



PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Seguimiento y promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**Actividades de promoción, servicios consultivos técnicos, estudios terminados, e investigaciones en curso de la Oficina****I. Introducción**

1. Las últimas actividades de la Oficina relativas a la Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social («Declaración sobre las EMN») se han dedicado, en gran parte, a la preparación de resúmenes y análisis de países de la séptima encuesta sobre el efecto de la aplicación de la Declaración sobre las EMN¹. Este documento describe otras actividades de promoción, servicios consultivos técnicos y estudios realizados por la Oficina. Presenta también, de acuerdo con la petición de la Subcomisión apoyada por el Consejo de Administración², varias ideas y propuestas para trabajos futuros.

II. Actividades de promoción y servicios consultivos técnicos

2. Se celebraron varias reuniones en la región de Asia como parte de las actividades de la Oficina para promover la Declaración sobre las EMN e informar con miras a una aplicación más eficaz. Una mesa redonda tripartita de ámbito nacional sobre cuestiones laborales y sociales en las empresas multinacionales/actividades IED se celebró en Ho Chi Minh Cit y (Viet Nam) los días 6 y 7 de abril de 2000, organizada conjuntamente por la OIT, el Ministerio de Trabajo, de Inválidos y de Asuntos Sociales (MOLISA), la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI) y la Confederación General del Trabajo de Vietn Nam (VGCL). Asistieron más de 60 participantes representando a los gobiernos centrales, regionales y provinciales, a la VCCI, a la VGCL y a cada organización.

¹ Véanse documentos GB.279/MNE/1/1 y GB.279/MNE/1/2.

² Documento GB.277/12.

3. Las discusiones en la mesa redonda, en un clima de cordialidad y respeto mutuo, condujeron a un acuerdo general sobre la cooperación entre empleadores y trabajadores en el contexto de las cuestiones relacionadas con las EMN/IED. Se acordó también que el Código del Trabajo debería ser objeto de revisión celebrando en particular consultas pormenorizadas con los interlocutores sociales, incluyendo las EMN, y se esperaba que el nuevo texto reforzaría, entre otras cosas, la negociación colectiva, el tripartismo y el diálogo, incluyendo a las EMN de inversión extranjera; desarrollaría las capacidades de consejos de conciliación laboral a nivel empresarial; fomentaría las oportunidades de trabajo; y aumentaría las inspecciones para mejorar el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo y de los principios de la Declaración sobre las EMN.
4. Se acordó además que era conveniente una aplicación más adecuada de la Declaración sobre las EMN y, por consiguiente, se propusieron las siguientes medidas: los participantes de la mesa redonda compartirían la información con sus colegas; la creación de un grupo de trabajo tripartito para estudiar las cuestiones sobre las relaciones laborales en las EMN; y reuniones tripartitas periódicas para intercambiar información sobre las relaciones laborales a nivel empresarial local y nacional.
5. Recordando también el éxito de una primera mesa redonda (Hanoi, 1998), los participantes invitaron a la OIT a seguir facilitando asistencia técnica y otras ayudas al país con el fin de promover una aplicación más eficaz del tripartismo y de los principios de la Declaración sobre las EMN.
6. La Oficina también realizó una misión de una semana de duración a Bangkok durante el mes de marzo de 2000 para celebrar discusiones con funcionarios del Gobierno y una organización de empleadores, y organizar un seminario para los sindicatos sobre la Declaración sobre las EMN.
7. Las reuniones celebradas con altos funcionarios del Ministerio del Trabajo y de Asuntos Sociales sobre cuestiones relacionadas con la Declaración sobre las EMN se tradujeron en una promesa por parte del Ministerio que convocó a un grupo de trabajo tripartito para examinar el diálogo tripartito sobre las cuestiones laborales y sociales relacionadas con las EMN/IED. Durante otras discusiones con funcionarios del Consejo de Inversiones (el principal contacto de los inversores extranjeros que desean hacer negocios en el país), resultó que un examen de la legislación de inversiones del país estaba en curso y que se intentaría tratar la cuestión del impacto laboral y social de las actividades de las EMN, teniendo debidamente en cuenta las orientaciones de la OIT al respecto. Se llegó también a acuerdos sobre la necesidad de iniciar un diálogo nacional sobre los aspectos laborales y sociales de las actividades de las IED/EMN, y se solicitó un ejemplar del Memorándum de entendimiento social adoptado en Filipinas en 1997³.
8. En Tailandia, se celebraron también discusiones con la Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT), un miembro de la OIE, como seguimiento de una reunión celebrada en octubre de 1999 y con el fin de potenciar esfuerzos en curso sobre el diálogo tripartito nacional en cuanto a las actividades de las IED/EMN y a la Declaración sobre las EMN. A este respecto, la ECOT mostró su interés por una próxima mesa redonda.
9. Además, se organizó un seminario sindical sobre la Declaración sobre las EMN, en el que participaron ocho de los diez movimientos sindicales nacionales registrados oficialmente, así como varias organizaciones sectoriales de los trabajadores. Tras una presentación de la Declaración sobre las EMN por parte del representante de la Oficina, se trataron cuestiones

