



Consejo de Administración

310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/MNE/2

Subcomisión de Empresas Multinacionales

MNE

PARA INFORMACIÓN

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Actualización sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011: complemento de información

Algunos ejemplos

Presentación resumida

Cuestiones abordadas

El presente documento complementa la Actualización sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011 presentada en noviembre de 2010 (GB.309/MNE/1) y proporciona algunos ejemplos recibidos de diversas unidades técnicas de la OIT sobre iniciativas impulsadas por la OIT, incluso con empresas multinacionales, para promover los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

Repercusiones en materia de políticas

Ninguna.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Acción requerida

Se invita a la Comisión a que tome nota de la información contenida en el presente documento.

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.309/MNE/1, GB.301/15, GB.301/TC/1 y GB.301/PV.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Introducción

1. Este documento complementa la Actualización sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011 presentada en noviembre de 2010¹ y proporciona algunos ejemplos recibidos de diversas unidades técnicas de la OIT referentes al compromiso de la Organización con los principios relativos a la promoción del sector empresarial de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). En la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se explica el modo en que las empresas pueden optimizar su contribución al desarrollo económico y social en términos de políticas generales, empleo, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. Asimismo, destaca la función de los gobiernos en la creación de un entorno favorable para la actividad empresarial responsable y sostenible.
2. Hay dos puntos de partida operativos comunes para las iniciativas de la OIT encaminadas a promover dicha Declaración con empresas multinacionales: 1) proporcionar asistencia técnica para la formulación de políticas en las empresas y 2) colaborar con intervenciones directas centradas en cuestiones específicas. La acción de la OIT puede concretarse de diversas formas, entre ellas las siguientes: actividades de sensibilización y promoción, aportes técnicos, investigaciones, formación, desarrollo de herramientas y recursos, desarrollo de relaciones con redes empresariales, creación de oportunidades para el intercambio de experiencias prácticas, e inicio y facilitación del diálogo y las alianzas a nivel nacional. Cada iniciativa ofrece la oportunidad de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, muchos de los cuales se refieren a alianzas público-privadas que se guían por los principios establecidos por el Consejo de Administración². Con arreglo a una política adoptada recientemente por la Oficina para poner en práctica esos principios, se establecen alianzas público-privadas con la participación de las Oficinas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores y del/de los gobierno(s) interesado(s).

Políticas generales: contribución a la puesta en práctica de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Trabajo infantil

3. La OIT facilita información técnica a esas alianzas y a la Iniciativa Internacional del Cacao (ICI), a la Fundación para la Erradicación del Trabajo Infantil en el Cultivo del Tabaco (ECLT) y al grupo de empresas de alimentos y bebidas del foro AIM-PROGRESS. En colaboración con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Save the Children, la OIT también contribuye a la iniciativa relativa a los derechos del niño y los principios de las empresas, que trata de integrar los derechos del niño en las estrategias y actividades de las empresas en materia de sostenibilidad. La Oficina proporciona a estas iniciativas información acerca de los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil, fomenta el intercambio de información sobre las buenas prácticas de las empresas para luchar contra el trabajo infantil y promueve

¹ Documento GB.309/MNE/1.

² Documentos GB. 301/15, párrafo 28, GB.301/TC/1 y GB.301/PV, párrafo 249.

la coordinación con las estructuras tripartitas que se ocupan del trabajo infantil en los países beneficiarios.

4. En la Argentina, la OIT ha ayudado a potenciar la concienciación de las empresas y a crear capacidad para eliminar la participación de niños en las actividades empresariales incluso a través de la *Red de Empresas contra el Trabajo Infantil*, una red de empresas multinacionales y otras empresas que operan en diversos sectores del país. En el Brasil, la Oficina ha contribuido a luchar contra el trabajo infantil en la industria del tomate a través de las actividades de empresas multinacionales en ese sector y está procurando eliminar la explotación sexual comercial de niños en el sector del transporte junto con multinacionales de diversos sectores a fin de poner en marcha un programa nacional denominado *Na Mão Certa* (En el camino correcto). En toda la región de América Latina, la Oficina está tratando de identificar las iniciativas del sector privado para la eliminación del trabajo infantil en los sectores de la alimentación, las bebidas y el tabaco a través del fomento del diálogo y el desarrollo de iniciativas similares, con el objetivo general de aumentar el compromiso de los empleadores con la lucha contra el trabajo infantil.
5. La Oficina está impulsando activamente actividades en el marco de alianzas de colaboración público-privada con el objetivo de erradicar el trabajo infantil en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales mediante la contribución a los esfuerzos nacionales para la eliminación del trabajo infantil en las comunidades que trabajan en la producción de cacao. Esas actividades, que son actualmente objeto de estudio en relación con un grupo de nueve empresas multinacionales en Ghana y Côte d'Ivoire, complementarían el proyecto relativo a las comunidades productoras de cacao a fin de apoyar la creación de capacidades nacionales, mejorar la coordinación y ampliar los esfuerzos tendentes al control del trabajo infantil.

