaración misma y que se consideran como instrumentos de especial interés también en lo relativo a las empresas multinacionales y la política social, por contener normas internacionales del trabajo de carácter general sobre los cuatro grandes sectores de interés a los que se refiere la Declaración. Estas normas, en los países donde se aplican, rigen por igual para las empresas tanto multinacionales como no multinacionales²⁰.

Preámbulo.

Después de recordar que la OIT hace ya muchos años que se ocupa de cuestiones relacionadas con las multinacionales y

luego de referirse a las actividades paralelas de otras entidades, especialmente las Naciones Unidas y la OCDE, el preámbulo considera que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia en las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios en este campo.

Ambito y objetivos (párrafos 1-7).

Se afirma que la Declaración tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional²¹. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos, y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

Se señala que los principios que figuran en la Declaración se recomiendan a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales. La noción de "empresas multinacionales" a que se refiere la Declaración se describe según las funciones económicas desempeñadas por estas empresas de tal manera que quedan incluidas todas sus clases (ya sean de dominio público, mixto o privado e independientemente del tipo de actividad que desplieguen); y se dice que, para la finalidad de la Declaración, no se requiere una definición jurídica precisa.

Por último, se señala que la observancia de los principios contenidos en la Declaración se recomienda con carácter voluntario a las partes interesadas.

Política general (párrafos 8-12).

Todas las partes a que se refiere la Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. Las empresas multinacionales deberían mantener sus actividades de tal manera que estuvieran en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones, y con tal fin deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones

nacionales de empleadores y de trabajadores. Se indica en la Declaración que cuando sus principios son aplicables a ambos tipos de empresas, esos principios reflejan prácticas adecuadas para las empresas tanto nacionales como multinacionales.

La Declaración exhorta a los gobiernos que todavía no lo hayan hecho a ratificar ciertos convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva y no discriminación en el empleo, y a aplicar, en todo caso, en la medida más amplia posible, los principios incorporados en dichos convenios y en las correspondientes recomendaciones internacionales del trabajo. Además, todas las partes deberían inspirarse en esos convenios y recomendaciones como orientación para su respectiva política social. Por otra parte, se asigna a los gobiernos de los países de origen la función especial de promover la aplicación por las empresas multinacionales de adecuadas prácticas sociales, allí donde actúan; y se señala que los gobiernos de los países tanto de acogida como de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

Empleo (párrafos 13-28).

La Declaración recomienda a los gobiernos, especialmente en el caso de los países de acogida de regiones en desarrollo, que adopten una política activa de empleo, como marco dentro del cual debería prestarse la debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en desarrollo deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa. A estos efectos, se recomienda que, antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales procedan a amplias consultas tripartitas, que deberían proseguirse con carácter permanente.

Las empresas multinacionales deberían dar prioridad al empleo y al desarrollo profesional de los nacionales del país de acogida a todos los niveles, y en los países en desarrollo deberían tener en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente. En la medida de lo posible, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características del país de acogida, participar en el desarrollo de una tecnología apropiada, considerar la posibilidad de subcontratar con las empresas nacionales y de utilizar materias primas locales y promover su transformación en el país.

La Declaración insiste en la necesidad de que tanto los gobiernos como la dirección de las multinacionales apliquen 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. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo. Las empresas multinacionales (como las nacionales) deberían esforzarse por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por cumplir las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Las empresas multinacionales deberían esforzarse por actuar como modelos en la promoción de la seguridad del empleo. Cuando prevean cambios en sus operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo (y se mencionan específicamente las fusiones, las adquisiciones de empresas y las transferencias de producción), las empresas multinacionales deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los trabajadores y sus organizaciones, para que por medio de esfuerzos conjuntos se trate de mitigar los efectos adversos (en particular en el caso de cierre de establecimientos que impliquen despidos colectivos). Los gobiernos, junto con las empresas multinacionales (y nacionales) deberían asegurar una protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado.

Formación (párrafos 29-32).

Las empresas multinacionales deberían proporcionar a sus trabajadores, de todos los niveles, una formación apropiada que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como del país de acogida dentro del marco de la política nacional de orientación y formación profesionales. Tal formación debería ampliar las calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Y se recomienda a estos efectos la coordinación y la cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter nacional o internacional. En los países en desarrollo, las empresas multinacionales deberían participar en los programas nacionales de formación y deberían ofrecer oportunidades, dentro del conjunto de la empresa, para la formación de personal directivo del país en campos apropiados, como por ejemplo el de las relaciones de trabajo.

Condiciones de trabajo y de vida (párrafos 33-39).

Los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el

país. En los países en desarrollo, en los cuales pueden no existir empleadores comparables, las empresas multinacionales deberían ofrecer, en el marco de la política gubernamental, los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sean posibles, los cuales deberían satisfacer, como mínimo, las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias.

Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa. Cuando se les pida hacerlo, deberían facilitar informaciones acerca de las normas que aplican en otros países en materia de seguridad e higiene y en particular deberían comunicar los riesgos especiales y las medidas protectoras correspondientes en relación con nuevos productos y procesos de fabricación. Las empresas multinacionales, como las empresas nacionales comparables, deberían prestar su colaboración a las actividades normativas de las organizaciones internacionales, colaborando plenamente con las autoridades competentes de seguridad e higiene de los países de acogida y, en los casos apropiados, las cuestiones de seguridad e higiene deberían formar parte de los convenios colectivos que concluyan. Los gobiernos, especialmente en los países en desarrollo, deberían hacer todo lo posible para que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas del país se beneficien en la mayor medida posible de las actividades de las empresas multinacionales.

Relaciones de trabajo (párrafos 40-58).

En este campo también, las empresas multinacionales deberían aplicar las mejores normas existentes en los países de acogida. En la Declaración se insiste especialmente en los principios de libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer las inversiones extranjeras, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores, ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de los empleadores o de los trabajadores que, procedentes de otros países, hayan sido invitados a fines de consulta, únicamente por el motivo de que tratan de entrar en el país como tales representantes. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de los empleadores.

En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de sus trabajadores para entablar negociaciones con los representantes de la dirección autorizados a su vez para tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación. En el contexto de unas negociaciones de buena fe, las multinacionales no deberían amenazar con la posibilidad de transferir sus operaciones a otro país, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o para dificultar el ejercicio del derecho de sindicación de los trabajadores; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con aquella finalidad. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la unidad empresarial de que se trate; y también deberían proporcionar información, cuando esto se ajuste a la legislación y las prácticas locales, sobre las actividades de la unidad o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa.

Por último, la Declaración contiene recomendaciones con respecto a consultas regulares sobre cuestiones de interés común, procedimientos sobre reclamaciones y su solución, y solución de conflictos laborales.

Características especiales de la Declaración.

En la Declaración tripartita pueden comprobarse una serie de características especiales.

- i) La Declaración es un instrumento universal, de carácter especial, para los sectores del empleo y las relaciones de trabajo, que en varios aspectos (campo de aplicación, entidades a quien se dirige - gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las propias empresas multinacionales -, consultas tripartitas, referencia a las normas generales del trabajo de la OIT, etc.) refleja la estructura, la competencia y la experiencia particulares de la Organización. La Declaración se refiere específicamente a los sectores propios de la competencia de la OIT (según el uso de las Naciones Unidas, a los "campos del empleo y de la mano de obra"). En comparación con la Declaración, las Directrices de la OCDE y el Código de las Naciones Unidas, en preparación, son instrumentos generales, dado que abarcan todos los sectores relacionados con las actividades de las empresas multinacionales. La Declaración tripartita es un instrumento especial también en el sentido de que representa un texto normativo "menos formal"²² que los tradicionales instrumentos de la OIT, es decir, los convenios y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por último, el hecho de que la Declaración se dirija conjuntamente a todas las partes que intervienen en las relaciones del trabajo pone de relieve el convencimiento de la OIT - consolidado durante los más de sesenta años de existencia de la Organización - de que, en materias laborales, el planteamiento tripartito es el más adecuado.