³ Documento GB.271/MNE/1.

que pusieron de manifiesto los temas laborales y sociales relacionados con las IED/EMN que preocupan a los participantes. Varios participantes estudiaron más en profundidad acciones conjuntas a nivel laboral y nacional para minimizar las dificultades con las que tropezaron sus miembros. Los participantes acordaron trabajar por un frente sindical unificado, y se crearía un grupo de trabajo sindical para elaborar una lista con los principales problemas relacionados con las EMN que afectan a los trabajadores y para sugerir propuestas que solucionen problemas identificados. Los sindicatos pidieron ayuda a la OIT a este respecto.

10. Durante el período objeto del informe, las reuniones preparatorias sobre la Declaración sobre las EMN y el programa de la OIT sobre las EMN se celebraron con los visitantes de la OIT, incluyendo a los representantes de organizaciones de la familia de las Naciones Unidas, funcionarios del Gobierno, representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG, funcionarios que aceptan puestos en oficinas exteriores y en la sede, investigadores y otros.

III. Estudios concluidos y pendientes en áreas abarcadas por la Declaración sobre las EMN

11. Desde el último informe presentado a la Subcomisión sobre esta cuestión se han publicado los siguientes documentos de trabajo y otros documentos en los idiomas indicados por el título de esos documentos:

- DT.87: Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera en Argentina en los años noventa;
- DT.88: Impacto social y laboral de las empresas multinacionales y de las inversiones extranjeras directas: el caso de Uruguay;
- DT.89: El impacto social y laboral de las empresas multinacionales (EMN) e inversiones extranjeras directas (IED) en Paraguay.

12. Se han ultimado los proyectos finales de los siguientes documentos de trabajo y están en espera de publicación:

- DT.90: Los efectos sociales y laborales de la privatización del sector de correos y telecomunicaciones en Argentina;
- DT.91: *The impact of multinational enterprises (MNEs) in the plantation sector in Kenya, with specific reference to employment, working conditions and industrial relations.*

13. De acuerdo con la petición de la Subcomisión⁴, se adjuntan extractos de los documentos de trabajo citados más arriba junto con los que se mencionaron en el informe precedente⁵. La Oficina observa además su propuesta, anunciada en la reunión anterior, de que las reuniones a nivel nacional se celebrarían utilizando los documentos de trabajo como base de discusión, dependiendo del interés y de los recursos.

⁴ Documento GB.277/12.

⁵ Documento GB.279/MNE/1, párrafos 50 y 51.

