



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informe de la Subcomisión de Empresas Multinacionales

1. La Subcomisión de Empresas Multinacionales se reunió el 10 de noviembre de 2003, bajo la Presidencia de la Sra. Niven (Gobierno, Reino Unido). Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora fueron respectivamente la Sra. Hornung-Draus (empleadora, Alemania) y la Sra. Burrow (trabajadora, Australia). La Sra. Brighi (trabajadora, Italia) sustituyó a la Vicepresidenta trabajadora durante parte de la discusión.

Composición y número de integrantes de la Subcomisión de Empresas Multinacionales¹

2. El representante del Director General (Sr. Hofmeijer, Director interino del Programa de Empresas Multinacionales) presentó el documento¹ a la Comisión. Señaló que la existencia de la Subcomisión reflejaba el carácter singular de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las EMN). Muchos países de acogida habían sido activos en los primeros años de la Subcomisión pero, con el tiempo, su número se había reducido. Ahora los países de acogida estaban mostrando un interés renovado. El Consejo de Administración iba a examinar su funcionamiento y estructura y cualquier recomendación de la Subcomisión sobre su composición y número de integrantes podría aportar una contribución útil a este examen pero sin prejuzgar las decisiones que pudieran adoptarse.
3. La Vicepresidente empleadora indicó que el Grupo de los Empleadores todavía estaba discutiendo sobre la posible ampliación de la Subcomisión, que debería considerarse en el contexto de una eventual reforma del Consejo de Administración. Una comisión con pocos miembros era probablemente más eficaz pero una comisión con más miembros permitía que hubiera una representación más equilibrada, lo que también era importante.
4. La Sra. Brighi (trabajadora, Italia) señaló que el equilibrio geográfico era una cuestión que siempre se había planteado. Desde 1993, sólo un país en desarrollo había estado representado como miembro titular. El Grupo de los Trabajadores compartía la

¹ Documento GB.288/EMN/3.

preocupación de que los países en desarrollo no estuvieran suficientemente representados. Pidió a la Oficina que prestara asistencia técnica a los países en desarrollo para facilitar su participación. Estuvo a favor de que la Subcomisión se ampliara a 24 miembros titulares (ocho de cada Grupo) pero las consecuencias de esta recomendación tendrían que ser discutidas por la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración y por el propio Consejo de Administración.

5. El representante del Gobierno de Kenya señaló que era necesario una mayor representación de los países en desarrollo para aumentar la eficacia y pertinencia de la Subcomisión. Esto contribuiría también a dar a conocer la Declaración sobre las EMN en los países en desarrollo. En este contexto, solicitó a la Oficina que tradujera la Declaración sobre las EMN en otros idiomas utilizados en Africa.
6. La representante del Gobierno de Canadá acogió con beneplácito el interés renovado por las labores de la Subcomisión. Aunque no tenía una posición definida sobre su composición, convendría que hubiera un mayor equilibrio. Con ocho representantes de cada grupo se contribuiría a lograr este objetivo.
7. El representante del Gobierno de los Estados Unidos se mostró favorable a un mayor equilibrio pero había que considerar las consecuencias financieras y determinar el interés que revestía una mayor participación, interés que no siempre fue evidente en el pasado. Ninguna recomendación de la Subcomisión debería prejuzgar las decisiones que adopte el Consejo de Administración.
8. La Presidenta consideró que había un consenso en que era deseable que hubiera un mayor equilibrio y se podría informar al Consejo de Administración en consecuencia. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo en que había un amplio consenso sobre la necesidad de que hubiera un mayor equilibrio pero declaró que el Grupo de los Empleadores se reservaba su posición en relación con la ampliación de la Subcomisión.

Promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: prioridades prácticas para 2004-2005

9. El representante del Director General indicó que el documento de la Oficina² era similar al que se presentó a la Subcomisión en marzo de 2003 pero, además, contenía indicaciones sobre prioridades, niveles de recursos y objetivos. El Programa y Presupuesto para 2004-2005 asignaba recursos muy limitados al Programa de Empresas Multinacionales. Estaba claro que si el Programa había de emprender todas las actividades propuestas, se requerían recursos adicionales. Los niveles de recursos presentados reflejaban también los insumos que se esperaban de otros programas, en particular del Programa de Actividades Sectoriales, el Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social y la estructura exterior. El Programa trataría de desplegar esfuerzos para movilizar recursos extrapresupuestarios. En este sentido, el Pacto Mundial había demostrado ser un buen instrumento. Por ejemplo, el proyecto del Pacto Mundial financiado por el Gobierno de Italia brindaba la oportunidad de promover activamente la Declaración sobre las EMN. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración todavía tenía que aprobar la financiación para los coloquios subregionales propuestos.

