



## Consejo de Administración

332.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018

GB.332/POL/6

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Empresas Multinacionales

POL

Fecha: 16 de febrero de 2018

Original: inglés

### SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Examen del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que incluye actividades de promoción y un sistema de recopilación de información

#### Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que examine la situación actual del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, descrita brevemente en el presente documento, y considere el proyecto de decisión que figura en el párrafo 20.

**Objetivo estratégico pertinente:** Todos.

**Resultado/eje de política transversal pertinente:** Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sí.

**Repercusiones jurídicas:** No.

**Repercusiones financieras:** No.

**Seguimiento requerido:** Sí.

**Unidad autora:** Departamento de Empresas (ENTERPRISES).

**Documentos conexos:** GB.320/POL/10, GB 322/POL/8 y GB.325/POL/9.



## Introducción

1. En su 320.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración adoptó una nueva estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en lo sucesivo, «la Declaración sobre las Empresas Multinacionales»), que el Consejo de Administración revisó por primera vez en su 325.<sup>a</sup> reunión. En su 329.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración adoptó una versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con un segundo anexo en el que se enumeraban varias herramientas prácticas para promover su aceptación por todas las partes concernidas. La promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales forma parte, asimismo, de la iniciativa relativa a las empresas y está incluida en el resultado sobre promoción de empresas sostenibles contenido en el Programa y Presupuesto.
2. En el presente documento se proporciona una visión de conjunto del mecanismo de seguimiento, a saber: las actividades de promoción, entre ellas la divulgación por conducto de la colaboración con otras organizaciones internacionales; la recopilación de información; otras herramientas prácticas enumeradas en el anexo II de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y la integración de esta cuestión en la OIT. Esa visión de conjunto se complementa con una sección dedicada a los principales resultados y enseñanzas extraídas para que el Consejo de Administración pueda evaluar la eficacia del mecanismo de seguimiento que adoptó en 2014.
3. Tal como solicitó el Consejo de Administración <sup>1</sup>, se ha preparado un informe mundial en el que se sintetizan los informes y las conclusiones de las discusiones tripartitas celebradas durante las cuatro reuniones regionales, que se ha incluido en el anexo del presente documento.

## A. Examen de las actividades de promoción

### 1. Sensibilización y creación de capacidad en los planos mundial y regional

4. En 2017, se distribuyó la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en nueve idiomas <sup>2</sup> con motivo del 40.º aniversario de la Declaración (331.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración), y se están preparando versiones en otros idiomas. Se han hecho llegar esas versiones a organizaciones intergubernamentales, nacionales, no gubernamentales y de otra índole mediante actividades de sensibilización organizadas a nivel mundial, regional y nacional. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) ha actualizado su guía *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* Esa guía está disponible en cinco idiomas y será un instrumento fundamental que ayudará en las actividades de los trabajadores en este ámbito, entre ellas las dirigidas a promover el diálogo entre empresas y sindicatos en los planos sectorial y mundial.

<sup>1</sup> Documento [GB.320/POL/10](#).

<sup>2</sup> Todas las versiones están disponibles en: [www.ilo.org/declaracionemn](http://www.ilo.org/declaracionemn).

5. Un nuevo sitio web <sup>3</sup> dedicado a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que entró en funcionamiento a comienzos de 2018, permite que los usuarios accedan más fácilmente a toda la gama de herramientas y recursos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, entre ellos estudios de casos de países en los que se destacan la manera en que se han puesto en práctica sus principios, el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, las oportunidades de formación y los mecanismos de seguimiento regional (informes). Además, se proporciona una visión global de los marcos de política y las declaraciones regionales e internacionales recientes en los que se hace referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que ofrece una clara perspectiva de la relación que guarda este instrumento con la labor más amplia de la OIT en materia de políticas y su aceptación por otras organizaciones e instituciones. Se seguirá ampliando el contenido del sitio web para convertirlo en un conjunto de recursos de alcance mundial para los mandantes tripartitos, las empresas y otros usuarios.
6. El módulo de aprendizaje en línea «Empresas y trabajo decente: Una introducción a la Declaración EMN» <sup>4</sup> está disponible en español, francés e inglés desde 2014 y en árabe, chino, portugués y ruso desde 2015. Se está procediendo a su actualización tras la adopción de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La nueva versión estará disponible en los tres idiomas oficiales en el primer trimestre de 2018; los participantes que finalizan el módulo reciben un certificado.
7. La formación relacionada con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ha aumentado muy considerablemente desde 2015 e incluye diez actividades de formación acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a las que han asistido en total más de 500 participantes. El principal curso dirigido a los mandantes, con un formato bilingüe (francés e inglés) y titulado «Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: el enfoque de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales», se impartió por primera vez en 2015 y se ofrece anualmente con el apoyo de las oficinas regionales de la OIT para África, Asia y el Pacífico y Europa y Asia Central; en 2017 se impartió un curso paralelo para mandantes hispanohablantes en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. El curso «Las normas internacionales del trabajo y la responsabilidad social de las empresas: entender los derechos de los trabajadores en el contexto de la diligencia debida» se basa en la experiencia del Servicio de asistencia de la OIT para empresas y está dirigido específicamente a las empresas. Se incluyeron sesiones acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y su aplicación práctica en la Academia sobre Empresas Sostenibles (2016), la Academia sobre Desarrollo Rural (2016), la Academia sobre Diálogo Social y Relaciones Laborales (2016) y la Academia sobre el Cumplimiento de las Normas en el Lugar de Trabajo mediante la Inspección del Trabajo (2017). Asimismo, la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín han incluido sesiones relativas a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en sus respectivas actividades de formación.
8. A raíz de un acuerdo alcanzado entre la OIT y la Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones (WAIPA), se organizó un curso de formación conjunto sobre la facilitación eficaz de las inversiones y el desarrollo sostenible, a los que asistieron 34 organismos de promoción de las inversiones. Con ese curso se pretende mejorar la capacidad de esos organismos para integrar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en sus estrategias de promoción de las inversiones.

<sup>3</sup> En inglés: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration); en francés: [www.ilo.org/declarationemn](http://www.ilo.org/declarationemn); en español: [www.ilo.org/declaracionemn](http://www.ilo.org/declaracionemn).

<sup>4</sup> Véase: <https://ecampus.itcilo.org/course/view.php?id=35>.

## **2. El Servicio de asistencia de la OIT para empresas**

9. El Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo proporciona orientaciones confidenciales y gratuitas sobre la manera de aplicar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las normas internacionales del trabajo en las actividades empresariales. El sitio web del Servicio de asistencia para empresas está disponible en los tres idiomas oficiales y en japonés (alojado en el sitio web de la Oficina de la OIT en Tokio). Contiene una sección de preguntas y respuestas, herramientas de la OIT y recursos, así como información sobre oportunidades de formación y redes empresariales de la OIT para facilitar una mayor participación. La sección del sitio web que más se consulta es la dedicada a preguntas y respuestas, con más de 5 700 visitas mensuales en promedio. Desde 2014, el Servicio de asistencia para empresas ha respondido a alrededor de 320 solicitudes de información y ha añadido al sitio web más de 70 nuevas preguntas con sus correspondientes respuestas. La Oficina divulga este Servicio por medio de los sitios web pertinentes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las asociaciones empresariales, así como por conducto de organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones.