- ii) La Declaración se aplica a todas las empresas multinacionales, ya sean de dominio público, mixto o privado, e independientemente de que actúen en la producción, la distribución, los servicios u otro tipo de actividades. Así, pues, la Declaración se basa en un concepto funcional y económico de las empresas multinacionales (no en una definición jurídica precisa que, según se afirma en la Declaración, no es necesaria a los efectos de la propia Declaración). La Declaración no contiene, pues, una definición concreta de las empresas multinacionales, pero en ella se mencionan una serie de características económicas clave de tales empresas, que pueden aplicarse para su identificación (instalaciones de producción fuera del país donde la empresa tiene su sede, distribución de responsabilidades entre las distintas entidades de la empresa, es decir, la existencia de una corriente transnacional de decisiones, junto con los criterios de propiedad y de control). El estudio realizado por la OIT sobre los primeros informes gubernamentales acerca de la Declaración (para 1978-1979) llega a la conclusión de que la mayoría de los países consideran adecuado este amplio concepto.
- iii) La Declaración recomienda la integración de las empresas multinacionales en el marco económico, social y de relaciones de trabajo existente en cada país, por medio de un diálogo permanente entre las partes interesadas²³, aunque sin dejar de reconocer que las empresas multinacionales tienen en realidad un carácter transnacional. Y una buena parte de las disposiciones de la Declaración sólo pueden comprenderse en el contexto de las características particulares de las empresas multinacionales²⁴. Esto significa que, a pesar de aquel objetivo de integración y de la equiparación, siempre que sea posible, con las empresas que operan en el ámbito nacional (como se señaló antes, se espera que estas empresas se ajusten a las normas de la Declaración que a ellas se puedan aplicar; lo cual no es sino la formulación específica por la OIT del principio de no discriminación entre empresas multinacionales y de otra clase²⁵), la Declaración sigue constituyendo un texto concebido específicamente para las empresas multinacionales y la política social. La Declaración no contiene recomendaciones especiales sobre

consultas transnacionales, ni siquiera sobre negociaciones transnacionales entre los trabajadores (o sus organizaciones internacionales) y la empresa multinacional como un todo unitario. En efecto, es evidente que no era posible alcanzar un consenso dentro del marco tripartito de la OIT sobre estas cuestiones, todavía tan controvertidas. Sin embargo, las disposiciones de la Declaración en ningún modo constituyen un obstáculo para tales contactos, a nivel transnacional, sobre las relaciones de trabajo. Tal cuestión se deja a la iniciativa de los empleadores multinacionales y de los trabajadores, es decir, de hecho, a lo que resulte de las estrategias y de la fuerza de negociación de los sindicatos nacionales e internacionales interesados.

- iv) En la Declaración se asigna un papel de modelo a las empresas multinacionales en diferentes campos sociales, especialmente cuando las empresas actúan en países en desarrollo (por ejemplo, en los campos de seguridad del empleo, formación y seguridad e higiene). Otras disposiciones recomiendan que las empresas ofrezcan remuneraciones y prestaciones equivalentes a las mejores del país. En resumen, puede decirse por consiguiente que la Declaración espera de las empresas multinacionales que sean los mejores empleadores allí donde actúan.
- v) Por último, la Declaración es un instrumento de carácter voluntario. Esta fue una de las condiciones mediante las cuales pudo llegarse a un consenso sobre su adopción. Sin embargo, su carácter voluntario no significa que la Declaración pueda ser fácilmente ignorada por aquellos a quienes se dirige. La Declaración goza de la autoridad de un instrumento de importancia universal, adoptado en el Consejo de Administración por consenso de todas las partes que constituyen la estructura tripartita de la OIT. Además, en un buen número de casos, diferentes gobiernos y/o organizaciones de empleadores y de trabajadores han formulado declaraciones adicionales, y con frecuencia conjuntas, donde se indica expresamente que la Declaración contiene normas que esperan ver aplicadas en sus países o por sus miembros. También puede recordarse que las reglamentaciones de carácter no vinculante en el campo de las relaciones de trabajo tienen una larga tradición y han desempeñado un importante papel, tanto dentro de la OIT como en muchos de sus Estados Miembros²⁶. Y, por supuesto, la eficacia de las normas en el ámbito de las empresas multinacionales no puede hacerse depender simplemente de la naturaleza jurídica del instrumento. Los análisis realizados sobre el curso dado a la Declaración han mostrado que este instrumento voluntario de la OIT ha producido en realidad resultados tangibles en los pocos años de su existencia. No obstante, algunos de los componentes de la OIT,

los trabajadores en general y algunos Estados, aunque reconocen el valor substancial de las disposiciones de la Declaración, parecen preferir, a largo plazo, un instrumento vinculante, en forma de convenio internacional del trabajo²⁷.

Curso dado a la Declaración tripartita.

La obligación de dar cuenta, a los niveles nacional o internacional, del curso dado a sus disposiciones no se impone automáticamente por una Declaración que constituye un instrumento voluntario²⁸, no vinculante jurídicamente. Sin embargo, a nivel nacional la experiencia muestra que muchos de los Estados Miembros de la OIT han tratado de dar curso a la Declaración de una u otra manera, por ejemplo declarando formalmente su aceptación o recomendando, a veces de manera conjunta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la aplicación de sus disposiciones²⁹. Y los gobiernos, así como las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores han adoptado toda una variedad de otras medidas de promoción: traducciones y ediciones impresas de la Declaración, manifestaciones a su favor, orientaciones a los miembros acerca de su utilización, organización de seminarios sobre la materia, y actividades similares. En un número considerable de casos, se han celebrado detalladas consultas tripartitas en relación con los primeros informes enviados por los gobiernos sobre el efecto dado a la Declaración en 1978-1979.

El Comité del Consejo de Administración encargado de examinar los primeros informes gubernamentales (septiembre de 1980) recomendó expresamente que se celebraran consultas tripartitas a nivel nacional relativas al cumplimiento de la Declaración y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las mismas empresas multinacionales adoptaran medidas que promovieran su observancia³⁰. Pero, en último término, son los Estados mismos (y los demás destinatarios de la Declaración) los que deben decidir si deben adoptar - y según qué tipo de procedimientos - medidas destinadas a dar curso a la Declaración dentro de sus propios campos de competencia, incluida la posible inserción en la legislación nacional de algunos de los principios de la Declaración³¹.

Como, por sí solo, ningún Estado tiene autoridad, desde el punto de vista jurídico, sobre el conjunto de una empresa multinacional, a causa del carácter transnacional de la empresa³², la acción, a nivel internacional, acerca del curso dado a la Declaración constituye un complemento lógico a las medidas adoptadas a nivel nacional. Tal acción internacional puede ser de carácter bilateral (cooperación entre los Estados, a iniciativa de uno u otro gobierno, como se recomienda en el párrafo 12 de la Declaración) y puede situarse en el marco de acuerdos institucionales de carácter internacional, o fuera de ellos³³. Esa acción internacional de seguimiento puede desplegarla también la organización internacional que adoptó el

texto correspondiente, procedimiento especialmente aplicado en el caso de la OIT. La relación entre las medidas nacionales e internacionales de seguimiento de la Declaración (como en el caso de otros instrumentos de esta naturaleza) debe constituir una relación de cooperación, sin idea alguna de subordinación.

Las actividades de seguimiento respecto de los instrumentos de la OIT, especialmente en relación con los convenios y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (que se prevén ya en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo), pero también acerca de las resoluciones o conclusiones adoptadas por otros varios órganos de la OIT, es un procedimiento firmemente establecido en la OIT. Existe toda una variedad de estos procedimientos de seguimiento y muchos de ellos tienen por base los informes de los gobiernos. Por consiguiente, era lógico esperar que con respecto a la Declaración la OIT emprendiera también una acción de seguimiento destinada a establecer el curso que se había dado a sus disposiciones. En este caso, las disposiciones relativas al control de la aplicación de los convenios ratificados (artículos 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT) y de los convenios no ratificados y las recomendaciones (artículo 19) no eran aplicables ni directamente ni por analogía. En efecto, es evidente que una Declaración no obligatoria no puede "... crear una obligación jurídica de presentar un informe"³⁴. El precedente más importante para las actividades de seguimiento de la OIT, en el caso de no existir una obligación jurídica, es el constituido por el procedimiento para examinar el curso dado a las conclusiones y resoluciones de las comisiones de industria y comisiones análogas³⁵.