² Documento GB.288/EMN/1.

- 10.** La Vicepresidenta empleadora opinó que el documento de la Oficina era claro, conciso e informativo. Reflejaba los puntos que se plantearon en la sesión anterior de la Subcomisión y en las consultas que se habían celebrado desde entonces. En el contexto del debate más amplio sobre la responsabilidad social de la empresa, el Grupo de los Empleadores prefería considerar la Declaración sobre las EMN como un importante punto de referencia y no como un modelo. Su Grupo se manifestaría a favor de los coloquios subregionales propuestos en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración. Debería consultarse a las estructuras regionales de la OIE y de la CIOISL cuando se preparen estos coloquios. Sería conveniente organizar también una reunión de alto nivel sobre la Declaración sobre las EMN en Europa, poco antes de la última reunión del Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad de las empresas, que tendría lugar en julio de 2004, para destacar la importancia de la Declaración sobre las EMN en el contexto internacional. Apoyó firmemente la participación de la Oficina en el Pacto Mundial. Si bien debería mantenerse informada a la Subcomisión sobre las actividades conexas de la Oficina, la Subcomisión no debería ejercer una función de control ya que el Pacto Mundial tenía un ámbito de aplicación más amplio que la Declaración sobre las EMN. Se podría medir el éxito de la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración sobre las EMN mediante una comparación con encuestas anteriores.
- 11.** Durante su sesión anterior, la Subcomisión había convenido en que sería oportuno proceder, en su momento, a una «actualización» de la Declaración sobre las EMN. Los futuros documentos de la Oficina deberían utilizar este término en lugar de «revisión». Su Grupo apreciaba la base de datos sobre empresas e iniciativas sociales y había tomado nota del gran número de iniciativas de empresas que contenía. Se mostró sorprendida por haberse mencionado específicamente los acuerdos marco ya que éstos representaban sólo una pequeña proporción de las iniciativas que se estaban emprendiendo. Encomió el proyecto de investigación sobre pequeñas y medianas empresas multinacionales, pues merecía que se le prestara una mayor atención, pero solicitó más información sobre el proyecto de investigación sobre la inspección y la supervisión privadas del trabajo.
- 12.** Asimismo, la Vicepresidenta empleadora pidió más información sobre el material de formación del Pacto Mundial. Señaló que el proyecto del Pacto Mundial financiado por el Gobierno de Italia brindaría la oportunidad de promover la Declaración sobre las EMN. No obstante, se debería tener cuidado en distinguir claramente la Declaración sobre las EMN de las directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.
- 13.** La cooperación con el Programa de Actividades Sectoriales y el Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social ofrece buenas perspectivas de incorporación de la Declaración sobre las EMN. Acogió con agrado los esfuerzos para lograr que se entienda mejor la Declaración sobre las EMN en otras organizaciones internacionales. En este sentido, pidió información sobre el próximo Coloquio sobre la Declaración sobre las EMN e iniciativas multilaterales conexas.
- 14.** La Sra. Brighi (trabajadora, Italia) valoró los esfuerzos de la Oficina para que la Declaración sobre las EMN se considerara un punto de referencia importante en el debate en curso sobre la responsabilidad social de la empresa ya que facilitaba la interacción entre la Oficina y las empresas multinacionales y sus sindicatos. Lamentó las actuales limitaciones financieras, al considerar que no bastaban la participación en las reuniones y el aumento de las referencias a la Declaración sobre las EMN. Se precisaba una acción más concreta. El nuevo enfoque de las actividades sectoriales brindaba la oportunidad de llevar a cabo una acción de este tipo.