14. Otros proyectos de investigación en curso de la Oficina están relacionados con las actividades de las empresas multinacionales, particularmente en el contexto de las IED. Estos proyectos incluyen estudios sobre el impacto del etiquetado social del trabajo infantil en dos países en los que se realizan actividades (Brasil e India y un documento de síntesis-IPEC); la elaboración y la aplicación de los sistemas de gestión para promover el trabajo decente en distintos contextos culturales y sectoriales a lo largo de cadenas mundiales de suministros y servicios (Programa de Iniciativas Privadas Voluntarias VPI y Servicio de Desarrollo Gerencial MANDEV); criterios e indicadores sociales de ordenación forestal sostenible aplicables a, entre otras cosas, sistemas de certificación y códigos de conducta sobre prácticas forestales (Departamento de Actividades Sectoriales SECTOR); sistemas de gestión relacionados con la salud y la seguridad (SafeWork); y capítulos o documentos de trabajo sobre las iniciativas comerciales internacionales en varios sectores relacionados con futuras reuniones sectoriales tripartitas (VPI y SECTOR), que abarcarán, entre otras cosas, experiencia en virtud de los acuerdos marco y sectoriales en relación con la aplicación de los distintos objetivos y principios de la Declaración sobre las EMN⁶. También, se está creando un centro de intercambio de información electrónica de fuentes de base sobre iniciativas sociales en el mundo de los negocios, que incluye códigos de conducta, políticas empresariales u otras políticas que hayan sido objeto de negociación, y mecanismos de verificación y control promovidos por los mandantes tripartitos y los interlocutores sociales u otros grupos (VPI). Otras propuestas para fomentar la investigación y los conocimientos abarcan el impacto del aumento de fusiones y adquisiciones sobre los objetivos de la OIT reflejados en la Declaración sobre las EMN.
15. Las actividades futuras en el ámbito de la promoción y la asistencia técnica para aplicar los objetivos de la Declaración sobre las EMN podrían incluir las actividades de sensibilización y de asesoramiento. Estos abarcarían la elaboración de un resumen breve de la Declaración sobre las EMN y sus objetivos y de las modalidades del seguimiento; una mayor difusión electrónica de materiales didácticos, y concretamente la expansión de los actuales materiales basados en Internet, en francés y español; y el seguimiento sobre documentos de trabajo y mesas redondas anteriores tales como las mencionadas más arriba. La propuesta de convocar un foro sobre la Declaración sobre las EMN⁷ podría fomentar entendimiento y conducir a propuestas concretas, mediante consultas tripartitas, incluyendo las EMN, sobre cómo promover además la aplicación de la Declaración sobre las EMN en los contextos actuales de las tendencias IED en lo que respecta a la mundialización con vistas a mejorar su eficacia. Esa mesa redonda se centraría, en relacionar los objetivos de la Declaración sobre las EMN con las actividades de las empresas multinacionales a nivel regional, nacional, subnacional, sectorial y empresarial. Para ello, se clarificarían las otras propuestas de investigación y de asistencia técnica.
16. ***Puede que el Consejo de Administración desee solicitar a la Oficina que prepare otras propuestas, después de consultar debidamente a los mandantes y a las unidades adecuadas de la Oficina, y de tener en cuenta las actividades pertinentes en otras organizaciones intergubernamentales, con vistas a fomentar la aplicación efectiva de la Declaración sobre las EMN.***

Ginebra, 4 octubre de 2000.

Punto que requiere decisión: párrafo 16.

⁶ *Un desarrollo agrícola sostenible en una economía mundializada*, TMAD/2000, páginas 53-56.

⁷ Documento GB.277/12.

Apéndice

Resúmenes de estudios realizados últimamente por la Oficina

- WP.83 MNE: *European Works Councils in multinational enterprises*, R. Blanplain, 1999.

Este estudio examina la directiva de la Unión Europea sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, una directiva de gran importancia para las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos en toda Europa. La directiva trata el método que garantiza los derechos de información y consulta tanto del contenido como del resultado. Expone que el método para crear comités de empresa europeos (EWC) ha reforzado sin duda alguna el diálogo social en la UE. Desde 1994, se han creado cientos de EWC mediante convenios colectivos entre las partes a lo largo de las fronteras nacionales. Sugiere que la mayor parte del éxito de las actividades europeas de información y consulta dependerá de la formación ofrecida a los representantes de las empresas y a los empleados con el fin de aportar más conocimientos y perspectivas a un diálogo constructivo que aborde los desafíos que se planteen.

- WP.84 MNE: *The impact of multinational enterprises on employment, training and regional development in Namibia and Zimbabwe: A preliminary assessment*, O. Iyanda, 1999.