No es, pues, sorprendente que ya en su 205.^a reunión (febrero-marzo de 1978), el Consejo de Administración de la OIT decidiera invitar a los gobiernos a que informen periódicamente sobre el curso dado a la Declaración, después de consultar plenamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores³⁶, y pedir que se presente un primer informe dos años después de comunicarse la Declaración a los gobiernos y, por su conducto, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, es decir, a fines de 1979³⁷.

Después de unas discusiones esclarecedoras acerca de importantes cuestiones de procedimiento, en sus reuniones 205.^a (febrero-marzo de 1978) y 208.^a (noviembre de 1978), el Consejo de Administración adoptó en su 209.^a reunión (febrero-marzo de 1979) el cuestionario para la sumisión de informes por los gobiernos³⁸, fijó la composición del órgano que debería considerar esos primeros informes (un comité tripartito especial del Consejo de Administración, de 15 miembros)³⁹ y estableció su mandato en los términos siguientes:

- a) preparar un estudio basado en los hechos sobre el grado de aceptación de los términos de la Declaración y sobre los medios de darle efecto;

- b) estudiar las dificultades o las deficiencias que el estudio pueda revelar, y sugerir la forma de resolverlas;
- c) asesorar sobre otros procedimientos complementarios, incluida la frecuencia de ulteriores informes, la manera de analizarlos y los procedimientos para examinar los conflictos que se deriven de la aplicación de la Declaración⁴⁰.

Así, pues, se había establecido un consenso acerca de que, al examinar los informes de los gobiernos, debía insistirse especialmente en el estudio general de la experiencia obtenida con la Declaración más bien que en el comportamiento de cada una de las empresas, habida cuenta del carácter no obligatorio del instrumento de que se trataba⁴¹. Al mismo tiempo, se reconocía en el mandato la posible necesidad de establecer un procedimiento para el examen de los conflictos derivados de la aplicación de las disposiciones de la Declaración.

El Comité especial del Consejo de Administración se reunió del 22 al 26 de septiembre de 1980, para examinar los informes de los gobiernos sobre la Declaración para el período 1978-1979. Se sometió al Comité un resumen de aquellos informes, preparado por la Oficina⁴², así como un examen analítico, de carácter informal, de las respuestas recibidas⁴³. A la petición de informaciones formulada por la OIT habían respondido 56 gobiernos de todas las regiones del mundo, entre los que figuraban prácticamente todos los principales países de origen de las empresas multinacionales y un número considerable de países de acogida de regiones en desarrollo. Tres de estos gobiernos comunicaron a la Oficina que les era imposible en tal ocasión redactar un informe. Un número importante de gobiernos especificaron que para redactar sus respuestas habían consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores⁴⁴.

Se reconoció en general en el Comité que este primer examen acerca del curso dado a la Declaración había mostrado que, en su conjunto, el texto había obtenido un grado suficiente de aceptación, aunque se expresaron opiniones divergentes, especialmente entre los miembros empleadores y trabajadores, en lo que respecta a las dificultades o insuficiencias puestas de manifiesto al analizar las respuestas. Los miembros trabajadores aludieron en particular a la insuficiente información comunicada por algunas multinacionales e insistieron sobre ciertos problemas que habían surgido en materia de política del empleo y de relaciones de trabajo, incluidas las consultas. Los empleadores reconocieron también la existencia de algunos de estos problemas, pero creían que el análisis de las respuestas no revelaba dificultades importantes que exigieran una especial actuación por el momento. Estaban de acuerdo con los trabajadores en que era necesario acelerar la aplicación de la Declaración con medidas de promoción a nivel nacional, consultas tripartitas y sumisión de informes sobre la materia, después de amplias consultas con las organizaciones interesadas. Las opiniones de los miembros gubernamentales coincidieron con este planteamiento general.

La opinión dominante era que la encuesta de la OIT había proporcionado una cantidad considerable de informaciones, que constituían una buena base para el cumplimiento de su mandato por parte del Comité. Pero algunos miembros creían que, en ciertos casos, los gobiernos habrían de mejorar sus procedimientos administrativos a fin de poder comunicar respuestas más completas⁴⁵. Con respecto al punto c) de su mandato (otros procedimientos complementarios), el Comité sometió al Consejo de Administración varias recomendaciones, que pueden resumirse en esencia de la manera siguiente:

- i) Creación de una Comisión permanente del Consejo de Administración (con composición similar a la del Comité especial de 1980), a la cual se confiaría el examen de los futuros informes de los gobiernos y otras funciones relacionadas con los puntos mencionados a continuación.
- ii) Una nueva serie de informes gubernamentales sobre el efecto dado a la Declaración, que se realizarían sobre tres años, cubriendo el período 1980-1982.
- iii) La Oficina debería realizar nuevos estudios específicamente relacionados con las cuestiones que figuran en la Declaración, como, para mencionar algunos casos ilustrativos, sobre los planes de mano de obra de las empresas multinacionales e informaciones y consultas conexas; sobre incentivos especiales de inversión; y sobre transmisión a los países de acogida por parte de dichas empresas de informaciones acerca de seguridad e higiene. Deberían proseguirse los estudios sobre los efectos producidos por las empresas multinacionales en materia de empleo. Estos estudios deberían presentarse a la Comisión permanente, la cual también podría proporcionar orientaciones para nuevas investigaciones.
- iv) Posibilidad de que los gobiernos, y en ciertas circunstancias las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros, puedan solicitar de la OIT una interpretación de las disposiciones de la Declaración, en relación con cualquier divergencia acerca de su aplicación. Este procedimiento de interpretación se aplicaría a cuestiones no cubiertas por la legislación o la práctica nacionales ni por otros procedimientos ya existentes en la OIT (como los relativos a la aplicación de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo o el mecanismo especial de la OIT sobre libertad sindical). Las respuestas a las peticiones de interpretación deberán ser preparadas por la Oficina utilizando todas las fuentes adecuadas de información; y las propuestas de respuesta serán examinadas por la Comisión permanente del Consejo de Administración, antes de su consideración por el mismo Consejo⁴⁶.

- v) Medidas de promoción, a nivel nacional, respecto al cumplimiento de la Declaración y establecimiento de consultas tripartitas con respecto al curso dado a la Declaración. Se recomienda que las consultas tripartitas relativas al cumplimiento de la Declaración se efectúen de conformidad con la práctica y el derecho nacionales y teniendo en cuenta los objetivos del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152).
- vi) La responsabilidad por la aplicación e interpretación de la Declaración debe incumbir únicamente a la OIT, pero asegurando una coordinación adecuada con las Naciones Unidas y otras organizaciones⁴⁷.

En su 214.^a reunión (noviembre de 1980), el Consejo de Administración aceptó estas recomendaciones, y en su 216.^a reunión (mayo de 1981), el Consejo de Administración fijó la composición y ciertos aspectos de procedimiento relacionados con la propuesta Comisión permanente del Consejo de Administración sobre las empresas multinacionales. Esta nueva Comisión permanente del Consejo se compone de 18 miembros titulares (seis de cada uno de los tres grupos). Las reuniones de la Comisión en que se examinen las respuestas que hayan de darse a las peticiones de interpretación de las disposiciones de la Declaración se considerarán privadas y sólo podrán asistir a ellas los miembros titulares o los miembros suplentes que remplacen a tales miembros. Para las demás reuniones, se seguirá la práctica normal aplicable a las reuniones públicas de otras comisiones del Consejo de Administración⁴⁸. La nueva Comisión se reunió por primera vez en noviembre de 1981, con ocasión de la 218.^a reunión del Consejo de Administración⁴⁹.