## **3. Asistencia a nivel de los países**

10. La Oficina presta asistencia en los países con el propósito de establecer vínculos más estrechos entre la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las prioridades nacionales en materia de desarrollo y trabajo decente. Se prestó apoyo a los resultados prioritarios por país previstos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 y para 2016-2017 correspondientes a Angola, Azerbaiyán, Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egipto, Federación de Rusia, Fiji, Filipinas, Francia, Indonesia, Italia, Jamaica, Japón, Kenya, Lesotho, México, Mozambique, Myanmar, Nepal, Omán, Pakistán, Panamá, Senegal, Turquía, Viet Nam y Zambia. Las prioridades abordadas fueron decididas por los mandantes tripartitos y estaban vinculadas con el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). Generalmente, la asistencia consiste en actividades de investigación o evaluación, sensibilización, creación de capacidad, facilitación del diálogo y apoyo técnico en relación con la formulación de políticas y la elaboración de planes de acción. Se han creado plataformas nacionales de diálogo tripartito ampliado para emprender una acción conjunta sostenida en la esfera de las prácticas laborales socialmente responsables en el sector del té en Nepal, el sector de los artículos deportivos en el Pakistán y el sector de la electrónica en Viet Nam. La Oficina también apoya el diálogo entre los países de origen y los países anfitriones acerca de la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. ACTRAV ha organizado actividades regionales y subregionales dirigidas a los sindicatos nacionales y sectoriales de Europa Central y Oriental, América Latina y Asia Meridional.
11. Un número de asociados cada vez mayor ha expresado interés por apoyar la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Varios proyectos en el Pakistán y en Viet Nam cuentan con el apoyo del Gobierno del Japón, y la alianza renovada entre Francia y la OIT presta apoyo a actividades a nivel de los países realizadas en Côte d'Ivoire y el Senegal y a intercambios entre los países de origen y los países anfitriones. La Unión Europea (UE) seleccionó a la OIT como asociado en la ejecución de un proyecto sobre cadenas de suministro responsables en Asia (China, Filipinas, Japón, Tailandia y Viet Nam), junto con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y se está estudiando la realización de un proyecto similar sobre empresas responsables para las Américas. La OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) también fueron seleccionadas como asociados en la ejecución para un proyecto de la Unión Europea relativo al empoderamiento económico de las mujeres en actividades empresariales en los países del Grupo de los Siete

(G-7) (Canadá, Estados Unidos y Japón). Se han establecido nuevas alianzas de colaboración con empresas a fin de promover prácticas responsables, principalmente en África (Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Malawi y República Unida de Tanzania) y en Asia (Bangladesh, Camboya, Indonesia y Myanmar).

#### **4. Puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita**

12. En la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se alienta a los Estados Miembros a que designen puntos focales nacionales con objeto de estimular la promoción y la aplicación de la Declaración a nivel de los países. Hasta la fecha, Portugal y Senegal han designado esos puntos focales nacionales, y Côte d'Ivoire y Jamaica están en vías de designarlos. Armenia, Azerbaiyán, Bélgica, Ecuador, Francia, Georgia, Irlanda, Italia y Suiza han solicitado más información, asistencia o el intercambio de experiencias. Otros Estados Miembros han dado los pasos previos para el establecimiento de esos puntos focales nacionales, especialmente con miras a facilitar el diálogo entre los países anfitriones y los países de origen sobre las actividades de las empresas multinacionales. El indicador 4.3 del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, vinculado con el resultado 4, relativo a la promoción de empresas sostenibles, comprende el establecimiento de plataformas de diálogo, y en varios Estados Miembros se iniciarán nuevos proyectos de cooperación técnica relacionados con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina prestará apoyo para estos procesos y colaborará con los puntos focales nacionales designados en el marco de la conmemoración del centenario de la OIT en 2019.

#### **5. Colaboración con otras organizaciones internacionales e intergubernamentales**

13. La Oficina continúa colaborando con organizaciones internacionales a fin de mejorar la coherencia de las políticas internacionales y la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, especialmente en el contexto de la contribución del sector privado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- a) La nueva estrategia mundial del Pacto Mundial de las Naciones Unidas incluye la amplificación del trabajo en curso en torno a los diez principios en que se basa el Pacto Mundial, así como la actuación en nuevas direcciones, entre ellas la promoción de actividades en la esfera empresarial que contribuyan a los ODS, en particular por medio de la innovación empresarial y el establecimiento de alianzas con las Naciones Unidas <sup>5</sup>. La OIT será uno de los asociados en la futura plataforma de acción de duración determinada (dos años) sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La OIT participó en la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial, cuyo programa incluía una jornada dedicada al tema «Transformar objetivos mundiales en negocios locales», así como en el Foro de las Naciones Unidas sobre el Sector Privado y en la reunión de centros de coordinación del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado, ambos coordinados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- b) El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas acogió con satisfacción la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y señaló que ésta constituye un punto de referencia internacional fundamental para los esfuerzos colectivos dirigidos a garantizar la protección y el respeto de los derechos laborales en las actividades empresariales transnacionales. La

<sup>5</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/strategy>, consultado el 17 de enero de 2018 (disponible sólo en inglés).

versión revisada representa una contribución importante para lograr una mayor coherencia normativa en este ámbito <sup>6</sup>. La Oficina se reúne periódicamente con el Grupo de Trabajo y realiza aportaciones a las visitas de éste a los países y a sus informes temáticos para la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos. Participó en el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se celebra anualmente, en sesiones específicas y como ponente en mesas redondas. La Oficina también participó en las reuniones del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.

- c) La Declaración sobre las Empresas Multinacionales brinda orientaciones a los gobiernos acerca de la creación de un entorno propicio para atraer inversiones responsables. La OIT colabora con otras organizaciones internacionales a fin de apoyar a aquellos países que tratan de atraer inversiones que contribuyan a la consecución de los ODS, especialmente del ODS 8. Entre los asociados clave en esta labor figuran la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la WAIPA. Durante el Foro Mundial de Inversiones de la UNCTAD, de 2014, la OIT organizó una sesión sobre la creación de más y mejores empleos por medio de la inversión y, posteriormente, ha hecho aportaciones técnicas a los análisis de las políticas de inversión de la UNCTAD y ha prestado apoyo en materia de formación para organismos de promoción de las inversiones. A raíz del acuerdo de cooperación suscrito por la OIT y la WAIPA, la OIT se convirtió en miembro del Comité Consultivo de esta última, junto con el Banco Mundial, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la UNCTAD, la OCDE y el International Economic Development Council. La OIT es miembro, asimismo, del comité técnico interinstitucional de las Naciones Unidas establecido para mejorar la eficacia del apoyo que las Naciones Unidas prestan a los países menos adelantados en materia de captación de inversión extranjera directa, y forma parte de una propuesta conjunta de las Naciones Unidas para el desarrollo de la capacidad de los organismos de promoción de las inversiones en los países menos adelantados, junto con la Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo de las Naciones Unidas (OARPMA), la UNCTAD y la ONUDI.
- d) La OIT, en colaboración con la UNCTAD y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, coordina la mesa redonda interinstitucional anual sobre responsabilidad social de las empresas, dirigida a organizaciones internacionales, gobiernos, interlocutores sociales, empresas, representantes de organizaciones de la sociedad civil pertinentes y expertos, con la que se pretende intercambiar experiencias, promover la coherencia de las políticas e identificar oportunidades de colaboración. En esas reuniones se han abordado las adquisiciones sostenibles (2014), el papel del sector privado en la consecución de los ODS (2015), la no discriminación (2016) y la función de la responsabilidad social de las empresas en la economía verde (2017).
- e) La OIT proporcionó asistencia técnica a la OCDE durante la actualización, en 2011, de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como para la elaboración de las orientaciones generales de la OCDE sobre diligencia debida y orientaciones específicas para los sectores de la agricultura, la confección de prendas de vestir y de calzado, la minería y las industrias extractivas <sup>7</sup>. La Oficina también aporta sus conocimientos especializados a los puntos nacionales de contacto de la OCDE previa

<sup>6</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/2017-04-28\\_INFONOTE\\_WGBHR\\_ILO\\_MNE.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/2017-04-28_INFONOTE_WGBHR_ILO_MNE.pdf) (disponible sólo en inglés).

<sup>7</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

solicitud<sup>8</sup> y participa en actividades organizadas por la OCDE. En la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT se hace referencia a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 2011.

- f) El Grupo de los 20 (G-20) aprobó, durante la presidencia alemana de 2017, varias declaraciones en las que se hacía referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en particular en el contexto de las cadenas mundiales de suministro sostenibles, en las que los dirigentes del G-20 se comprometían a promover la aplicación de las normas laborales, sociales y medioambientales y el respeto de los derechos humanos, de conformidad con los marcos reconocidos internacionalmente, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT<sup>9</sup>.
- g) En varios documentos de política y acuerdos comerciales de la Unión Europea se hace referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La OIT ha hecho aportaciones a la Unión Europea durante el proceso de elaboración de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros por las empresas, que no son vinculantes. La evolución y las actividades pertinentes en el seno de la OIT se presentaron durante la reunión de la Unión Europea sobre responsabilidad social de las empresas y conducta empresarial responsable celebrada en 2016. La OIT hizo hincapié en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en una conferencia de la Unión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas organizada en Costa Rica en 2017 en el contexto del capítulo sobre desarrollo sostenible del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica.
- h) En las Directrices de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) sobre responsabilidad social de las empresas en materia de trabajo, de 2016, se hace referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La Red de la OIT y la ASEAN en materia de responsabilidad social de las empresas colaboró en la organización de una conferencia en la que los mandantes tripartitos de varios Estados miembros de la ASEAN examinaron las políticas nacionales de responsabilidad social de las empresas en relación con las directrices laborales de la ASEAN. La Oficina tendrá nuevas oportunidades para apoyar a los Estados miembros de la ASEAN por medio de las actividades relativas a las empresas sostenibles que se realizarán próximamente en Indonesia y el nuevo proyecto «Cadenas de suministro responsables en Asia», financiado por la Unión Europea.
- i) En 2017, el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Tokio (Tokio 2020) y la OIT concertaron un acuerdo de colaboración para promover el trabajo decente a través de prácticas laborales socialmente responsables entre los proveedores de los Juegos Olímpicos, conforme a las disposiciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Esa colaboración comprende seminarios técnicos y simposios sobre la responsabilidad social de las empresas.

