



Décima Reunión Regional Europea

Estambul, Turquía, 2-5 de octubre de 2017

ERM.10/D.6

Nota conceptual

Sesión plenaria especial 2

Organización del trabajo y la producción (incluida la promoción y aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

Objetivo

Se invita a los participantes en esta sesión a examinar de qué manera las nuevas formas de organización del trabajo y la producción inciden en la naturaleza del trabajo y, por ende, en las empresas/los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas respectivas, por lo que se refiere a sus derechos y responsabilidades en el contexto de la transformación del mundo del trabajo, y cómo se pueden abordar las oportunidades y los desafíos que estos cambios generan para el trabajo decente. En segundo lugar, podría estudiarse el modo de lograr que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT) ¹ influya positivamente a este respecto en Europa y Asia Central ².

Contexto

Los cambios registrados en el mundo del trabajo, tales como las innovaciones en materia de transporte y tecnologías de la información y la comunicación, junto con el comercio internacional y los procesos de «financiarización» y «servicificación» de la economía mundial han tenido efectos considerables en la organización del trabajo y la producción en Europa y Asia Central.

Las empresas son importantes vectores de cambio y los efectos de la evolución antes mencionada se han observado en sus propias estructuras orgánicas o en sus dimensiones — tanto en el caso de las grandes empresas como en el de las pequeñas.

Por una parte, muchas empresas están externalizando o subcontratando sus actividades laborales a agencias y a otros intermediarios a nivel local, nacional e internacional. La

¹ Para consultar la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que fue adoptada por el Consejo de Administración en su 329.ª reunión (marzo de 2017) al cabo de un proceso tripartito de revisión, haga clic [aquí](#).

² Para conocer más detalles sobre el mecanismo regional de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, véase el punto 1.a del anexo II.

creciente fragmentación de los procesos de producción, incluso a través de las cadenas de suministro, ha planteado interrogantes sobre sus consecuencias para los empleadores, los trabajadores, las economías y las sociedades en su conjunto. En el contexto de los debates relativos a las empresas inclusivas y sostenibles, el crecimiento económico y el empleo hay varios temas que ocupan un lugar importante, a saber, la productividad, la competitividad, el comportamiento de los mercados, las políticas fiscales y sociales, las políticas medioambientales y comerciales, así como los derechos laborales fundamentales y las condiciones de trabajo.

Por otra parte, la aparición de nuevas modalidades de actividad empresarial, bajo la forma de: trabajos esporádicos (*gig economy*), trabajo mediante plataformas digitales (*platform economy*), economía compartida o colaborativa (*sharing economy*) o economía del trabajo colaborativo masivo mediante plataformas digitales (*crowd-work economy*), ha perturbado el funcionamiento de muchas empresas tradicionales y mercados establecidos, pero al mismo tiempo ha redundado en la generación de una fuente importante de nuevas formas de empleo. Esto ha favorecido la aparición de nuevas categorías de empresarios, con la consiguiente creación de oportunidades de trabajo y medios de subsistencia para muchas personas en el mercado de trabajo.

Si bien estas transformaciones en la organización del trabajo y la producción han brindado muchas oportunidades a los empleadores y a los trabajadores, han aportado más flexibilidad y han permitido lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, también han abierto una serie de interrogantes acerca de la naturaleza y el alcance de los derechos y responsabilidades de unos y otros, por ejemplo: cómo pueden ejercerse esos derechos, quiénes asumen dichas responsabilidades y en qué lugar. Asimismo, se están revisando las funciones que incumben a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas y las instituciones del mercado de trabajo.

Tales transformaciones y sus repercusiones en el mercado de trabajo han puesto en entredicho las nociones predominantes sobre la relación de trabajo tradicional, a medida que ésta ha ido evolucionando desde una relación basada en el empleo continuo, regular y a tiempo completo hasta convertirse en relaciones de empleo más flexibles y fluidas o, en algunos casos, hasta su total desaparición. Así, las fronteras entre el empleo propiamente dicho y el empleo independiente se han vuelto cada vez más imprecisas.

La proliferación de modalidades diversas y más flexibles de empleo (como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por agencias y la subcontratación, y el empleo independiente económicamente dependiente), así como la erosión de la relación laboral tradicional, han suscitado preocupación ante la posibilidad de ver aumentar el número de trabajadores expuestos a mayores niveles de vulnerabilidad e inseguridad social en el mercado de trabajo. En algunos casos, los trabajadores se encuentran marginados o están excluidos del ámbito de los sistemas de protección social y protección laboral. Esto plantea interrogantes sobre la adecuación y la capacidad de cobertura de los sistemas sociales y de protección laboral, que supuestamente deberían garantizar un equilibrio justo entre flexibilidad y seguridad.