Con todo lo expuesto anteriormente, especialmente con la nueva posibilidad de tratar de cuestiones concretas relativas a los conflictos con respecto a la aplicación de la Declaración, la OIT ha entrado en un nuevo campo y ha mejorado considerablemente su procedimiento de aplicación de la Declaración.

Relación con los instrumentos de otras organizaciones.

La proliferación de códigos, ya adoptados o en preparación por diferentes organizaciones internacionales, plantea problemas de coherencia y de cooperación entre las organizaciones, por lo que se refiere a la eficacia y utilidad de tales textos. Con respecto a la Declaración tripartita de la OIT, son evidentemente de primera importancia unas adecuadas interrelaciones - y las correspondientes delimitaciones de los campos respectivos - con otros instrumentos que contienen, o pueden contener,

disposiciones sobre materias laborales, respecto de las cuales la competencia a nivel mundial incumbe a la OIT. Esto es especialmente cierto para el Código de Conducta de las Naciones Unidas, en avanzada etapa de preparación⁵⁰, y en relación con las Directrices de la OCDE sobre las empresas multinacionales⁵¹, adoptadas en junio de 1976.

Como se dijo antes, la OIT, organismo especializado de las Naciones Unidas en el campo laboral, ha considerado desde el primer momento que la Declaración tripartita constituye una contribución a los esfuerzos, de carácter más amplio, de las Naciones Unidas. A estos efectos, la solución que prefería la OIT consistía en la integración de su texto en el Código de las Naciones Unidas por medio de una referencia general, solución que evitaría la posible adopción de disposiciones contradictorias en el Código de las Naciones Unidas. La preferencia por esta solución se puso de relieve en la Carta⁵² que transmitió la Declaración tripartita de la OIT a las Naciones Unidas. La Carta indicaba, a este respecto, que la Declaración debe tomarse y considerarse en su conjunto, y como resultado de un acuerdo general logrado en la OIT. Aunque el documento de trabajo preparado para el Grupo Intergubernamental de Trabajo constituido sobre esta materia indicara también otras posibles soluciones⁵³, el Grupo de Trabajo siguió finalmente la dirección que más conveniente había parecido a la OIT. En su sexto período de sesiones (enero de 1979), decidió utilizar para seguir el examen del tema, un proyecto de texto del Centro de Empresas Transnacionales⁵⁴, que preveía una referencia general a la Declaración tripartita de la OIT que cubriese el campo de la mano de obra y del empleo⁵⁵. Por último, en su 14.º período de sesiones (mayo de 1981), el Grupo Intergubernamental de Trabajo decidió incluir el siguiente texto en uno de los párrafos substantivos de introducción del Código de las Naciones Unidas: "A los fines del presente Código, en las esferas del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones de industriales deben aplicarse los principios establecidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo"⁵⁶.

Con esta integración de la Declaración tripartita de la OIT en el Código de las Naciones Unidas, por medio de una referencia general, se hace necesario también llegar a una adecuada coordinación de las actividades de seguimiento y control de la aplicación de ambos instrumentos. Lógicamente, la organización que había preparado y redactado el instrumento era la más adecuada para instaurar un procedimiento internacional de seguimiento. Así, pues, en su 214.ª reunión (noviembre de 1980), el Consejo de Administración (al adoptar las recomendaciones sobre las actividades de control de la aplicación de la Declaración tripartita de la OIT, propuestas por el Comité especial del Consejo de Administración en septiembre de 1980) decidió que la responsabilidad por la aplicación y la interpretación de la Declaración debía incumbir únicamente a la OIT, pero

asegurando una coordinación adecuada con las Naciones Unidas y otras organizaciones⁵⁷. Por lo que puede deducirse de las discusiones que han tenido lugar hasta ahora sobre esta cuestión, esto parece corresponder a los deseos de las Naciones Unidas⁵⁸.

En efecto, para otros instrumentos especiales preparados dentro del sistema de las Naciones Unidas también se han propuesto referencias similares a la relativa a la Declaración tripartita de la OIT, especialmente para los códigos de la UNCTAD sobre prácticas comerciales restrictivas (Código RBP) y sobre transferencias de tecnología (Código TOT, todavía en preparación). De esta manera, el Código de las Naciones Unidas debería desempeñar una función de cobertura general respecto de los diferentes textos especializados⁵⁹.

También son de considerable interés las relaciones entre la Declaración tripartita y las Directrices de la OCDE. Estas Directrices de la OCDE han estado en aplicación durante bastante tiempo y constituyen normas de aceptación general en la mayor parte de los países de origen de las empresas multinacionales. Además, todos los países de la OCDE son Estados Miembros de la OIT. Y, afortunadamente, los intercambios de puntos de vista entre ambas organizaciones permitieron establecer una completa compatibilidad entre las disposiciones, que en parte regulaban las mismas cuestiones, de las Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT en lo referente a cuestiones laborales.

La OCDE, en su revisión de 1979 de las Directrices, reconoció la compatibilidad de ambos textos. En efecto, se señalaba que en todos los casos en que los principios de la OIT "se referían al comportamiento que se esperaba de las empresas, dichos principios eran similares a los contenidos en las Directrices de la OCDE y no entraban en conflicto con ellos. Por consiguiente, pueden ser aplicados en relación con las Directrices de la OCDE, en la medida en que sean más detallados"⁶⁰. La compatibilidad de ambos instrumentos todavía se perfeccionó más con la introducción en las Directrices de la OCDE, en la Revisión de 1979, de disposiciones que condenan, por considerar que era una práctica laboral injusta, el traslado de trabajadores de una filial en el extranjero, como medio para influir de manera injusta sobre las negociaciones de buena fe con los trabajadores o para poner obstáculos al derecho de sindicación. En la Declaración de la OIT ya figuraban disposiciones similares. Por otra parte, es evidente que, "... las responsabilidades relativas a los procedimientos de seguimiento de las Directrices de la OCDE y de la Declaración tripartita de la OIT son institucionalmente independientes"⁶¹. Y, a diferencia de lo que ocurre con la relación entre la Declaración de la OIT y el Código de las Naciones Unidas, pueden comprobarse ciertas diferencias y también ciertas duplicaciones en lo relativo a los procedimientos de seguimiento⁶².

También deben mencionarse los "casos" (unos 25), es decir las alegaciones formuladas por gobiernos o sindicatos (presentadas por la TUAC⁶³), según las cuales el comportamiento de ciertas empresas planteaba problemas de carácter general en relación con la aplicación de las Directrices de la OCDE. Estos problemas, considerados por la Comisión IME⁶⁴ de la OCDE, encargada de la interpretación de las Directrices, se planteaban en los sectores principales siguientes: objetivos de política general de los países miembros con respecto a las multinacionales; responsabilidad de las empresas matrices; comunicación de informaciones; derecho de los trabajadores a estar representados por sindicatos y otras organizaciones de buena fe; protección de los trabajadores; modificaciones en las operaciones de la empresa con consecuencias importantes para los ingresos de los trabajadores; presiones injustas en las negociaciones de buena fe con los trabajadores, y comunicaciones con los encargados de adoptar decisiones a nivel del conjunto de la empresa⁶⁵. Prácticamente todos estos problemas estaban vinculados con el sector de las relaciones de trabajo y por consiguiente debían considerarse también en relación con las disposiciones correspondientes de la Declaración de la OIT, y especialmente teniendo en cuenta el nuevo procedimiento establecido por la OIT en relación con los conflictos relativos a la aplicación de la Declaración.

Un texto reciente a este respecto es el proyecto de directrices de la CEE sobre procedimientos para informar y consultar a los trabajadores de empresas de estructura compleja, especialmente de las empresas transnacionales, sometido (el 24 de octubre de 1980) por la Comisión de las Comunidades Europeas al Consejo de Ministros⁶⁶. Este proyecto fue examinado por la Comisión Económica y Social de la CEE y se comunicará también al Parlamento Europeo, para que formule sobre él un dictamen (no vinculante), antes de que el Consejo de Ministros decida sobre su adopción. Según la Comisión "con respecto a las actividades de las firmas transnacionales, se tratará de alcanzar los mismos objetivos que los que figuran en los instrumentos internacionales de carácter no vinculatorio, como las Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT, pero la consecución de esos objetivos tendrá lugar en un contexto comunitario, de acuerdo con métodos apropiados a las necesidades y circunstancias propias de la Comunidad"⁶⁷.