<sup>8</sup> «Teniendo en cuenta la función y el alcance geográfico de los Puntos de Contacto Nacionales de la OCDE, y, previa petición, la OIT debería facilitar conocimientos especializados sobre normas sociales y laborales», párrafo 23, e) de las [Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro](#), Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales* núm. 14-1, 105.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2016.

<sup>9</sup> *G20 Leaders' Declaration: Shaping an interconnected world*, véase: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_562295.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_562295.pdf) (disponible sólo en inglés).



## **B. Examen del sistema de recopilación de información**

### **1. Reuniones regionales de la OIT (la reunión tripartita y el sistema de recopilación de información)**

14. Comenzó a utilizarse el mecanismo de seguimiento regional para la Reunión Regional Americana (2014) y más tarde se empleó para la Reunión Regional Africana (2015), la Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2016) y la Reunión Regional Europea (2017). En cada una de las regiones se remitió una encuesta a los mandantes tripartitos y sus respuestas formaron la base del informe que se examinó en una reunión tripartita especial de la Reunión Regional, procediéndose a formular recomendaciones para seguir promoviendo la Declaración en cada región. En el marco de ese proceso, se ofreció un curso de formación dirigido a los mandantes tripartitos acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. En el informe mundial contenido en el anexo al presente documento se resumen las conclusiones de los cuatro informes regionales y los resultados de las discusiones tripartitas, además de destacarse las actividades complementarias.

### **2. Desarrollo de las capacidades de las oficinas nacionales de estadística**

15. En la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se insta a los gobiernos a que estudien las repercusiones de las empresas multinacionales, para lo que se precisa contar con datos fiables. La Oficina ha elaborado varios estudios con objeto de contribuir a ese esfuerzo. En un estudio preliminar se identificaron las fuentes de datos existentes relativas a los ámbitos comprendidos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. En otros dos estudios posteriores se emplearon datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la encuesta en establecimientos y el censo económico, con objeto de evaluar los puntos fuertes y las limitaciones de cada uno de los enfoques. En un taller tripartito en el que se validaron estos estudios (Ciudad de México, México, 2016) se convino en que los gobiernos deberían reunir datos sobre las repercusiones de las empresas multinacionales sobre la base de un sistema de recopilación de datos eficaz. En un taller técnico regional para estadísticos (Lima, Perú, 2017) se llegó a la conclusión de que se necesitaban una definición estadística más clara de qué constituye una empresa multinacional, así como directrices relativas a distintas metodologías de recopilación de datos, indicadores más claros y preguntas tipo para cada grupo de población objeto de estudio. Se está elaborando un documento para la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2018 en el que se resumen las conclusiones de esos estudios y los resultados de los talleres, además de invitarse a la CIET a que examine posibles vías de colaboración con la OIT en el desarrollo de métodos para la recopilación de esos datos a nivel nacional.

## **C. Herramientas prácticas descritas en el anexo II**

16. Además de las actividades de promoción, en el anexo II de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se enumeran otras dos herramientas prácticas para promover la aceptación de la Declaración:

- El diálogo entre las empresas y los sindicatos: En el sitio web del Servicio de asistencia de la OIT para empresas se invita a las empresas y los sindicatos a que utilicen los locales de la OIT como un lugar neutral en el que examinar cuestiones de interés mutuo. Hasta la fecha, no se ha utilizado directamente este nuevo mecanismo de diálogo.

- El procedimiento de interpretación se actualizó durante el proceso de revisión. No se han recibido solicitudes de interpretación durante el período comprendido entre 2014 y 2017.

## D. Integración en el seno de la OIT

17. En respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Administración de que se siguiera integrando la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en la labor de la OIT, se han emprendido varias iniciativas con el fin de intensificar la colaboración entre los departamentos de la Cartera de Políticas y los de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas. Las menciones a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contenidas en las nuevas normas y los resultados de las discusiones sobre políticas que figuran a continuación facilitan considerablemente este aumento de la colaboración:

---

### Normas internacionales del trabajo de la OIT

---

- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

### Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

- Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016
- Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016
- Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014

### Resultados de las reuniones tripartitas de expertos

- Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, 2017
- Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes, Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, Ginebra, 2017
- Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas a cielo abierto, Reunión de expertos sobre la seguridad y la salud en las minas a cielo abierto, Ginebra, 2017
- Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI), Reunión de expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores en las zonas francas industriales, Ginebra, 2017
- Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, 2017
- Informe final – Reunión de expertos para adoptar directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales dirigidas a los sectores agroalimentarios, Ginebra, 2016 \*

### Planes de acción de la OIT

- Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Programa de acción revisado de la OIT para 2017-2021, Consejo de Administración, 328.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2016; y Hoja de ruta para el programa de acción sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, marzo de 2017
- Seguimiento de la discusión sobre el diálogo social en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013): plan de acción, Consejo de Administración, 319.ª reunión, Ginebra, marzo de 2013 (revisado en marzo de 2016)

### Otros documentos de política de la OIT

- Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven, 2017
- Declaración de Abiyán sobre el fortalecimiento de la función y la repercusión de las instituciones nacionales de diálogo social en pro de una gobernanza económica y social más eficaz y justa, 2017

---

\* La reunión de expertos no pudo concluir su labor y, en consecuencia, el proyecto de directrices de política no fue adoptado.

18. Las referencias a la promoción de ese instrumento en los PTDP y el establecimiento de una red interna de puntos focales en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT son de gran ayuda para la integración de la Declaración en la asistencia técnica a las regiones y a los países. Las actualizaciones periódicas por correo electrónico, los seminarios web y un espacio de colaboración en línea sirven para dar apoyo a los puntos focales de la OIT y facilitar el intercambio de información y recursos. Entre los ejemplos de integración pueden citarse:

- a) La Declaración sobre las Empresas Multinacionales ha sido mencionada en informes sectoriales, conclusiones de reuniones de expertos, directrices sectoriales y repertorios de recomendaciones prácticas, lo que promueve la aceptación de sus principios en un entorno sectorial.
- b) Varios nuevos proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT incluyen la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Como parte del procedimiento por el que se rigen las alianzas de colaboración público privadas de la OIT y el proceso de aprobación, a cada empresa que estudia la posibilidad de concertar una alianza de colaboración público privada con la OIT se le proporciona información acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ahora se ajusta más a las agendas internacionales de desarrollo y derechos humanos, lo que amplía las posibilidades para establecer nuevas alianzas.
- c) El diálogo social ocupa un lugar fundamental en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. En un estudio<sup>10</sup> se analizaba la experiencia de los países que han utilizado el diálogo social tripartito para abordar cuestiones relacionadas con la inversión extranjera directa y las actividades de las empresas multinacionales empleando la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como marco. Ese documento se presentó en la Academia de Diálogo Social y Relaciones Laborales de 2016. En la campaña «Hacia la ratificación universal del Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita para el Centenario de la OIT en 2019»<sup>11</sup> se señaló que los puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita para estimular la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el plano nacional podrían contribuir a la promoción del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Las investigaciones<sup>12</sup> y un informe temático posterior<sup>13</sup> acerca de la función del diálogo social en la promoción del crecimiento de las empresas (elaborado en el contexto de la iniciativa Global Deal – Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo) pusieron de relieve el papel fundamental del diálogo social en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como medio para promover el desarrollo sostenible por medio del crecimiento inclusivo y el trabajo decente. La Oficina seguirá documentando y

<sup>10</sup> Documento de trabajo de la OIT: «[Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap](#)» (disponibles sólo en inglés).