Namibia: En este estudio se examina el efecto de las actividades de las EMN en la economía de Namibia, donde los recursos de minerales y marinos han sido la principal atracción de las inversiones extranjeras. Aunque el estudio reconoce que las empresas multinacionales contribuyen de manera positiva a la economía nacional (al crear empleo, producir para la exportación, contribuir a los ingresos del gobierno, trasladar las capacidades de gestión, fomentar los servicios infraestructurales y promover la capacidad empresarial mediante la subcontratación de servicios auxiliares), pone en tela de juicio si las actividades de las EMN promueven más desarrollo regional.

Zimbabwe: Este estudio muestra que los grandes mercados y los abundantes recursos pueden ser necesarios para atraer las IED a un país, pero que no son suficientes. Entre 1989 y 1998, las IED en Zimbabwe estuvieron bien distribuidas geográficamente y entre los distintos sectores económicos, pero predominan algunas en ciertas industrias tales como la minería, el turismo y la industria manufacturera. El establecimiento de instituciones tales como el Centro de inversiones de Zimbabwe (ZIC) y las autoridades de la zona franca industrial (CFI) simplificaron el proceso de entrada para los inversores e hicieron del país una opción más interesante para esas inversiones. El estudio sugiere que, a pesar del predominio de las EMN en la creación de oportunidades de empleo, las EMN crean menos puestos de trabajo en un nivel dado de inversión que las compañías locales. Señala las contribuciones en algunas prácticas y sectores, pero pone en tela de juicio el impacto de las actividades de las EMN en otros sectores.

- WP.85 MNE: *Japanese multinationals in Australia: Employment policies and industrial relations, 1999-1997*, P. Drysdale y R. Farrell, 1999.

En este documento se examinan las repercusiones en el empleo y las prácticas de las empresas multinacionales japonesas en Australia en el decenio de 1990. Por cuanto atañe a la gestión y a las relaciones de trabajo, tema de investigación que reviste importancia dada la magnitud considerable de las inversiones japonesas en la economía. Las inversiones del Japón en Australia ocupan el tercer lugar después de los Estados Unidos y el Reino Unido. El documento sugiere que, a parte de los beneficios positivos del flujo de capital japonés en Australia, hay también beneficios mediante el traslado de las capacidades de gestión y de la tecnología, y destaca las discrepancias sectoriales. Confirma que, en términos generales, las filiales japonesas en Australia parecen tener prácticas de empleo y de relaciones de trabajo que son muy parecidas a las de las otras empresas. Por otra parte, los autores indican que el traslado de la gestión al personal local es más lento en Australia que en otros países industriales, quizás a causa de la diferencia en la clase de industrias que han atraído las inversiones y del tamaño un tanto menor de las filiales. Es evidente que es conveniente que haya más exámenes de casos particulares y estudios específicos de empresas para evaluar la contribución de las empresas japonesas con más detalle.

- WP.86 MNE: *Employment, working conditions and labour relations in offshore data service enterprises: Case studies of Barbados and Jamaica*, L. Dunn and H. Dunn, 1999.

Este estudio analiza la historia y el desarrollo de servicios de información en el extranjero en la región del Caribe y facilita información actualizada sobre las prácticas laborales en ese sector. Barbados y Jamaica sirven para ilustrar las principales tendencias, ya que esos países son los mayores y más desarrollados sectores de tecnologías de la información. Las conclusiones confirman las primeras hipótesis — que la competitividad mundial, el cambio tecnológico y las políticas de inversión nacionales influyen en el contenido y la calidad de los trabajos, la elección de la fuerza de trabajo y de las condiciones de trabajo en las empresas de servicios de información en el extranjero. El estudio indica que los factores se traducen en la observancia limitada de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT aunque sugiere que las prácticas adecuadas en el empleo y en las relaciones de trabajo fomentarán la competitividad mundial, aumentarán el rendimiento y mejorarán las oportunidades para que el Caribe ocupe una posición de primer rango mundial en la prestación de servicios de información muy especializados en el extranjero.

- WP.87 MNE: *Impacto Laboral y Social de Empresas Multinacionales y la Inversión Extranjera Directa en Argentina en los años noventa*, R. Soifer y C.A. Tomada, 1999.