Así, el proyecto de directrices indica que los Estados miembros "... adoptarán las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas necesarios para dar cumplimiento a estas directrices, en el plazo de dos años a partir de su notificación"⁶⁸, con lo que sus disposiciones serán de carácter obligatorio en los países de la CEE. El proyecto de directrices prevé que el centro de adopción de decisiones de toda empresa multinacional (o empresa nacional compleja) que tenga su sede principal en la CEE o las empresas con mayor número de trabajadores en el caso de las multinacionales que no tienen su sede en los países de la CEE, deben proporcionar informaciones sobre las principales

cuestiones económicas y laborales a la dirección de las filiales, para su comunicación a los representantes de los trabajadores. También prevé la obligación de consultar previamente a los representantes de los trabajadores cuando se preparen determinadas decisiones que puedan afectar a la totalidad o a la mayor parte de los trabajadores de una empresa o de sus filiales, si tales decisiones "pueden tener efectos de importancia sobre la situación de los trabajadores" (art. 12,1). La Comisión cree necesario llegar a armonizar las obligaciones y deberes de las empresas multinacionales, tengan su sede dentro o fuera de la CEE⁶⁹.

Mientras que los círculos sindicales consideran que el proyecto de directrices constituye una importante iniciativa⁷⁰, los círculos empresariales lo acogen con excepticismo y lo consideran innecesario, dado que ya existen en el ámbito de la Comunidad normas, leyes y prácticas nacionales, así como las disposiciones de las Directrices de la OCDE y de la Declaración de la OIT, y habida cuenta de los costos administrativos que ello supondría para las empresas⁷¹. Era preciso a este respecto esperar hasta ver cómo evoluciona la situación.

Por otra parte, se ha señalado que, a pesar de la proliferación de códigos sobre empresas multinacionales, las organizaciones internacionales han conseguido hasta ahora "... un considerable grado de coordinación e incluso una aceptable división de sus tareas"⁷². Pero debe tenerse en cuenta, en relación con lo que tenga de cierto esta afirmación, que la compatibilidad y el carácter complementario de los códigos y procedimientos conexos no es la consecuencia de un proceso espontáneo sino el resultado del esfuerzo consciente de las organizaciones internacionales, que tratan de adaptarse unas a otras y de obtener enseñanzas de la experiencia de cada una. Y para obtener normas eficaces, será preciso continuar por este camino.

Notas.

¹ Entre éstas figuran una resolución de la Sexta Conferencia Regional Asiática (1968), una resolución de la Décima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT (1974) y una resolución de la novena reunión de la Comisión de Industrias Mecánicas de la OIT (núm. 73, enero de 1971).

² Hans Günter (director de la edición): Transnational industrial relations: The impact of multinational corporations and economic regionalism on industrial relations (Londres, Macmillan, 1972).

³ Resolución sobre los problemas sociales planteados por las empresas multinacionales, adoptada por unanimidad el 23 de junio de 1971 en la 56.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, párrafo 3.

⁴ En los primeros años de actividad de la OIT sobre estas cuestiones, se utilizaron diferentes expresiones, como "empresas multinacionales", "compañías transnacionales", etc., con aproximadamente la misma significación. Con el transcurso del tiempo, la expresión "empresa multinacional" fue la utilizada en la terminología de la OIT. También ocurrió así en la OCDE, mientras que en las Naciones Unidas, después de utilizarse también algunas otras expresiones, se adoptó finalmente (aunque todavía no se ha definido) la expresión "empresa transnacional".

⁵ GB.185/14/31, párrafo 10.

⁶ Ibíd.

⁷ Relación entre las empresas multinacionales y la política social (MNC/D.1, OIT, Ginebra, 1972), publicado más tarde como parte I de Las empresas multinacionales y la política social (Ginebra, OIT, 1974).

⁸ Las conclusiones de la reunión se reproducen en Las empresas multinacionales y la política social, op. cit., págs. 189-191.

⁹ Estos eran un estudio sobre remuneraciones y condiciones de trabajo en estas empresas; una breve encuesta sobre empleo y formación; un estudio sobre la experiencia de las relaciones de trabajo en las multinacionales del grupo occidental; y un estudio sectorial sobre las prácticas laborales de las empresas multinacionales en las industrias mecánicas.

¹⁰ GB.198/5/6, párrafo 71.

¹¹ Véanse las conclusiones de la reunión en GB.200/6/17 (anexo I).

¹² Ibíd., párrafo 5.

¹³ Entre los temas recientemente estudiados por la OIT figuran las prácticas de las empresas multinacionales en las industrias mecánicas, del petróleo, textil y del vestido y de la industria de productos alimenticios y bebidas; las actividades de formación de las empresas multinacionales y sus efectos sobre el desarrollo; la política aplicada por las multinacionales en materia de información y consulta en cuarto a sus planes de mano de obra; y normas de seguridad e higiene del trabajo de las empresas multinacionales. También ha realizado la OIT una amplia investigación acerca de los efectos sobre el empleo, a los niveles mundial, regional y de los diferentes países, de las actividades de estas empresas. Un reciente estudio analiza los efectos sobre el empleo de la elección de tecnología por parte de las empresas multinacionales. La Reunión consultiva tripartita de 1976, antes mencionada, marcó ciertas orientaciones para el programa de investigación de la OIT sobre las empresas multinacionales. Y el Comité especial encargado de examinar los primeros informes acerca del curso dado a la Declaración tripartita, que se reunió en septiembre de 1980 (GB.214/6/3, párrafo 85.III) sugirió recientemente ciertos temas adicionales para los estudios de la Oficina. El programa de investigación de la OIT, como sus demás actividades sobre las multinacionales, está estrechamente coordinado con las actividades del Centro de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas (UN/CTC). Una revisión analítica del programa de investigación de la OIT sobre las multinacionales figura en Hans Günter: Descripción de los trabajos de investigación de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, documento de trabajo núm. 15 del programa de empresas multinacionales (Rev. 1982) (Ginebra, OIT, 1982). También figura en este trabajo una lista completa de las publicaciones de la OIT en este campo, que pasan de cincuenta.

¹⁴ El intercambio de puntos de vista tuvo lugar durante la discusión del punto del orden del día sobre la función de las empresas multinacionales en la creación de empleos en los países en desarrollo. La Conferencia no pudo llegar a una conclusión sobre esta cuestión. La exposición detallada de los puntos de vista de los diferentes grupos figura en la parte V de la "Declaración de Principios y Programa de Acción", que adoptó la Conferencia Mundial del Empleo (y que figura como anexo I al documento GB.201/3/2).

Con respecto a la aceptación por parte de los empleadores de la necesidad de una Declaración tripartita, un importante representante empleador que participó en los trabajos de preparación ha declarado "... Estoy convencido de que los empleadores actúan acertadamente al cooperar, en esta etapa, en la preparación de la Declaración. Si nos hubiéramos negado a cooperar, habríamos provocado una reacción hostil por parte de los

gobiernos y habríamos dado lugar, todo lo más, a un examen altamente desfavorable de la cuestión y al intento de establecer convenios y otras normas, carentes de efectos positivos" (J.A.G. Coates: "ILO Tripartite Declaration concerning multinational enterprises and social policy", International codes of conduct, Confederation of British Industry, junio de 1981, pág. 19.

¹⁵ Este grupo celebró tres reuniones de cuatro días de duración en enero, marzo y marzo/abril de 1977.

¹⁶ GB.201/5/3, párrafo 11.