<sup>11</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/WCMS\\_590128/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/WCMS_590128/lang--es/index.htm).

<sup>12</sup> OIT: *Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 89, Ginebra, 2017 (disponible sólo en inglés).

<sup>13</sup> Informe temático: *Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue*, véase: [http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth\\_The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf](http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf) (disponible sólo en inglés).

compartiendo buenas prácticas en materia de diálogo entre las empresas y los sindicatos en torno a las distintas secciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

## **E. Principales resultados y enseñanzas extraídas**

19. Es indudable que los diversos elementos del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales adoptado por el Consejo de Administración están contribuyendo a un mayor grado de sensibilización y aceptación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por la OIT y sus mandantes, las empresas y otras organizaciones internacionales. El mecanismo de seguimiento regional y los puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita promueven la aceptación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los planos regional y nacional. Todo ello se sustenta en una creación de capacidad y un apoyo técnico mejorados y en nuevos proyectos de cooperación para el desarrollo y alianzas de colaboración público-privadas que promoverán aún más la aplicación de ese instrumento. La adopción de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus herramientas prácticas brinda una nueva ocasión idónea para que los mandantes y las empresas aprovechen las oportunidades y aborden los desafíos que en relación con el trabajo decente y el desarrollo sostenible plantean la inversión extranjera directa, las cadenas mundiales de suministro y las actividades de las empresas nacionales y multinacionales.

## **Proyecto de decisión**

### **20. *El Consejo de Administración:***

- a) toma nota de la información facilitada en el presente documento, y***
- b) solicita a la Oficina que tenga en cuenta sus orientaciones para impulsar el reconocimiento y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).***

## Anexo

### Informe mundial sobre «Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social»

#### 1. Introducción

El presente informe mundial forma parte del mecanismo de seguimiento que el Consejo de Administración adoptó en marzo de 2014 con objeto de mejorar la promoción y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en lo sucesivo, «la Declaración sobre las Empresas Multinacionales»). En él se resumen las conclusiones de cuatro informes regionales elaborados por la Oficina sobre la base de la información obtenida de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT, e incluye los resultados de las sesiones especiales organizadas durante las reuniones regionales de la OIT en las Américas (2014), África (2015), Asia y el Pacífico (2016) y Europa y Asia Central (2017). Contiene, asimismo, un resumen de las actividades complementarias y las conclusiones.

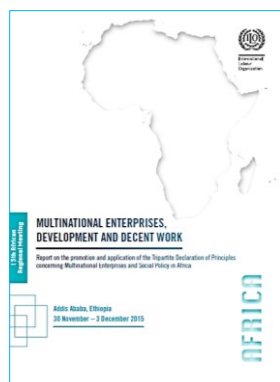
#### 2. Los informes regionales

La Oficina preparó para cada reunión regional un informe regional que contenía una reseña de las actividades llevadas a cabo por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para sensibilizar acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y promover la aplicación en su país de los principios en ella contenidos.

##### Américas (2014)



##### África (2015)



##### Asia y el Pacífico (2016)



##### Europa y Asia Central (2017)



#### 2.1. Preparación del informe

La información utilizada en cada uno de los informes regionales se reunió directamente por medio de un cuestionario enviado a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la región en cuestión. Se adaptaron los mismos cuestionarios a cada grupo de mandantes, pero fueron idénticos para todas las regiones. En ellos se pedía a los mandantes que: 1) señalaran la pertinencia de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en su país y facilitaran información pormenorizada sobre las oportunidades y los desafíos que presentaban las operaciones de las empresas multinacionales en sus respectivos países; 2) indicaran los mecanismos de diálogo relacionados con las operaciones de las empresas multinacionales que pudieran existir en su

país, y 3) describieran la manera en que habían promovido y aplicado los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. También se brindó a los encuestados la posibilidad de formular nuevas recomendaciones. El cuestionario se distribuyó entre los gobiernos mediante una comunicación oficial enviada a las misiones permanentes con sede en Ginebra y entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por conducto de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), respectivamente. Se contó con el seguimiento y el apoyo adicionales ofrecidos por el personal de las oficinas regionales, los equipos de trabajo decente y las oficinas de país de la OIT, así como por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y sus respectivos especialistas radicados en las oficinas exteriores.

Con miras a apoyar el proceso de reunión de información, en 2015, 2016 y 2017 se organizó un curso de formación de cinco días de duración, titulado «Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: el enfoque de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales», en el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín. La Oficina promovió el curso especialmente entre los participantes tripartitos de la región donde se iba a celebrar la reunión regional en un determinado año. El CIF-OIT y las oficinas regionales otorgaron varias becas a los participantes designados. El curso redundó en una mayor visibilidad de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales entre los mandantes nacionales y facilitó que éstos comprendieran mejor las orientaciones que proporciona.

En el caso de las Américas, no fue posible organizar el curso en 2014, cuando se puso en marcha el mecanismo de seguimiento regional. En noviembre de 2017 se impartió el curso de cinco días en español en la Oficina Regional de la OIT en Lima, al que asistieron 24 participantes de 14 países de la región de América Latina y el Caribe. Este curso sirvió como actividad complementaria de las recomendaciones formuladas durante la Reunión Regional Americana de 2014 y como preparación para el mecanismo de seguimiento regional de 2018 en las Américas.

## **2.2. Resumen de la información obtenida de los mandantes**

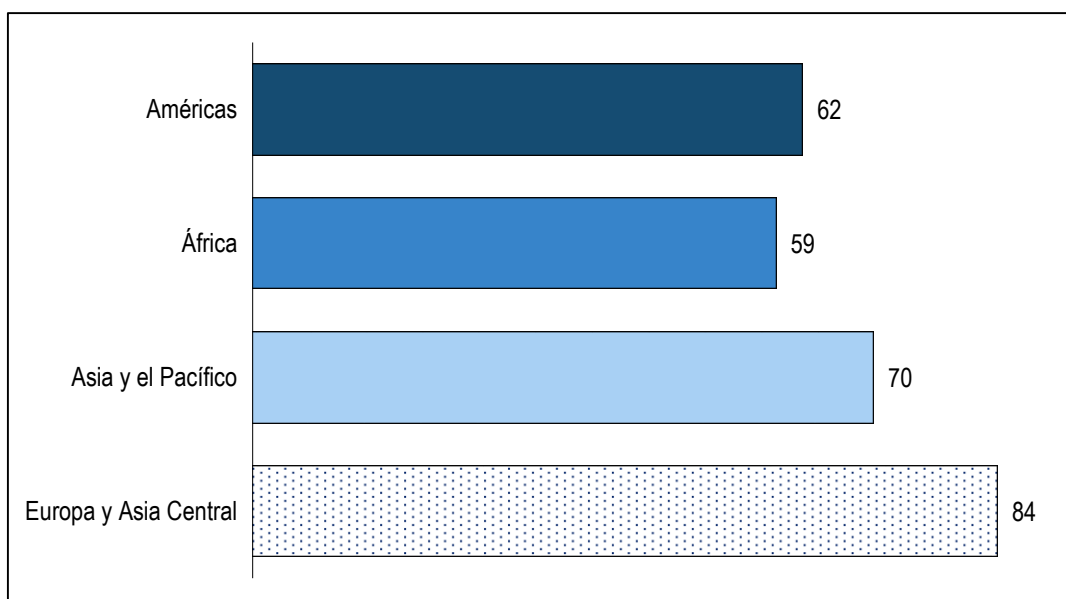
En todos los informes regionales se adoptó la misma estructura:

- i) una presentación resumida de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus recomendaciones para aprovechar el potencial de la inversión extranjera directa y las operaciones de las empresas multinacionales en beneficio del trabajo decente y el desarrollo;
- ii) un capítulo acerca de las características principales de la inversión extranjera directa en cada región, la composición sectorial de esa modalidad de inversión, la interrelación entre inversión extranjera directa y trabajo decente, y las iniciativas en materia de políticas impulsadas por los Estados Miembros a fin de armonizar mejor la inversión extranjera directa con los programas de desarrollo nacionales y regionales;
- iii) un capítulo en el que se analiza la información obtenida de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre sus esfuerzos por aumentar la sensibilización y aplicar los principios de la Declaración, y
- iv) las recomendaciones clave formuladas por los mandantes tripartitos con objeto de continuar promoviendo el instrumento en la región.