El estudio enfatiza el impacto económico laboral y social de estos flujos de capital en la década de los años noventa, período en el cual las reformas al Estado permiten un ambiente favorable para una expansión de la inversión extranjera, tanto como por vía de las Empresas Multinacionales (EMN), como de la Inversión Extranjera Directa (IED). El estudio concluye que puede afirmarse que este es de grado absoluto, ya que *per se* no se modificaron las reglas de juego en materia laboral. En cuanto a gestión de recursos humanos y de relaciones laborales, las EMN han marcado una diferencia, ahondando o acelerando procesos que ya se percibían en las empresas nacionales y, en otros casos, introduciendo prácticas novedosas, pero sin determinar un cambio revolucionario que defina un antes y un después de la afluencia masiva de capitales extranjeros.

- WP.88 MNE: *Impacto Social y Laboral de las Empresas Multinacionales y las Inversiones Extranjeras Directas: El Caso de Uruguay*, J. Notaro, 1999.

El estudio sobre Uruguay se refiere en gran parte al período 1990-1998, y destaca que las áreas de mayor impacto social y laboral en que los flujos de capital han sido más dinámicos son: la industria de la construcción, el sistema bancario y el sector de la hotelería. Se estima también que, las EMN y la IED han contribuido al mantenimiento del empleo directo en la banca, a una menor reducción del mismo en la industria manufacturera y a una significativa expansión en la hotelería. Existe igualdad de oportunidades para el personal local, salvo en la industria de la construcción, en la medida en que el país no ofrece las calificaciones adecuadas a las últimas innovaciones tecnológicas. El estudio propone que, en Uruguay, las EMN tienen políticas de recursos humanos y formación profesional más modernas y asociadas a las IED originarias de países latinoamericanos. En lo relativo a condiciones de trabajo y de vida no se perciben diferencias relevantes entre las actividades de las EMN y la IED y las empresas nacionales. No obstante, se aprecia la tendencia al desarrollo de una dinámica con autonomía propia de éstas dentro de la economía del país.

- WP.89 MNE: *El Impacto Social y Laboral de las Empresas Multinacionales (EMN) e Inversiones Extranjeras Directas (IED) en Paraguay*, José R. Molinas, 2000.

Este documento se refiere a la década de los noventa, concluye que el impacto de los flujos financieros externos se refleja en una mayor institucionalidad y transparencia en el sector empresarial (cumplimiento con la legislación), al compararlo con la situación local. Debe tenerse en cuenta que, a partir de 1989 se redefine la estrategia de desarrollo del país entrando en un período de transición democrática, liberalización económica y descentralización. Se aprecia que, las empresas con participación extranjera cumplen con el rol de promover la exportación de bienes industriales hacia países en donde radican las sedes de origen. Para los trabajadores de las empresas extranjeras, los beneficios del contrato de trabajo son superiores al promedio del mercado en lo que respecta a posibilidades de formación y capacitación, niveles salariales, prestaciones, condiciones de trabajo y seguridad e higiene. En opinión de algunos de los entrevistados, las empresas extranjeras en general desalientan indirectamente la conformación y funcionamiento de las asociaciones de trabajadores,

esto amparando dentro de las posibilidades ofrecidas por la legislación laboral. Otro impacto que se señala como importante, y ello tal vez propulsado por la inversión extranjera, es la fuerte tendencia a la flexibilización laboral, lo que puede agudizar las condiciones precarias de empleo en el país. El autor también concluye que la IED ha tenido un impacto limitado en la generación de empleo, y ello motivado en parte por el enfoque de la política de liberalización económica del país. Se recomienda potenciar el impacto de la IED a fin de generar instancias institucionales creativas que faciliten el crecimiento de la inversión extranjera en áreas no tradicionales de la producción. Esto se favorecería con una mayor colaboración entre EMN y centros académicos superiores, lo que abriría espacios de cooperación mutua tanto de beneficios privado como social en favor del sector laboral.

- *Multinational Enterprises and Social Policy: Reflection on twenty years of the Tripartite Declaration*, A. Abate, ed., 1999.

Este documento es una recopilación de las reflexiones de 22 personas que participaron en las actividades pasadas o presentes relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Las reflexiones tratan aspectos pertinentes de la redacción, la negociación, la adopción y la aplicación del texto, y las futuras perspectivas sobre su posible utilidad en la era de la mundialización.