Trabajo forzoso

6. La OIT sigue apoyando los esfuerzos para eliminar el trabajo forzoso desplegados por los empleadores y las empresas basándose en una estrategia mundial, relativa a la consolidación de una alianza empresarial mundial contra el trabajo forzoso, concebida en 2009 en estrecha consulta con la Organización Internacional de Empleadores (OIE)³. Con esta estrategia se solicita más material de orientación específico para cada sector, lo cual es el resultado de la amplia divulgación que se ha dado al manual para empleadores y empresas sobre la lucha contra el trabajo forzoso de la OIT⁴. Actualmente se está preparando este material, centrado en particular en el trabajo forzoso en el sector de la pesca e industrias conexas, así como en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones. En 2010, la OIT llevó a cabo estudios de casos de empresas sobre la prevención de las prácticas de trabajo forzoso en las cadenas de suministro en colaboración con diversas empresas multinacionales. La presentación de los estudios de casos se realizará en un taller regional para empleadores sobre el trabajo forzoso y la trata previsto para 2011.
7. La Oficina apoyó también actividades de sensibilización entre las empresas multinacionales a fin de prevenir la trata de personas mediante su participación en calidad de miembro *ex officio* del Comité Directivo de la UN.GIFT (Iniciativa mundial de las Naciones Unidas para luchar contra la trata de personas). UN.GIFT firmó diversas alianzas

³ OIE: *Forced labour: Why it is an issue for employers* (Ginebra, 2010), disponible en inglés en el sitio web http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/guides/english/2010_IOE_Guide_Paper_Forced_Labour_-_Why_it_is_an_issue_for_employers.pdf.

⁴ OIT: *Lucha contra el trabajo forzoso – Manual para empleadores y empresas* (Ginebra, 2008).

con determinadas empresas del sector del transporte. Además, participó en la campaña «¡Terminemos ya con la trata de seres humanos!» impulsada a nivel empresarial para dar a conocer las directrices de aplicación del Protocolo de Luxor en diciembre de 2010 y presentar una herramienta electrónica de aprendizaje para empresas privadas sobre cómo prevenir la trata en las cadenas de suministro.

8. A nivel nacional, la OIT siguió prestando apoyo a los esfuerzos en materia de investigación del Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo en el Brasil, cuyo principal objetivo es evitar que los productos fabricados en un entorno de trabajo forzoso entren en la cadena de suministro. Una de sus actividades es la investigación para identificar las empresas que comercializan productos procedentes de estados donde se ha confirmado la existencia de trabajo forzoso. El código de conducta en virtud del Pacto Nacional ha sido firmado por cientos de empresas y recibe apoyo financiero adicional procedente del sector privado.
9. La Oficina ha proporcionado información técnica sobre las normas internacionales del trabajo y las prácticas pertinentes para la formulación de códigos de conducta referentes al trabajo forzoso, recientemente en Georgia (firmado por la Asociación de Empleadores de Georgia, la Cámara de Comercio y diversos consejos de empresas internacionales) y en Viet Nam (agencias de empleo privadas).

Empleo: Fomento del empleo

10. La Oficina está preparando un libro titulado *Making globalization socially sustainable*, en colaboración con la Fundación para la Investigación de la Cámara de Comercio Internacional y con la Organización Mundial del Comercio, cuya publicación está prevista durante el segundo semestre de 2011. En el libro se analizarán los diversos canales por medio de los cuales la globalización afecta los puestos de trabajo y los salarios, y se planteará si las políticas de comercio y empleo deberían ajustarse, así como la forma de hacerlo, con el fin de lograr una globalización sostenible a nivel social, centrándose en tres cuestiones: 1) la globalización y el empleo; 2) la globalización y la incertidumbre, y 3) la garantía de una distribución sostenible de los beneficios de la globalización.

Empleo: Igualdad de oportunidades y de trato

11. La publicación de la Oficina titulada *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*⁵, compuesta por una serie de casos de estudio de empresas, se dio a conocer en la 18.ª Conferencia Europea de los Servicios Sociales celebrada en Barcelona en junio de 2010.
12. En el Brasil, uno de los objetivos del Programa Pro Equidad de Género, dirigido por la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres con la asistencia de la Oficina de la OIT en Brasilia, es sensibilizar a las empresas sobre los beneficios que pueden aportar a la productividad el fomento de la conciliación del trabajo y la vida familiar y la igualdad de género. En este contexto, la Oficina celebró una discusión sobre la justificación económica de las políticas empresariales que contemplan la igualdad de género y la conciliación del trabajo y la vida privada, en el marco de un taller que contó con la participación de 30 empresas brasileñas procedentes de diversos sectores.