15. Reiteró una solicitud que se había formulado anteriormente de que se informara sobre las actividades del Programa de Gestión y Ciudadanía de Empresa. Su Grupo consideraba que la Subcomisión debería examinar el material de formación sobre la responsabilidad social de la empresa que al parecer había preparado este Programa. Le sorprendió no encontrar ninguna referencia a las zonas francas de exportación entre las actividades propuestas y se preguntaba si se habían programado algunas actividades. Era importante reforzar la coordinación y cooperación con el Programa de Actividades Sectoriales, el Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social así como con otros programas.
16. En lo que respecta a la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración sobre las EMN, la Oficina debería consultar a los mandantes en las primeras etapas del proceso en lo que respecta a posibles ejemplos ilustrativos de buenas prácticas y solicitar información general sobre las tendencias económicas. También podrían resultar útiles un número limitado de estudios por países. Agradecería la asistencia que la estructura exterior de la OIT podría proporcionar a los encuestados. Las oficinas exteriores deberían también alentar a los mandantes a preparar respuestas tripartitas.
17. Su Grupo apoyaba la base de datos sobre empresas e iniciativas sociales y le complacía observar que la información incluía los acuerdos marco. Estaba de acuerdo en que el término «actualización» era más adecuado que el de «revisión» para reflejar el carácter del proyecto de enmienda del texto de la Declaración sobre las EMN. El procedimiento de interpretación podría actualizarse para que fuera más accesible y fácil de utilizar.
18. Su Grupo apoyaba la propuesta de celebrar una reunión en Europa y también se manifestaría a favor de la propuesta de organizar coloquios subregionales en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración. La participación en el Pacto Mundial era útil si contribuía a promover la Declaración sobre las EMN y favorecía el diálogo social. Gracias a la intervención de los sindicatos italianos este sería ahora el caso del proyecto financiado por Italia. Sin embargo, era necesario definir objetivos claros para el Pacto Mundial para que se convirtiera en un instrumento útil de divulgación de conocimientos sobre la OIT y sus normas. Su Grupo desearía examinar el material de formación del Pacto Mundial. Sería incluso mejor elaborar un material de formación específico sobre la propia Declaración sobre las EMN dado que las actividades propuestas parecían poner demasiado énfasis en el Pacto Mundial.
19. El proyecto de investigación sobre mecanismos de inspección privada del trabajo incluye a los mandantes y debería tener en cuenta la importancia y la función de la inspección pública del trabajo. Pidió más información sobre las actividades de seguimiento en relación con el proyecto financiado por el Gobierno del Reino Unido. El seguimiento debería llevarse a cabo en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y con la Oficina de Actividades para los Trabajadores a fin de garantizar la participación tripartita y el apoyo, así como para lograr las mejores sinergias posibles con su labor.
20. La cooperación con otras organizaciones internacionales no debería limitarse a aquellas que apoyan el Pacto Mundial sino que también debería incluir a la UNCTAD, la OCDE, el Banco Mundial y los organismos de crédito a la exportación. En este contexto, solicitó información sobre el próximo Coloquio sobre la Declaración sobre las EMN e iniciativas multilaterales conexas, que sería un buen punto de partida para una cooperación futura.
21. En una respuesta preliminar, el representante del Director General observó que el próximo Coloquio consistiría en un intercambio informal de opiniones entre los mandantes tripartitos y cinco organizaciones internacionales (la Unión Europea, la OCDE, las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y el Banco Mundial). El Coloquio destacaría la importancia y pertinencia de la Declaración sobre

las EMN para las labores de estas organizaciones y determinaría posibles complementariedades y sinergias.