¹⁷ Incluido como anexo II de su informe al Consejo de Administración. En el anexo I se proponía el texto de preámbulo para la Declaración tripartita de principios (véase GB.203/6/2). En su informe, la Reunión consultiva tripartita, congregada de nuevo, también aludía brevemente a la cuestión de un procedimiento de seguimiento y reafirmaba la conveniencia de que la Declaración tripartita de la OIT se integrase de manera apropiada en el Código de las Naciones Unidas.

¹⁸ Francis Blanchard, Director General de la OIT, en su Prefacio a la Declaración tripartita de la OIT, publicada a fines de 1977 (ISBN 92-2-301896-X).

¹⁹ La lista es del tenor siguiente:

Convenios

Convenio (núm. 29) relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930.

Convenio (núm. 87) relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio (núm. 98) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Convenio (núm. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.

Convenio (núm. 105) relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Convenio (núm. 110) relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958.

Convenio (núm. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

Convenio (núm. 115) relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960.

Convenio (número. 119) relativo a la protección de la maquinaria, 1963.

Convenio (número. 122) relativo a la política del empleo, 1964.

Convenio (número. 130) relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Convenio (número. 135) relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.

Convenio (número. 136) relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971.

Convenio (número. 139) sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974.

Convenio (número. 142) sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Recomendaciones

Recomendación (número. 35) sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.

Recomendación (número. 69) sobre la asistencia médica, 1944.

Recomendación (número. 90) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.

Recomendación (número. 92) sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.

Recomendación (número. 94) sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952.

Recomendación (número. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958.

Recomendación (número. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

Recomendación (número. 114) sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960.

Recomendación (número. 115) sobre la vivienda de los trabajadores, 1961.

Recomendación (número. 116) sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.

- Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1963.
- Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.
- Recomendación (núm. 129) sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, 1967.
- Recomendación (núm. 130) sobre el examen de reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución, 1967.
- Recomendación (núm. 134) sobre la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- Recomendación (núm. 144) sobre la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971.
- Recomendación (núm. 147) sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974.
- Recomendación (núm. 150) sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

²⁰ Cuando un convenio ha sido ratificado, el país ratificante está obligado a aplicar sus normas a todas las empresas del país, tanto nacionales como multinacionales, independientemente de que aplique el convenio por medio de la legislación o por otro procedimiento. Pero las normas que figuran en las recomendaciones o en los convenios no ratificados pueden incluirse, en su totalidad o en parte, en la legislación nacional. Algunas normas internacionales del trabajo de carácter fundamental sobre libertad sindical, la no discriminación en el empleo y la seguridad del empleo son recomendadas por la Declaración como criterios generales de orientación, incluso cuando no puedan ser aplicadas con otro carácter.

²¹ Así, la Declaración es uno de los primeros instrumentos de la OIT en que se menciona el objetivo del nuevo orden económico internacional, como principio orientador para la actuación de los tres sectores que componen la OIT, entre los cuales quedan incluidas las direcciones de las empresas multinacionales.

22 Nicolas Valticos (en International Labour Law (Deventer, Kluwe, 1979)) incluye también en esta categoría de "instrumentos menos formales" las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, las resoluciones y conclusiones de las comisiones de industria, de las reuniones y conferencias técnicas regionales, etc. (pág. 59). Hans W. Baade señala a este respecto que la Declaración es "... un instrumento no previsto en la Constitución de la OIT". ("The Legal Effects of Codes of Conduct for Multinational Enterprises", en Norbert Horn (director de la edición): Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises (Deventer, Kluwer, 1980), pág. 6.)

23 Tal diálogo parece especialmente necesario para encontrar soluciones flexibles y aplicables a determinadas situaciones concretas. Por el carácter universal de la Declaración, muchas de sus disposiciones han tenido que redactarse en términos más bien generales.

24 Párrafo 17, sobre la consulta con las autoridades y las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país de acogida; párrafo 18 sobre la prioridad que debe darse al empleo de nacionales del país de acogida; párrafos 19 y 20 sobre la adaptación de tecnología y la subcontratación en los países en desarrollo; párrafo 30, sobre la formación; párrafo 37 sobre seguridad e higiene; párrafo 51 sobre los representantes autorizados para la celebración de negociaciones, y párrafo 54 sobre la comunicación de informaciones a los representantes de los trabajadores, etc.

25 El principio de la no discriminación entre ambos tipos de empresas ha sido reconocido plenamente por la OCDE; acompaña a las Directrices de la OCDE una Decisión particular del Consejo de la OCDE sobre trato nacional de las multinacionales.

26 Principalmente en los países anglosajones.

27 O bajo la forma de varios convenios internacionales del trabajo.

28 La situación es diferente en el caso de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, principal tipo de instrumento de la OIT de carácter no obligatorio. En efecto, en virtud del art. 19, párrafos 5-7, de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación de someter informes sobre ellas.

29 Por ejemplo, tales declaraciones tripartitas se han hecho en los Países Bajos, el Reino Unido y Suecia.

30 GB.214/6/3, párrafo 85.V y VI.

32 Véase a este respecto Empresas transnacionales: Algunas modalidades para la aplicación de un Código de Conducta en relación con su posible naturaleza jurídica, Comisión de Empresas Transnacionales, Grupo Intergubernamental de Trabajo sobre un Código de Conducta, sexto período de sesiones, 8-9 de enero de 1979, E/C.10/AC.2/9, párrafo 32.

32 Ibid.

33 Véase a este respecto: Issues covered in the Formulation of a Code of Conduct, documento preparado por el Centro de Empresas Transnacionales para el Consejo Económico y Social, julio de 1976 (doc. E/C.10/17, párrafo 169).

34 GB.205/10/2, párrafo 6.

35 Párrafo 24 de Objetivos y atribuciones de las comisiones de industria y comisiones análogas, texto adoptado por el Consejo de Administración en 1963.

36 Así, pues, la participación de las mismas empresas en este procedimiento se planteó principalmente por medio de la consulta a las organizaciones de empleadores. Esto, naturalmente, sin perjuicio de que los gobiernos puedan establecer contactos directos con estas empresas, a tales efectos. Pero tales contactos directos parecen haber constituido una excepción con respecto a los primeros informes sobre la Declaración.

37 Resumen de decisiones del Consejo de Administración 205/205 párrafo 17. Se informó a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT acerca de esta decisión en junio de 1978.

38 El cuestionario se transmitió a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT en junio de 1979, con el ruego de que lo completaran para fines de dicho año. Como la Declaración se dirigía a destinatarios en países tanto de origen como de acogida, correspondía a los gobiernos mismos en primer lugar la decisión de si se dirigía realmente a ellos. El cuestionario se redactó en gran parte siguiendo el modelo del formulario de informe utilizado para someter informaciones sobre los convenios ratificados, dado que la Declaración constituye un texto normativo detallado, compuesto de 58 párrafos. Sin embargo, se aclaraba plenamente que la finalidad de la consulta consistía en obtener informaciones sobre el efecto dado a un instrumento de carácter voluntario y sobre las experiencias obtenidas a estos efectos. También se reconocía que para esta primera encuesta sobre el efecto dado a la Declaración podría no disponerse de informaciones completas en todos los casos.

39 De conformidad con la práctica usual en la OIT con respecto a las comisiones del Consejo de Administración, las organizaciones no gubernamentales con estatuto consultivo (OIE, CIOSL, CMT, FSM, Organización de la Unidad Sindical Africana y Alianza Cooperativa Internacional) tenían derecho a estar representadas en la reunión del Comité. Con respecto a las organizaciones internacionales, el Consejo de Administración decidió invitar únicamente para esta primera reunión de seguimiento de la Declaración a las dos organizaciones con experiencia más directamente relacionada con estas materias, es decir, las Naciones Unidas (UN/CTC) y la OCDE. Estas organizaciones y la OIT han suscrito acuerdos formales con respecto a su representación mutua en las reuniones.