## Tasa de respuesta

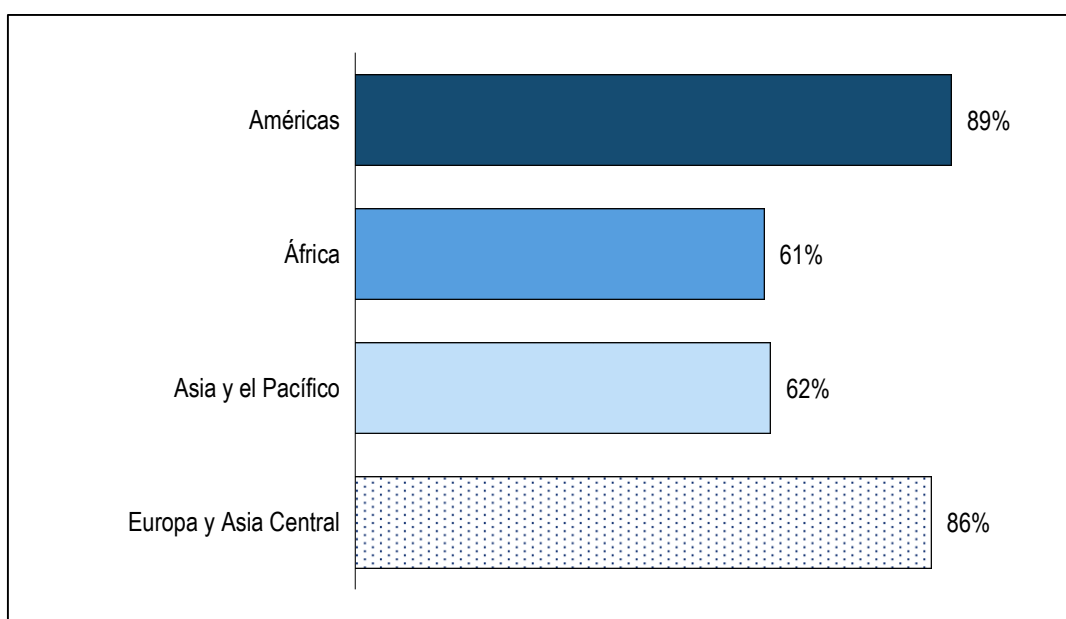
En todas las regiones se registró una tasa de respuesta de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores satisfactoria, con un total de 275 respuestas (véase el gráfico 1). Este número constituye una indicación clara de la buena disposición de los mandantes de las cuatro regiones a expresar sus opiniones sobre la pertinencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por medio del proceso de reunión de información, algo que también puso de manifiesto el interés que expresaron por continuar promoviendo el instrumento.

**Gráfico 1. Número de respuestas recibidas de los mandantes de cada región**



El porcentaje de Estados Miembros en los que por lo menos un grupo de mandantes había respondido al cuestionario era elevado en todas las regiones (véase el gráfico 2).

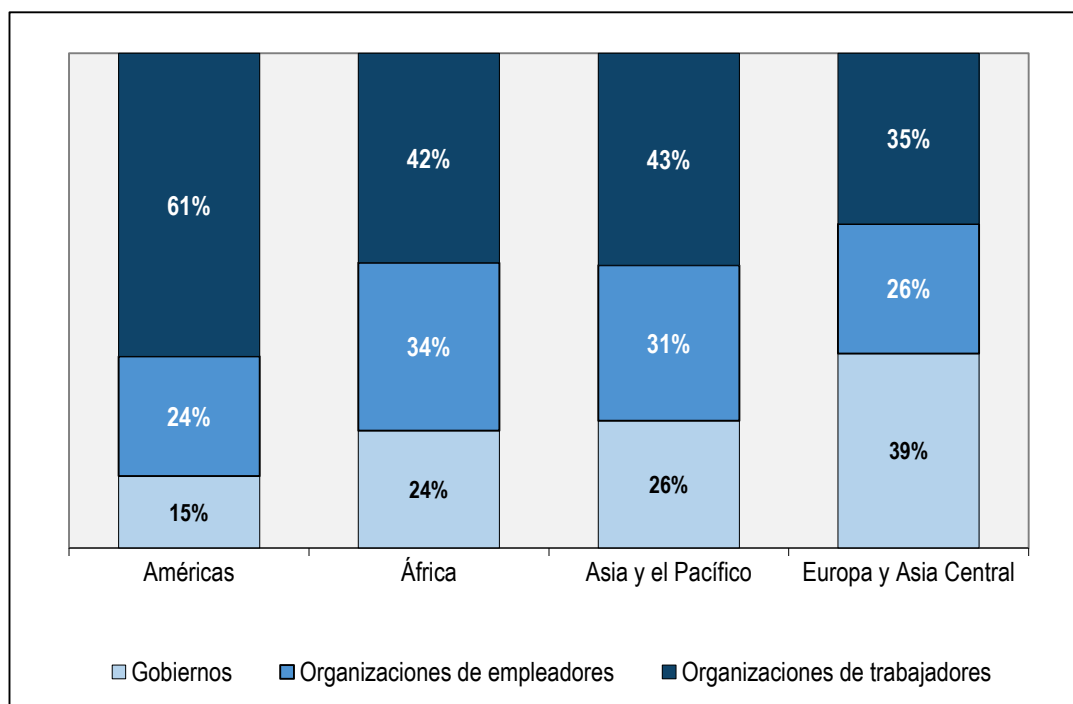
**Gráfico 2. Proporción de Estados Miembros de cada región en los que al menos un mandante respondió al cuestionario**



En cada región, los tres Grupos de mandantes contribuyeron sustancialmente al proceso de reunión de información (véase el gráfico 3). Tanto en África como en Asia y el Pacífico, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores presentaron un número similar de respuestas. En la región de Europa y Asia Central, el mayor número de respuestas provenía de los gobiernos (39 por ciento). En las Américas, las respuestas procedían, en su mayor parte, de las organizaciones de trabajadores (61 por ciento).

En el caso de 27 Estados Miembros, se recibieron respuestas de los tres Grupos de mandantes (cinco Estados Miembros de África, 11 de Asia y el Pacífico y 11 de Europa y Asia Central). En algunos casos, se había mantenido un diálogo tripartito a nivel del país antes de enviar las respuestas al cuestionario.

**Gráfico 3. Respuestas recibidas de cada grupo de mandantes en cada una de las regiones**



#### Indicación de la pertinencia de los aspectos contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

En cada región, se pidió a los mandantes que indicaran qué aspectos de los contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales eran los más pertinentes, teniendo en cuenta la situación política y económica de sus respectivos países. En el cuestionario se enumeraban los 12 aspectos siguientes, con arreglo a la versión de 2006 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales <sup>1</sup> (véase el cuadro 1), y se pedía a los encuestados que facilitaran información adicional acerca de las oportunidades y los desafíos que presentaban las operaciones de las empresas multinacionales.

<sup>1</sup> La Declaración sobre las Empresas Multinacionales fue revisada en marzo de 2017, demasiado tarde para que las modificaciones se tomaran en consideración en el cuestionario enviado a los mandantes para el ciclo de 2014-2017. No obstante, algunos mandantes hicieron referencia al texto revisado en sus respuestas al cuestionario.



**Cuadro 1. Aspectos contemplados en la cuarta edición de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (2006)**

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

Varias citas textuales extraídas de las respuestas de los mandantes servían como ejemplos adicionales de las oportunidades y los desafíos que se presentaban, algunas de las cuales se reproducen a continuación. La gran mayoría de los encuestados, de todas las regiones y todos los grupos de mandantes, respondió que consideraba pertinente la promoción del empleo, en la medida en que era la oportunidad más importante que brindaban las empresas multinacionales.

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

*(Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Estados Unidos Mexicanos))*

Los mandantes también hicieron hincapié en la importancia de la calidad de los trabajos creados gracias a la inversión extranjera directa.

Aunque generalmente toda la inversión extranjera directa que recibe el país genera empleo, el Gobierno debería poder proporcionar directrices y políticas de inversiones a las multinacionales que van a ser invitadas a operar en el país. El país ya cuenta con esas directrices y políticas, que [las empresas multinacionales] podrían y deberían observar. [...] Esas empresas podrían no sólo generar cualquier empleo, sino también empleos que sean mejores y más decentes, siempre que [...] el Gobierno pueda coordinar sus distintas políticas y dotarlas de mayor coherencia, especialmente en lo tocante a la economía, el trabajo y la gobernanza.