Además, dado que los derechos y las responsabilidades se van disociando cada vez más de la relación de trabajo, es posible que esto afecte la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, e igualmente la manera de defender estos derechos. Esto también podría privar a las empresas de la posibilidad de mantener una fuerza de trabajo con cierta continuidad y que pueda desarrollar las competencias laborales.

Los cambios en la organización del trabajo y la producción están teniendo y seguirán teniendo profundas consecuencias para los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y la sociedad, así como para los sistemas de empleo y de relaciones laborales.

Es cierto que todos los actores de la economía tienen una función en la tarea de modelar los procesos de producción futuros, pero las empresas multinacionales — gracias a su capacidad de movilidad y al grado de penetración de sus actividades en una economía cada vez más globalizada — están especialmente bien posicionadas y tienen responsabilidades particulares para avanzar hacia un futuro sostenible del trabajo y la producción. En los últimos decenios, los procesos de producción se han ido diferenciando progresivamente y se han convertido parcialmente en cadenas mundiales de suministro cuya magnitud rebasa el alcance de la regulación de los países considerados individualmente. Esta evolución amplifica aún más la función que corresponde al diálogo social tripartito y a la promoción de buenas prácticas empresariales.

Un instrumento clave para la promoción de las empresas sostenibles es la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, que contiene recomendaciones destinadas a las empresas (tanto multinacionales como nacionales), los gobiernos y los interlocutores sociales en los campos de las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales. La finalidad de este instrumento es estimular la contribución positiva de las empresas al desarrollo socioeconómico y el trabajo decente, y mitigar y solventar los posibles impactos negativos. Estas recomendaciones, basadas en buenas prácticas aplicables por todas las empresas, son también muy pertinentes en el contexto de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) y de la evolución futura en la organización del trabajo y la producción.

Las empresas multinacionales con sede u operaciones en Europa y Asia Central desempeñan un papel importante en el desarrollo socioeconómico y el trabajo decente mediante las decisiones que adoptan en materia de inversiones, adquisiciones y empleo, y en función de las relaciones comerciales que mantienen con otras empresas, especialmente a nivel local, con inclusión de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas. Ahora bien, aun cuando la presencia de las multinacionales y sus cadenas de suministro ofrece oportunidades significativas para el desarrollo socioeconómico y el trabajo decente, también puede plantear dificultades. Por ello, es igualmente importante que los gobiernos ayuden a crear un entorno propicio para que las empresas multinacionales y sus proveedores aprovechen al máximo estas oportunidades y gestionen con eficacia los posibles impactos perjudiciales.

El informe «Multinational enterprises, development and decent work – Report on the promotion and application of the MNE Declaration in Europe and Central Asia» (*Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente – Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en Europa y Asia Central*) presenta una visión general de las tendencias de la inversión extranjera directa (IED) en la región y de las oportunidades y desafíos que la IED genera para el trabajo decente³. En el informe también se resumen los puntos de vista de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cuanto a la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, sobre la base de sus respuestas a un cuestionario que fue distribuido a todos los Estados

³ El informe «Multinational enterprises, development and decent work – Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia» puede consultarse en el enlace siguiente: haga clic [aquí](#).

Miembros de la OIT en la región. El elevado número de respuestas recibidas ⁴ refleja el gran interés que suscita el tema de las empresas multinacionales y de su contribución al trabajo decente y a un desarrollo inclusivo y sostenible, y muestra la importancia de la promoción del marco tripartito de políticas definido en la Declaración. Además, el informe proporciona detalles sobre las iniciativas emprendidas por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para difundir el contenido del instrumento y promover la aplicación de las recomendaciones enunciadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

Posibles preguntas a considerar

- ¿Cuáles son las nuevas formas de empresa y de qué forma inciden éstas en la productividad y la competitividad? ¿De qué manera afectan las nuevas formas de trabajo y empleo a las categorías tradicionales de trabajadores de la región? ¿Cómo se podrían promover la creación de empleo y la protección de los derechos laborales y sociales con el fin de asegurar un trabajo decente para todos?
- ¿Qué pueden hacer los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover un entorno propicio para las empresas sostenibles?
- ¿Cómo pueden las inversiones y el comercio potenciar la creación de oportunidades de trabajo decente en la región?
- ¿De qué manera pueden los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores asumir las funciones y responsabilidades definidas en la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales, a fin de aprovechar mejor las operaciones de las empresas multinacionales para conseguir más y mejores puestos de trabajo, por ejemplo, gracias a sus relaciones de negocios con las empresas nacionales, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas? ¿Cuál es el camino a seguir para lograr una mejor promoción y aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en la región en el contexto de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, incluso a través de los instrumentos operativos descritos en la Declaración revisada sobre las Empresas Multinacionales?

Materiales de referencia

Para más información, véase el informe «Multinational enterprises, development and decent work – Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia».

⁴ Se recibieron 83 respuestas de un total de 43 países, es decir, del 84 por ciento de los Estados Miembros de la OIT en la región.