40 GB.209/2/3, párrafo 9.

41 De conformidad con este principio, en sus documentos de trabajo preparados con vistas al Comité encargado de considerar los primeros informes gubernamentales, la Oficina no mencionó los nombres de las empresas, aunque figuraran en algunas de las respuestas recibidas. Y el Comité confirmó que ésta era una práctica conveniente que debía mantenerse en el futuro. Puede señalarse que se aplica un principio similar en la OCDE. En su Decisión de 1976 sobre el procedimiento consultivo intergubernamental acerca de las Directrices para las empresas multinacionales se declara que la Comisión de la OCDE sobre esta materia (la Comisión IME: Comisión sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales) "... no deberá formular conclusiones sobre la conducta de empresas individualmente consideradas". Decisión del Consejo sobre las consultas intergubernamentales acerca de las Directrices para las empresas multinacionales, párrafo 3, reproducido en OCDE: International investment and multinational enterprises (París, 1976).

Este principio se confirmó en la revisión de 1979 de las Directrices de la OCDE. Así, se señala en el párrafo 84 de International investment and multinational enterprises: Review of the 1976 declaration and decisions (París, 1979) que la Comisión IME "... no era considerada como un foro judicial o cuasi judicial", pero que los detalles sobre casos concretos se habían utilizado como "... ejemplos ilustrativos de cuestiones relacionadas con las Directrices. Esta solución ha mostrado ser de utilidad a los efectos de poner en claro el significado de las Directrices, frente a resultados y problemas concretos, en los comentarios explicativos incluidos en el presente informe" (ibíd.). Sin embargo, es un hecho que el examen por parte de la OCDE de cuestiones planteadas por casos de inobservancia supuesta o real de los principios de la OCDE por ciertas empresas multinacionales ha tenido en parte unos efectos prácticos en lo que se refiere al comportamiento de algunas de las empresas de que se trataba.

42 Resumen de los informes recibidos sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (GB/MNE/1980/D.1. En el documento se resumen las comunicaciones de los 52 países siguientes: República Federal de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Birmania, Canadá, Comoras, Cuba, Chipre, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos, Etiopía, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Guyana, India, Irak, Irlanda, Italia, Japón, Kenia, Kuwait, Líbano, Liberia, Malawi, Mauricio, México, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Reino Unido, República Arabe Siria, República Dominicana, RSS de Bielorrusia, República Unida del Camerún, Rwanda, Seychelles, Suecia, Suiza, Swazilandia, Turquía, URSS y Uruguay. Las respuestas de cuatro gobiernos, los de Colombia, Ghana, Luxemburgo y Portugal, llegaron demasiado tarde y no se resumieron en el documento. Estas respuestas, junto con dos informes de organizaciones de trabajadores que habían enviado nuevas observaciones pero no por conducto de sus gobiernos respectivos, también se sometieron al Comité, el cual estableció ciertas orientaciones con respecto al trato que en el futuro debía darse a tales casos en los documentos de la Oficina. Recomendó a estos efectos que "las observaciones efectuadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores y recibidas por la OIT independientemente de las que formen parte de los informes de los gobiernos podrían utilizarse en la preparación de la documentación de la Oficina, después de haber sido sometidas al gobierno interesado para su examen, de acuerdo con la práctica habitual de la OIT" (GB.214/6/3, párrafo 85.I.c)).

43 Texto analítico, OIT/MULTI, septiembre de 1980.

44 En estos casos, los gobiernos unieron en anexo o incorporaron a su propio informe las reservas de las organizaciones. De las demás respuestas no pudo determinarse si se habían celebrado o no tales consultas.

45 Informe de la Comisión del Consejo de Administración para examinar los informes sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Ginebra, 22-26 de septiembre de 1980 (GB.214/6/3).

46 Un cierto precedente de este nuevo procedimiento aplicable a los conflictos relativos a la aplicación de la Declaración es el actual procedimiento de interpretación de la OIT en relación con los convenios y las recomendaciones. La Constitución de la OIT prevé (art. 37) que todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de la Constitución misma o de los convenios internacionales del trabajo serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia (anteriormente, Tribunal Permanente de Justicia Internacional). A esta disposición se recurrió únicamente en unas pocas ocasiones, durante los primeros años de existencia de la Organización. Sin embargo, los gobiernos consultan con frecuencia al Director General

de la Oficina Internacional del Trabajo acerca de la interpretación de convenios y recomendaciones. Al comunicarse la respuesta del Director General a tales consultas, se hace la aclaración de que la Constitución de la OIT no contiene disposiciones que le autoricen para interpretar las decisiones de la Conferencia. Las opiniones del Director General (memorándums de la Oficina Internacional del Trabajo) se someten al Consejo de Administración para información y se publican en el Boletín Oficial de la Oficina Internacional del Trabajo.

El procedimiento de la OIT para tratar de los conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tiene cierta similitud también con el procedimiento aplicado por la OCDE con respecto a la clasificación de las disposiciones de las Directrices de la OCDE. Este procedimiento lo aplica la Comisión sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, dentro del marco de las consultas intergubernamentales (véase R. Blanpain: The OECD guidelines for multinationals: Labour relations experience and reviews (Deventer, Kluwer, 1980). Véase también la nota de pie de página 41 de este documento. Los procedimientos aplicados tanto por la OIT como por la OCDE se centran sobre las cuestiones planteadas por las dificultades relativas a la aplicación de sus respectivos instrumentos. Y no se formulan conclusiones con respecto a la conducta de las partes interesadas en cada una de las situaciones de hecho (es decir, las empresas, individualmente consideradas).

47 Para más detalles sobre estas recomendaciones, véase GB.214/6/3, párrafo 85.

48 GB.216/17/7.

49 GB.218/18/28.

50 El Grupo Intergubernamental de Trabajo de las Naciones Unidas sobre un Código de Conducta, órgano creado por la Comisión de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas (que somete sus informes al Consejo Económico y Social) para redactar el Código de las Naciones Unidas, ha celebrado 17 períodos de sesiones desde enero de 1977. El Grupo se compone de la totalidad de los 45 miembros de la Comisión. Lo ayudan en su trabajo 15 expertos consultores de círculos empresariales, sindicales, universitarios y procedentes de otros grupos de intereses. El Grupo ha redactado un proyecto de Código, en el que no se decide acerca de ciertas cuestiones de importancia, entre las que figuran la naturaleza jurídica del Código y la definición de las empresas transnacionales. El octavo período de sesiones de la Comisión, programado para agosto-septiembre en Manila, debía someter propuestas al ECOSOC con vistas a la terminación del Código. Se espera que el Código de las Naciones Unidas tome finalmente la forma de resolución de la Asamblea General.

51 Reproducidas en OCDE: International investment and multinational enterprises, op. cit.

52 Carta de 19 de diciembre de 1977, reproducida en el anexo 2 del documento E/C.10/AC.2/3.

53 En dicho documento se mencionaban las siguientes opciones:

- a) no se mencionarían en el Código las cuestiones relativas al empleo y a la mano de obra, por quedar entendido que estas materias pertenecen a la competencia de la OIT y quedan cubiertas por los instrumentos pertinentes de dicha organización;
- b) se redactaría una sección separada sobre empleo y mano de obra, teniendo debidamente en cuenta el trabajo realizado por la OIT, tal como consta en los convenios y recomendaciones y en la Declaración de principios; y de hecho tal sección resumiría las notas características de tales documentos;
- c) se haría una simple referencia general a la Declaración tripartita de la OIT, cuyo texto figuraría en anexo al Código de las Naciones Unidas, como había sugerido el Consejo de Administración de la OIT;
- d) la Declaración se incorporaría, como tal texto, en el cuerpo mismo del Código de las Naciones Unidas.

Las opciones primera y última corresponden a dos posiciones que plantean ciertos problemas. En efecto, parece evidente que dejar de mencionar las cuestiones de empleo y mano de obra estaría en contradicción con las discusiones celebradas hasta ahora en el Grupo Intergubernamental de Trabajo. (E/C.10/AC.2/5, extractos de los párrafos 99 y 100.)

54 Documento de trabajo núm. 4/Rev.1, preparado para la reunión de enero de 1979 del Grupo Intergubernamental de Trabajo.