⁵ C. Hein y N. Cassirer: *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo* (Ginebra, OIT, 2010).

13. La red establecida recientemente por la OIT sobre las empresas mundiales y la discapacidad (*Global Business and Disability Network*), es una alianza público-privada constituida por 30 empresas, 11 organizaciones de empleadores y diversas redes empresariales interesadas en la cuestión de las discapacidades. Además, ha publicado la obra *Disability in the workplace: Company practices*⁶, producido videos de sensibilización que están disponibles a través del canal ILO-TV y celebrado reuniones inaugurales sobre planificación en París, Nueva York y Bangalore, donde las compañías tuvieron la oportunidad de compartir buenas prácticas y aportar ideas sobre cómo seguir organizando la red.
14. En cuanto a la cuestión del VIH y el sida en el lugar de trabajo, la Oficina moviliza periódicamente el apoyo de las empresas multinacionales para las actividades de promoción, y colabora con la Coalición Mundial de Empresas contra el VIH y el sida, la tuberculosis y el paludismo. Asimismo, la OIT organizó un Foro de los interlocutores del lugar de trabajo (acto que tuvo lugar antes de la XVIII Conferencia internacional sobre el sida, celebrada en Viena en julio de 2010), donde las empresas multinacionales compartieron sus experiencias en la lucha contra el VIH y el sida en el lugar de trabajo. En 2010, la Oficina y organizaciones de empleadores y trabajadores participaron en tres actos de sensibilización a los que asistieron empresas multinacionales y grupos de empresas, y en los que se hizo pública la nueva Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y se intercambiaron buenas prácticas. La colaboración en curso entre la OIT y diversas empresas multinacionales que operan en la India ha permitido preparar una publicación titulada *Prevention of HIV/AIDS in the world of work: A tripartite response*⁷.

Condiciones de trabajo y de vida

15. El Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), que se ocupa de diversas prácticas en el lugar de trabajo, desarrolla su labor con las pequeñas y medianas empresas de las cadenas de suministro a fin de mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento en materia medioambiental. En el marco de este proyecto, que se está desarrollando en China, Colombia, Ghana, India, Indonesia, Sudáfrica y Viet Nam, con el apoyo financiero de Noruega y Suiza, se proporciona capacitación a los directivos de las pequeñas y medianas empresas basándose en cinco módulos titulados: Cooperación en el lugar de trabajo; Gestión de la calidad; Productividad y producción menos contaminante; Mejorar la gestión de los recursos humanos; y Organización del lugar de trabajo para que sea seguro y eficaz. El programa combina la capacitación con el asesoramiento sobre el terreno. La formación se complementa con visitas a las fábricas para poder ayudar a los trabajadores y los directivos a mejorar su lugar de trabajo. Más recientemente, algunas empresas multinacionales y asociaciones empresariales han mostrado interés por los módulos de formación del proyecto PECR para mejorar la capacidad del personal de sus compradores y proveedores a fin de cumplir con los principios en los que se basan las normas de la OIT a las que se hace referencia en sus códigos de conducta.

Relaciones laborales

16. El Programa Better Work, una alianza entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), trabaja con proveedores de primer nivel de prendas de vestir en Haití,

⁶ OIT: *Disability in the workplace: Company practices* (Ginebra, 2010).

⁷ OIT: *Prevention of HIV/AIDS in the world of work: A tripartite response. A documentation of good practices* (Nueva Delhi, 2009).

Jordania, Indonesia, Lesotho, Nicaragua y Viet Nam para mejorar las normas de trabajo e incrementar la competitividad. Los compradores internacionales participan en el programa a través de: su representación en el Comité Consultivo de Better Work; la participación de fábricas proveedoras; la compra de servicios a Better Work; la adhesión a los Principios para los compradores previstos en el programa Better Work, y la participación en reuniones del Foro de compradores nacionales e internacionales. En los programas nacionales, el Foro de compradores facilita el diálogo con sindicatos, gobiernos y empleadores para abordar las cuestiones relativas a la aplicación del programa y las cuestiones en materia de legislación y políticas laborales. Los compradores que forman parte de Better Work se comprometen a seguir apoyando la mejora en sus fábricas proveedoras y a considerar la relación que existe entre las prácticas de compra internas y el incumplimiento en las instalaciones de los proveedores. En total, 22 compañías han firmado los Principios de los compradores, 41 han participado en reuniones del Foro de compradores y 29 han contratado los servicios de Better Work. En 2011, Better Work tiene previsto fortalecer su colaboración con los compradores mediante la preparación de acuerdos de colaboración con mecanismos de rendición de cuentas transparentes.