*(Federación de Trabajadores Libres (Filipinas))*

Varias organizaciones de trabajadores de distintas regiones señalaron que las prácticas de subcontratación de las empresas multinacionales planteaban desafíos importantes en materia de trabajo decente.

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

*(Confederación de Verdaderos Sindicatos de Turquía (Turquía))*

Entre los otros desafíos mencionados figuraban la elevada tasa de empleo informal, el impacto negativo que tiene en el empleo la mecanización introducida en sectores económicos específicos, y los despidos arbitrarios.

Un pequeño número de encuestados hizo mucho hincapié en la contribución positiva de la Declaración sobre la Empresas Multinacionales a la igualdad de trato.

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

*(Asociación de Empleadores de Serbia (Serbia))*

Varios encuestados mencionaron problemas relacionados con la igualdad de género o la igualdad de trato, o ambas, entre expatriados y ciudadanos nacionales.

Hay una discriminación considerable en el trato dispensado a los trabajadores nacionales respecto de los extranjeros, así como en el trato a las mujeres respecto de los hombres, en particular en las empresas multinacionales, lo que plantea unos enormes retos para el movimiento sindical.

*(Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM))*

A menudo se señaló la seguridad del empleo como un reto común, en especial para las organizaciones de trabajadores. Además del riesgo que comporta el traslado de las actividades a otro país, los encuestados también expresaron su frustración por el uso de contratos de corta duración, la precarización de las relaciones de trabajo, la subcontratación, la falta de contratos y el despido injustificado, todo lo cual ponía en peligro la seguridad del empleo.

La seguridad del empleo no es prevalente, habida cuenta de que la mayor parte del empleo ofrecido por las empresas multinacionales consiste en subcontrataciones y el trabajador queda a merced del contratista.

*(Consejo de Empleadores de la India (India))*

Los mandantes, y en particular los de las Américas, compartían una opinión muy similar de la gran pertinencia de la formación. Sin embargo, se mencionó la cuestión de la escasez de competencias profesionales en los países en que operaban las empresas multinacionales como un obstáculo para la creación de empleos y el progreso de los trabajadores de esos países.

Con arreglo a la Política sobre el Contenido Local del Gobierno (pendiente de promulgación), las empresas multinacionales deberían convenir un plan de relevo para reemplazar a los expatriados con ciudadanos de Sierra Leona. Un problema que se plantea es la posibilidad de que los sierraleoneses no posean las calificaciones y la experiencia profesionales necesarias a escala mundial, a tenor de los efectos de los rápidos cambios tecnológicos en las operaciones de la empresa.

*(Federación de Empleadores de Sierra Leona)*

En lo tocante a los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores indicaron en sus respuestas que, en general, las empresas multinacionales ofrecen mejores condiciones de trabajo que las empresas nacionales, comprendidos salarios más altos y normas de seguridad e higiene más estrictas. No obstante, los encuestados también mencionaron los desafíos relacionados con la inspección del trabajo en las empresas multinacionales, afirmando que ésta es insuficiente o ineficaz.

A causa de la escasez de personal y financiación en la División de Trabajo, uno de los desafíos que se plantean es realizar inspecciones de trabajo relacionadas con «los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo» y «la seguridad y salud» para garantizar que tanto las empresas multinacionales como los empleadores nacionales cumplen esas obligaciones.

*(Ministerio del Interior, Gobierno de las Islas Cook)*

En todas las regiones y, en particular, en Asia, se mencionaron los desafíos relacionados con el trabajo infantil.

Por último, los trabajadores de todas las regiones subrayaron la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva; el 71 por ciento de los gobiernos que respondieron, tanto

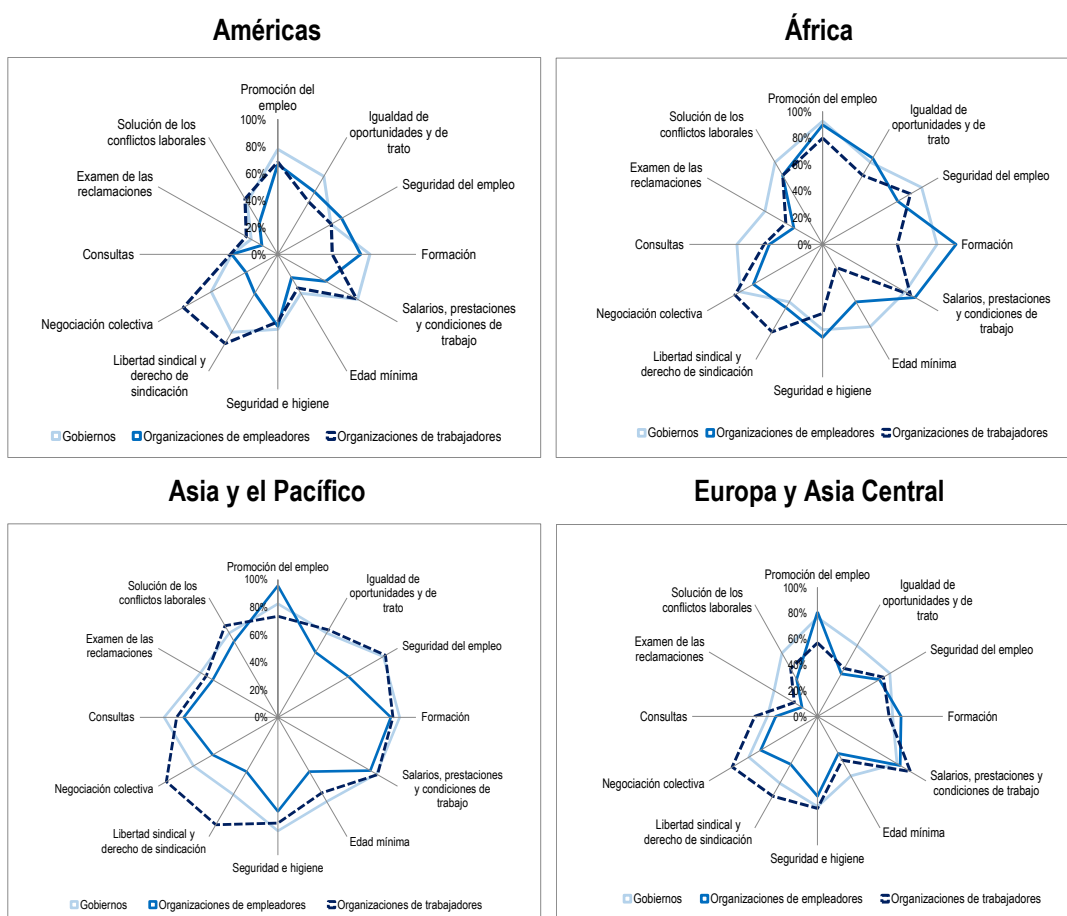
de África como de Asia y el Pacífico, también mencionó la negociación colectiva como un aspecto pertinente. En muchas respuestas se señaló la necesidad de seguir trabajando para garantizar que las empresas multinacionales respeten el derecho de sindicación, especialmente en el caso de las empresas multinacionales que operan en zonas francas industriales. Los mandantes de las distintas regiones se refirieron, igualmente, a cuestiones que repercuten directamente en la libertad sindical y el derecho de sindicación, como es el caso de las culturas y prácticas locales y la debilidad de las medidas jurídicas para proteger a los sindicalistas.

En Brasil [...] las prácticas antisindicales de las empresas que impiden la sindicación de los trabajadores, persiguen y despiden a los dirigentes sindicales, y adoptan prácticas de diversa índole para impedir el trabajo sindical son muy comunes.

*(Central Unitaria de Trabajadores (República Federativa del Brasil))*

Lo que precede no es más que una muestra de los desafíos y oportunidades mencionados por los mandantes en lo relativo a las operaciones de las empresas multinacionales en sus países; en los informes regionales figuran más detalles. En el gráfico 4 se presentan comparaciones por grupo de mandantes dentro de cada región. En el cuadro 2, que figura al final del presente anexo, se proporcionan los porcentajes de encuestados, desglosados por región y grupo de mandantes, que consideraron que cada uno de los 12 aspectos contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales eran pertinentes para la situación de su país.