55 Véase también Informe del Grupo Intergubernamental de Trabajo sobre un Código de Conducta acerca de la labor realizada en sus 5.º, 6.º y 7.º periodos de sesiones, E/C.10/46, 11 de abril de 1979, párrafo 17.

56 Informe del Grupo Intergubernamental de Trabajo sobre un Código de Conducta acerca de la labor realizada en su 14.º periodo de sesiones, E/C.10/79, 26 de junio de 1981, párrafo 17 y anexo I, pág. 12. Esta decisión fue confirmada de nuevo en el 17.º y último período de sesiones del Grupo de Trabajo (Informe del Grupo Intergubernamental de Trabajo acerca de la labor realizada en sus 15.º, 16.º y 17.º periodos de sesiones, Conference Room paper 61/Rev.1, 20 de mayo de 1982).

El Grupo de Trabajo también adoptó en su 14.º período de sesiones una disposición acerca de la comunicación de informaciones por parte de las empresas multinacionales a los sindicatos y demás representantes de los trabajadores, disposición que parecía necesaria dado el mayor alcance del Código de las Naciones Unidas en comparación con la Declaración de la OIT. Esta disposición (párrafo 44a del proyecto de Código) que está en armonía con la Declaración y con la Recomendación núm. 129, principal instrumento general de la OIT sobre esta materia, era del tenor siguiente:

"Habida cuenta de las disposiciones pertinentes de la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, y de conformidad con las leyes, los reglamentos y las prácticas nacionales en materia de relaciones laborales, las empresas transnacionales deberían brindar/brindarán a los sindicatos u otros representantes de los empleados de sus entidades en cada uno de los países en que funcionan, por conducto de medios de comunicación adecuados, la información necesaria sobre las actividades de que se ocupa el presente Código a fin de permitirles contar con una imagen fiel y adecuada del desempeño de la entidad local y, cuando corresponda, de la empresa en su conjunto. Dicha información debería incluir/incluirá, cuando lo dispusiesen/dispongan la legislación y la práctica nacionales, entre otras cosas, las perspectivas o los planes de desarrollo futuro que tengan efectos económicos y sociales de importancia para los empleados interesados.

Deberían elaborarse/Se elaborarán procedimientos de consulta sobre cuestiones de interés mutuo por acuerdo entre las entidades de las empresas transnacionales y los sindicatos u otros representantes de los empleados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

La información que se facilite en virtud de las disposiciones del presente párrafo debería quedar sujeta a las salvaguardias apropiadas de confidencialidad de modo que no se causase perjuicio a las partes interesadas." (Ibíd., Add. 1, anexo I, pág. 2, y Add. 2, párrafo 7.)

57 GB.214/6/3, párrafo 85.VII.

58 Tanto en las formulaciones del presidente como en la propuesta del Grupo de los 77 con respecto al seguimiento, se señala a este respecto que: "La Comisión actuará como órgano central internacional para todas las cuestiones relacionadas con el Código. Establecerá y mantendrá estrecho contacto con otras organizaciones y organismos especializados de las Naciones Unidas que se ocupen de cuestiones relativas al Código y a su aplicación con miras a coordinar las medidas que se adopten para la promoción y aplicación del Código. Cuando se planteen cuestiones abarcadas por acuerdos y arreglos internacionales que hayan sido elaborados en otros foros de las Naciones Unidas

específicamente mencionados en el Código, la Comisión remitirá tales cuestiones a los órganos competentes encargados de la aplicación de tales acuerdos o arreglos". Acerca del control y seguimiento del Código de las Naciones Unidas, así como sobre otras importantes cuestiones, había de decidir el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas durante las últimas tres reuniones, programadas para el primer semestre de 1982. El informe del Grupo de Trabajo habría de someterse a la 8.^a reunión (1982) de la Comisión de Empresas Transnacionales. (Formulaciones del presidente E/C.10/AC.2/14, párrafo 5.g y Grupo de los 77, CRP Núm. 26/Add.3.)

59 Para una exposición del trabajo sobre el Código de las Naciones Unidas, véase, por ejemplo, Werner I Feld: Multinational corporations and UN practices: The quest for codes of conduct (Nueva York, Pergamon Policy Studies, 1980).

60 OCDE: International investment and multinational enterprises: Review of the 1976 declaration and decision, op. cit., párrafo 30.

61 Ibíd., párrafo 30.

62 Por ejemplo, mientras que hasta hace poco tiempo no había en la OCDE, a diferencia de lo que ocurría en la OIT, un sistema formal para comunicar informes por parte de los gobiernos sobre la aplicación de sus Directrices, este procedimiento se prevé ahora con carácter periódico, como resultado de la revisión de 1979. Los primeros informes de esta clase son los correspondientes al informe a medio plazo sobre todos los elementos de la Declaración de 1976 (las Directrices y los textos sobre tratamiento nacional; y sobre los incentivos y desincentivos para la inversión internacional). Estos informes de la OCDE también abarcan las disposiciones de las Directrices que coinciden en substancia con las disposiciones de la Declaración de la OIT. (OCDE: International investment and multinational enterprises: Review of the 1976 declaration and decision, op. cit., párrafo 22.) De manera similar, después de la revisión de 1979, se pidió a los Estados miembros de la OCDE que establecieran puntos de contacto en cada país para responder a las consultas y con vistas a desplegar esfuerzos complementarios de promoción y de educación para dar a conocer más ampliamente, a nivel nacional, el contenido de las Directrices y los procedimientos por medio de los cuales podían aplicarse. (Para más detalles véase OCDE: National contact points: Action by Member Governments to promote the OECD Guidelines for multinational enterprises (París, septiembre de 1980).) Por su parte, la OIT no ha recomendado la creación de instituciones nacionales especiales para la promoción de la Declaración, pero ha pedido la realización de consultas tripartitas en los Estados Miembros con respecto al seguimiento de la Declaración, que han de efectuarse de conformidad con la práctica y el derecho nacionales y teniendo en cuenta los objetivos de las normas existentes sobre consulta tripartita

internacional, es decir, del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) (véase GB.214/16/3, párrafo 85.V), pero se deja que los gobiernos decidan si sería conveniente establecer un mecanismo institucional concreto en relación con la Declaración tripartita de la OIT.

⁶³ TUAC: Comisión Consultiva Sindical de la OCDE. También existe una Comisión Consultiva Empresarial (BIAC), a la cual se atribuyen funciones paralelas en relación con el seguimiento de las Directrices.

⁶⁴ Comisión sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales (antes mencionada).

⁶⁵ Para más informaciones sobre estos "casos", véase OCDE: Review of the 1976 Declaration and Decision, op. cit., párrafo 22; y para un resumen de las explicaciones formuladas por la Comisión IME, párrafos 28-39. Un análisis detallado de los principales "casos" figura en Roger Blanpain: The OECD Guidelines for multinationals: Labour relations experience and reports, op. cit.

⁶⁶ Official Journal of the European Communities, C.297, 15 de noviembre de 1980.

⁶⁷ Procedimientos para la consulta y la información por los trabajadores, Bulletin of the European Communities, Supplement 3/80, pág. 6.

⁶⁸ Draft EEC Directive, artículo 17.1.

⁶⁹ A este respecto, señala lo siguiente: "... por último, la Comisión recuerda que la OCDE y la OIT siguen trabajando en este campo y que la Comisión piensa seguir participando activamente en tales trabajos, especialmente con vistas a obtener que tan pronto como sea posible las empresas multinacionales que tienen su sede fuera de los países de la Comunidad queden sujetas a las mismas obligaciones que las que tienen su sede dentro de ella" (Bulletin of the European Communities, op. cit., pág. 6).

⁷⁰ Comunicado de prensa 110/80 del European Trade Union Congress (ETUC).

⁷¹ United States Council of the International Chamber of Commerce: International Labor Affairs Report, noviembre de 1980, págs. 3-6, refiriéndose a los puntos de vista expresados por la Union of Industries of the European Community (UNICE).

72 Hans W. Baade: "Codes of conduct for multinational enterprises: An introductory survey", en Norbert Horn (director de la edición), op. cit., pág. 440.