17. Como parte del Programa de Trabajo Decente por País para Marruecos, la OIT ayudó a establecer un Comité Directivo Tripartito Nacional para la mejora de la competitividad en el sector de los textiles y el vestido por medio del trabajo decente. Uno de los elementos importantes de la estrategia de competitividad es reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para impulsar el diálogo social, en especial a través del Comité Bipartito de los Textiles y el Vestido, creado en cooperación con la OIT. En colaboración con el grupo de inversores extranjeros para Marruecos, establecido por el Foro AMF⁸, el Comité Bipartito elaboró una estrategia industrial para la responsabilidad social de las empresas. El grupo de inversores extranjeros aportó más fondos destinados a la formación sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos, así como a la aplicación del plan de trabajo anual del Comité Bipartito que incluía el intercambio de experiencias con una institución homóloga, el Consejo bipartito del sector de los textiles y el vestido de Bélgica.
18. En relación a los acuerdos marco internacionales firmados entre empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), entre las actividades desplegadas por la OIT cabe citar las siguientes: *a)* realización de una encuesta en línea destinada a directivos de empresas multinacionales a fin de conocer las repercusiones de los acuerdos marco internacionales desde el punto de vista empresarial; *b)* estudio de los acuerdos transfronterizos para gestionar y anticipar la reestructuración de las operaciones europeas de las empresas multinacionales; *c)* investigación sobre las repercusiones de los acuerdos marco internacionales en la promoción de los objetivos del Programa de Trabajo Decente de la OIT, particularmente en las áreas de libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, en las cadenas de valor de las empresas multinacionales seleccionadas, y *d)* elaboración de un estudio sobre el efecto de los acuerdos marco internacionales alcanzados por el sindicato mundial Union Network International (UNI Global Union) en determinados países del hemisferio sur. En estos momentos se están elaborando diversos documentos de trabajo, una publicación⁹ y una base de datos sobre acuerdos marco internacionales que se harán públicos en los ámbitos académico y de investigación, y en reuniones de política.

⁸ El Foro AMF es una red abierta sin fines de lucro, basada en la participación, creada a principios de 2004 para abordar los principales problemas que se había previsto que surgirían con la expiración del Acuerdo Multifibras. Véase <http://www.mfa-forum.net>.

⁹ K. Papadakis (responsable de la publicación): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Ginebra, OIT y Londres, Palgrave MacMillan) (en proceso de edición).

19. La Oficina está contribuyendo con conocimientos y experiencia en materia de formación al programa de formación sobre comunicación entre la dirección y los trabajadores iniciado en 2010 por la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica y la Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico, destinado a apoyar a las empresas que las componen y a sus proveedores en la aplicación de sistemas eficaces de comunicación entre la dirección y los trabajadores y a sensibilizar a los trabajadores acerca de sus derechos y responsabilidades. La OIT actúa como «parte interesada experta» en la elaboración de estos materiales didácticos y participa en teleconferencias bimensuales para debatir sobre los materiales preliminares, que se pondrán a prueba y finalizarán en 2011.

Enseñanzas extraídas

20. Aunque la extensión de este documento no permite explicar en detalle las enseñanzas extraídas de cada una de las actividades, a continuación se exponen algunas enseñanzas generales que se han extraído de la experiencia con las alianzas:
- a) las intervenciones específicas, en torno a temas concretos constituyen el principal medio de acción para las actividades de la OIT encaminadas a promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con dichas empresas;
 - b) el desarrollo de una colaboración efectiva requiere tiempo (a menudo años), recursos y la atención continua por parte del personal: el período de tiempo necesario para pasar de la sensibilización a una plena colaboración puede coincidir o no con los ciclos de programación del organismo;
 - c) determinación de las expectativas: es importante comprender la cultura empresarial así como las intenciones y necesidades de las empresas a fin de poder comunicar las expectativas con claridad. Uno de los motivos frecuentes por los que fracasan las alianzas público-privadas es el choque de culturas institucionales;
 - d) los plazos para actuar: la OIT debe responder con propuestas oportunas, concretas y específicas para ayudar a lograr los objetivos estratégicos de la Organización a través de la colaboración con las empresas multinacionales;
 - e) la participación desde el comienzo de los interlocutores sociales en la planificación y ejecución de las actividades encaminadas a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con dichas empresas aporta importantes ventajas, en particular permite comprender desde el principio el entorno en que operan las empresas, y
 - f) la colaboración continua y sistemática entre las diversas unidades y proyectos de la OIT responsables de los diferentes aspectos a los que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contribuye a asegurar la coherencia del mensaje y permite abrir nuevas vías para una mayor promoción de los principios de la Declaración. Cabe citar como ejemplo de colaboración transversal la plataforma web del servicio de asistencia de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo para las empresas, que proporciona un mecanismo permanente para el intercambio de conocimientos con respecto a todos los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para uso del público tanto interno como externo.

Ginebra, 22 de febrero de 2011

Este documento se presenta para información