**Gráfico 4. Pertinencia atribuida por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (en porcentaje)**



## Diálogo y consultas con las empresas multinacionales o sobre sus actividades, o ambos

Se preguntó a los mandantes si contaban con un representante oficial o con una oficina que ejerciera de punto de enlace con los representantes de las empresas multinacionales extranjeras o de las organizaciones homólogas de otros países en relación con las operaciones de las empresas multinacionales. Aunque las modalidades y la finalidad de esas consultas varían según los países, en todas las regiones al menos un tercio de los encuestados de los tres Grupos indicó que disponía de un punto de enlace con las empresas multinacionales extranjeras o respecto de las operaciones de estas empresas.

El Gobierno de los Estados Unidos de América organiza una serie de consultas relacionadas con los derechos laborales y con las operaciones de las empresas multinacionales tanto a nivel nacional como internacional. El Comité Consultivo Nacional sobre Disposiciones Laborales de Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos de América proporciona asesoramiento sobre cómo aplicar mejor las disposiciones laborales de cualquier acuerdo de libre comercio que suscriban los Estados Unidos de América, y sobre documentos conexos recibidos en el marco de tales acuerdos. El Comité Consultivo Nacional está integrado por 12 miembros designados por el Secretario del Trabajo, entre los que se cuentan cuatro representantes de la comunidad laboral, cuatro de la comunidad empresarial, y cuatro del público.

*(Departamento del Trabajo (Estados Unidos de América))*

La mayoría de las empresas multinacionales que desarrollan sus actividades en Sri Lanka pertenecen a la [Federación de Empleadores de Ceilán]. Muchas han formado parte de esa organización desde hace más de 20 ó 30 años. Las empresas multinacionales han utilizado sistemáticamente la cartera de servicios que ofrecemos a nuestros miembros [...]. Todo ello ha ayudado a que las empresas multinacionales no sólo cumplan la legislación laboral, sino que también formen parte de una organización de empleadores que tiene vínculos regionales e internacionales.

*(Federación de Empleadores de Ceilán (Sri Lanka))*

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

*(Unión Sindical Obrera (España))*

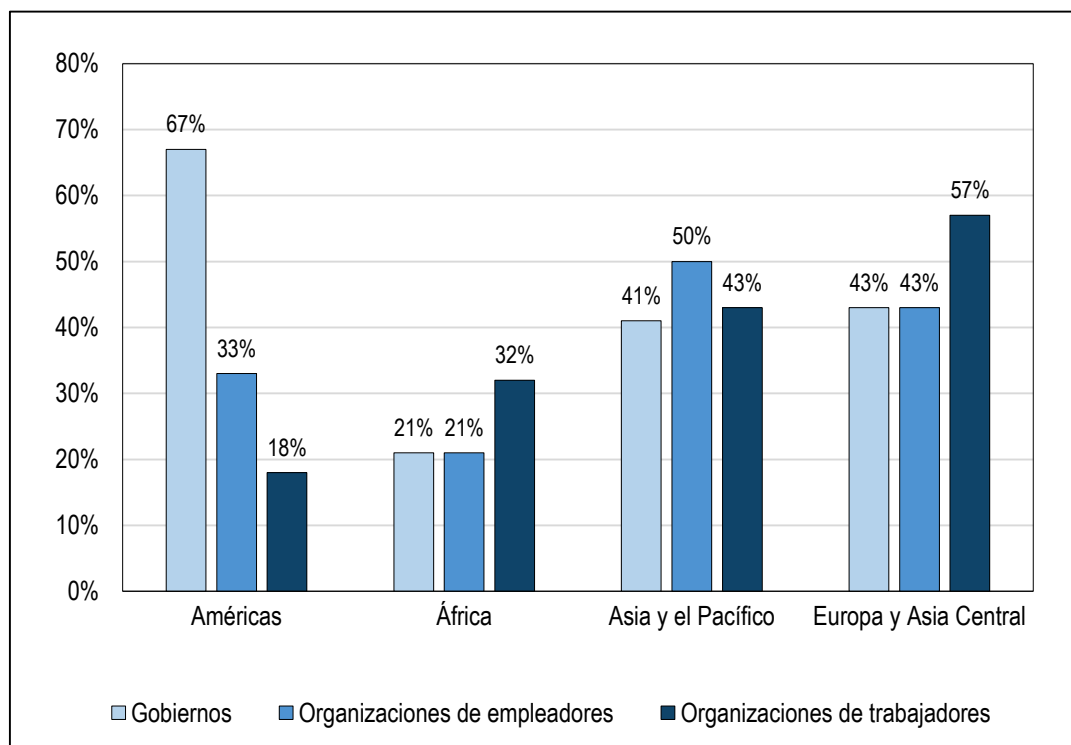
Asimismo, se pidió a los mandantes que indicaran si mantenían consultas institucionales con las empresas multinacionales extranjeras o con los gobiernos, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores en torno a la actividad de las empresas multinacionales, además de preguntarles si, en los últimos años, habían organizado actividades relacionadas con las áreas temáticas abordadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Al menos un 45 por ciento de los encuestados de todas las regiones respondió que había mantenido esas consultas u organizado ese tipo de actividades, y hasta un 60 por ciento de las organizaciones de empleadores y un 67 por ciento de los gobiernos de las Américas, un 68 por ciento de las organizaciones de trabajadores de África, un 73 por ciento de las organizaciones de empleadores de Asia y el Pacífico y más del 60 por ciento de los encuestados de los tres Grupos combinados de Europa y Asia Central.

## Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a nivel nacional

Se preguntó a los mandantes si en los últimos años habían organizado actividades o impulsado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las

Empresas Multinacionales. Un número importante de gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores había organizado ese tipo de actividades o impulsado iniciativas de esa clase. Las respuestas variaron mucho de unos grupos y regiones a otros (véase el gráfico 5).

**Gráfico 5. Proporción de encuestados que han organizado actividades o iniciativas para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales**



Más de la mitad de los encuestados (57 por ciento en las Américas y hasta el 80 por ciento en África) indicó que había organizado esas actividades conjuntamente con otros mandantes.

#### Nuevas recomendaciones de los mandantes

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores formularon recomendaciones con objeto de intensificar, aún más, la repercusión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

Los encuestados de todas las regiones expresaron la necesidad de seguir promoviendo la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en sus respectivos países. Muchos de ellos hicieron hincapié en la necesidad de impartir cursos de formación y organizar actividades, así como de divulgar material de promoción, como aspectos fundamentales para reforzar la capacidad de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los encuestados manifestaron, asimismo, su esperanza de que la Oficina reuniera y divulgara más información acerca de las operaciones de las empresas multinacionales en sus respectivas regiones. Por ejemplo, tanto los encuestados de Asia y el Pacífico como los de Europa y Asia Central subrayaron la necesidad de disponer de más estudios sobre la repercusión de las actividades de las empresas multinacionales; también se recibieron de distintas regiones sugerencias en favor de la creación de más oportunidades y foros para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.

Los encuestados de las cuatro regiones destacaron la importancia de establecer marcos reglamentarios y de política adecuados para promover la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. También se sugirió, sobre todo en las

Américas y en Europa y Asia Central, que se reforzara la colaboración entre los distintos actores a fin de aumentar la coherencia de las políticas e impulsar acciones conjuntas.

### 3. Conclusiones de las sesiones especiales organizadas durante las reuniones regionales

#### Debates de los grupos especiales tripartitos

En las reuniones regionales celebradas en las Américas, África y Asia y el Pacífico se dedicó una sesión especial a la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que brindó una plataforma de diálogo tripartito en la que los mandantes compartieron experiencias relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales en sus países o regiones y la pertinencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. En Europa y Asia Central, la sesión especial se combinó con una discusión acerca de la organización del trabajo y la producción, que es una de las conversaciones de la iniciativa para el centenario relativa al futuro del trabajo.

Cada sesión especial se organizó en forma de debate a cargo de un grupo especial tripartito, al que siguió una discusión interactiva con todos los delegados que asistieron a la reunión regional. La composición de los grupos especiales fue la siguiente:

Reunión regional	Gobierno	Empleador	Trabajador
Reunión Regional Americana de 2014	Ministro de Trabajo de la Argentina	Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional	Central Unitaria de Trabajadores del Brasil
Reunión Regional Africana de 2015	Ministro de Trabajo de Lesotho	Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
Reunión Regional de Asia y el Pacífico de 2016	Funcionario del Gobierno del Japón	Federación Empresarial del Japón	Confederación Panindonesia de Sindicatos
Reunión Regional Europea * de 2017	Funcionario del Gobierno de Estonia	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas y del Petróleo de Azerbaiyán

\* También formaron parte de este grupo especial un profesor universitario y un representante de una empresa multinacional.

En cada una de las sesiones especiales se planteó una serie de cuestiones específicas relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales. En la Reunión Regional Americana, varios participantes mencionaron la falta de conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresa Multinacionales o su escasa aplicación. Al mismo tiempo, algunos participantes hicieron hincapié en la gran repercusión de la inversión extranjera directa en la creación de empleo en la región. En la Reunión Regional Africana, los participantes destacaron la relación entre la inversión extranjera directa y la creación de empleo. Sin embargo, algunos participantes señalaron la falta tanto de oportunidades de transferencia de competencias como de vínculos entre las empresas multinacionales y las pequeñas y medianas empresas locales, los cuales estimularían, aún más, el desarrollo económico local. En la Reunión Regional de Asia y el Pacífico, los participantes recalcaron la importancia que revisten para la región las cadenas mundiales de suministro. Muchos participantes sugirieron intensificar el diálogo y la cooperación entre los mandantes de los países de origen de las empresas multinacionales y los mandantes de los países en los que éstas se han establecido. La fragmentación de la producción a causa de las cadenas mundiales de suministro constituyó el tema dominante de la Reunión Regional Europea. Aunque algunos participantes hicieron referencia a los efectos positivos de las empresas multinacionales que operan en sus países, otros subrayaron los retos que la complejidad de las cadenas de suministro planteaba para todas

las partes interesadas. En todas las regiones, los participantes en la sesión especial expresaron un amplio apoyo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales e insistieron en la necesidad de continuar promoviendo y aplicando sus principios.

#### Las conclusiones de las reuniones regionales

Las conclusiones adoptadas por los mandantes tripartitos en las cuatro reuniones regionales comprenden un párrafo acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en el que se manifiesta la necesidad de que la OIT continúe apoyando a los mandantes por medio de la promoción y la aplicación de esa Declaración, tal como se destaca a continuación:

La OIT debería prestar asistencia a sus mandantes para que puedan implementar compromisos concretos a través de: [...] La promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2006).

*Declaración de Lima, 2014 (párrafo 18)*

Para hacer realidad las aspiraciones de la presente Declaración, [los mandantes de la OIT en África] pedimos a la Oficina que: [...] intensifique sus iniciativas de promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, haciendo especial hincapié en el apoyo a los mandantes tripartitos a escala nacional, las alianzas con otros actores pertinentes y la facilitación del intercambio de experiencias.

*Declaración de Addis Abeba, 2015 (párrafo 17, k)*

Durante el período previo a la 17.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico, los Estados Miembros de la región deberán implementar, en consulta con los interlocutores sociales, las siguientes prioridades en materia de políticas: [...] maximizar las oportunidades de trabajo decente derivadas de la inversión, el comercio y las actividades de las empresas multinacionales a través de la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (2006).

*Declaración de Bali, 2016 (párrafo 10)*

En conformidad con la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la Oficina debería ayudar a los mandantes proporcionando informaciones e investigaciones adecuadas y equilibradas y apoyando la formulación de políticas sociales y económicas innovadoras. A fin de aprovechar las oportunidades y de afrontar los retos que implica el futuro del trabajo, la Oficina debería: [...] promover la aplicación de la versión revisada de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

*Iniciativa de Estambul para el centenario: un futuro para el trabajo decente en pro de una alianza de colaboración social fuerte y responsable en Europa y Asia Central, 2017 (página 4)*

#### 4. Actividades complementarias

Como se expuso brevemente en el documento GB.332/POL/6, la Oficina aumentó considerablemente el apoyo técnico relativo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales prestado a los mandantes tripartitos en los Estados Miembros de la OIT durante los bienios de 2014-2015 y 2016-2017. Varias de las solicitudes para recibir esa asistencia técnica fueron resultado directo del proceso de reunión de información, las discusiones mantenidas durante las reuniones regionales y las actividades de desarrollo de capacidad.

La Oficina ha elaborado versiones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus instrumentos conexos en varios idiomas, y ha impartido cursos de formación nacionales y regionales adaptados a necesidades específicas. Gracias a varios proyectos de cooperación para el desarrollo, la Oficina pudo proporcionar un apoyo de mayor calado, lo que se ha traducido en resultados concretos como, por ejemplo, el establecimiento de una comisión para la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por la institución de diálogo social (Haut Conseil du Dialogue Social) del Senegal, con el apoyo de un proyecto financiado por el Gobierno francés.

En Asia y el Pacífico, esas actividades incluyen varios proyectos en el sector de la electrónica de Viet Nam, la industria de artículos deportivos del Pakistán, la industria del té de Nepal y el sector hotelero de Indonesia, Fiji y Myanmar, y en ellas se aborda la necesidad de promover un mayor diálogo entre los actores nacionales y extranjeros de las cadenas mundiales de suministro. Varios de estos proyectos fueron financiados por el Gobierno del Japón, un importante inversor en esta región.

Durante el bienio de 2018-2019, la Oficina proseguirá prestando apoyo técnico en la región, habida cuenta de que la Unión Europea seleccionó a la OIT como asociado en la ejecución, junto con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de un programa sobre cadenas de suministro responsables en seis países de Asia (China, Filipinas, Japón, Myanmar, Tailandia y Viet Nam). Las actividades de este programa trienal se iniciarán en 2018.

En las Américas, se está estudiando la posibilidad de ejecutar en ocho países (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú) un proyecto de la Unión Europea sobre conducta empresarial responsable. Este proyecto, financiado por la Unión Europea y ejecutado conjuntamente por la OIT y la OCDE, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, tiene una duración de cuatro años y su inicio está previsto en 2018.

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

El mecanismo de seguimiento regional permitió reunir información obtenida directamente de los mandantes tripartitos acerca de la pertinencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los efectos de las actividades de las empresas multinacionales en los contextos nacionales. Las sesiones especiales de las reuniones regionales fomentaron las discusiones entre mandantes sobre la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en cada una de las regiones. El mecanismo de seguimiento regional, unido al cuestionario y las sesiones especiales, resultó decisivo para lograr una mayor sensibilización de los mandantes acerca de esa declaración.

El ciclo de seguimiento regional de 2014-2017 ha llevado a que los mandantes soliciten a la Oficina que:

- siga promoviendo la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en cada una de las regiones;
- continúe reuniendo datos sobre la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
- promueva las alianzas y facilite el intercambio de experiencias entre los mandantes y otros actores pertinentes, y
- brinde asesoramiento en materia de políticas a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Con miras al próximo ciclo del mecanismo de seguimiento regional, la Oficina actualizará el cuestionario de modo que en él se refleje la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus herramientas operacionales (en especial, los puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita), y estudiará posibles mejoras



técnicas de las respuestas (respuestas electrónicas). La Oficina también trabajará en informes de menor extensión y en infografías de dos páginas que faciliten la lectura de las principales conclusiones.

\* \* \*

**Cuadro 2. Pertinencia atribuida por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, por región (en porcentaje)**

Aspecto contemplado en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales		Américas			África			Asia y el Pacífico			Europa		
		G	E	T	G	E	T	G	E	T	G	E	T
<b>Empleo</b>	Promoción del empleo	78	67	68	93	90	80	82	95	73	77	81	57
	Igualdad de oportunidades y de trato	67	53	45	71	75	60	71	54	73	63	38	43
	Seguridad del empleo	44	53	45	86	65	76	88	59	90	67	57	61
<b>Formación</b>	Formación	67	60	39	86	100	56	88	82	83	60	67	57
<b>Condiciones de trabajo y vida</b>	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo	67	40	66	71	80	76	82	77	83	73	76	86
	Edad mínima	33	20	29	71	50	20	71	45	63	53	33	39
	Seguridad e higiene	56	53	50	64	70	52	82	68	77	70	62	71
<b>Relaciones de trabajo</b>	Libertad sindical y derecho de sindicación	67	33	76	50	55	76	65	45	90	60	43	71
	Negociación colectiva	56	27	79	71	60	76	71	54	93	63	52	79
	Consultas	33	33	34	64	40	44	82	68	73	40	33	50
	Examen de las reclamaciones	22	13	26	50	25	32	65	54	60	40	14	21
	Solución de los conflictos laborales	44	27	47	71	60	60	71	64	77	57	33	43
<b>Otros</b>		11	20	16	0	0	4	0	4	3	3	0	7
<b>Ninguno</b>		11	0	5	7	0	8	18	9	13	16	33	14