22. Confirmó que se iba a actualizar y no revisar la Declaración sobre las EMN para incorporar referencias a nuevos instrumentos pertinentes de la OIT. El proyecto de investigación sobre sistemas privados de inspección, supervisión y auditoría laborales era pertinente dado que las empresas multinacionales estaban participando en una amplia gama de programas de control, certificación y acreditación. Se habían celebrado consultas sobre la propuesta con la Oficina de Actividades para los Empleadores y con la Oficina de Actividades para los Trabajadores, que también deberían participar en la ejecución del proyecto. La base de datos sobre empresas e iniciativas sociales sólo proporcionaba referencias de textos y no señalaba iniciativas concretas. Se habían mencionado los acuerdos marco porque representaban una evolución relativamente nueva. Tomó nota de la propuesta de celebrar una reunión de alto nivel en Europa y examinaría las posibilidades de financiación con recursos extrapresupuestarios.
23. No se había incluido información sobre una posible colaboración con el Programa de Gestión y Ciudadanía de Empresa, porque todavía no estaba claro si el Programa emprendería actividades que tuvieran una relación directa con la Declaración sobre las EMN en 2004-2005. Aunque las actividades relacionadas con las zonas francas de exportación eran responsabilidad explícita del Departamento de Integración de Políticas, el Programa de Empresas Multinacionales cooperaba estrechamente con el Departamento en esta cuestión. Opinaba que la participación en reuniones de otras organizaciones brindaba la oportunidad de integrar mejor la Declaración sobre las EMN en el debate más amplio sobre responsabilidad social de la empresa. Aunque los principios laborales del Pacto Mundial reflejaban sólo los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sus actividades en el marco de los principios de los derechos humanos eran muy pertinentes para otras esferas de la Declaración sobre las EMN, en particular para la seguridad y la salud. La participación de la Oficina en el Pacto Mundial también garantizaba que se tenían en cuenta a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores en las actividades a nivel de los países.
24. El representante del Gobierno de los Estados Unidos acogió con agrado la propuesta de organizar coloquios subregionales pero preguntó sobre los resultados previstos, el proceso de selección de los participantes y las posibles actividades de seguimiento. Asimismo inquirió acerca de los planes de la Oficina para promover la base de datos exclusiva sobre empresas e iniciativas sociales. Aun apoyando la prestación de los servicios de asesoramiento a escala nacional, deseaba saber cómo se llevaría a cabo dicha prestación. La referencia cada vez más frecuente a la Declaración sobre las EMN no era necesariamente un indicador adecuado del éxito. Manifestó su conformidad con la importancia de fortalecer las relaciones con otras organizaciones así como su opinión de que la Oficina debería mantener consultas más estrechas con los gobiernos, no sólo con los empleadores y los trabajadores.
25. El representante del Gobierno del Reino Unido valoró positivamente el plan de actividades propuesto. Expresó su apoyo a la propuesta de organizar una reunión acerca de la Declaración sobre las EMN en Europa e indicó que su Gobierno contemplaría la posibilidad de contribuir a su financiación.

26. El representante del Gobierno del Japón hizo hincapié en la importancia de la Declaración sobre las EMN y su relevancia en el proceso de la globalización. Valoró positivamente la precisión de los objetivos y de los criterios de evaluación propuestos y preguntó si se había preparado un plan de acción similar para 2002-2003.
27. El representante del Director General explicó que los seminarios subregionales reunirían a los mandantes que se dedicaban a cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales y la responsabilidad social de las empresas con el fin de determinar las acciones que podían emprenderse para aplicar las disposiciones de la Declaración sobre las EMN. En las reuniones en las que la Oficina participó se hizo referencia de forma destacada a la base de datos exclusiva sobre empresas e iniciativas sociales, que recibía unas 900 búsquedas al mes. Asimismo, se había contemplado la posibilidad de crear un servicio de asistencia a través del correo electrónico para complementar dicha base de datos, servicio que todavía no se había puesto en marcha debido a la falta de recursos.
28. La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento al Gobierno del Reino Unido por tomar en consideración la posibilidad de prestar apoyo financiero para la celebración de la reunión propuesta en Europa. En relación con los coloquios subregionales, expresó su opinión de que en un documento de este tipo no se tenían que incluir todos los detalles, ya que éstos se precisarían en estrecha consulta con los mandantes. Las actividades propuestas contribuirían a dar una mayor notoriedad a la Declaración sobre las EMN. Muchos empleadores estaban deseando mejorar sus prácticas, y la Declaración sobre las EMN podría serles de gran utilidad como punto de referencia. La Vicepresidenta empleadora no entendía la insatisfacción de los trabajadores en relación con algunas de las actividades propuestas y la lista de prioridades, que proporcionaban una perspectiva general muy clara y práctica de las medidas previstas por la Oficina para promover la Declaración sobre las EMN. Expresó su opinión de que la Subcomisión debería restringir sus debates a su mandato, que consistía en supervisar la promoción y el seguimiento de la Declaración sobre las EMN. Las demás actividades del Sector de Empleo se discutirían en otros foros.
29. La Sra. Brighi (trabajadora, Italia) agradeció al representante del Director General su respuesta, pero consideró que en cierta forma la estrategia seguía quedando poco clara. Parecía existir un desequilibrio entre las actividades relativas a la Declaración sobre las EMN y las realizadas en relación con el Pacto Mundial. Era necesario establecer procedimientos más claros de consultas y evaluación. Tras subrayar que los limitados recursos disponibles deberían destinarse a la promoción de la Declaración sobre las EMN, solicitó una explicación más precisa sobre cómo se promovería de forma eficaz la Declaración en el contexto de las actividades relativas a otros instrumentos. Acogió con satisfacción la creación de un comité directivo para la puesta en marcha de un proyecto de investigación sobre la inspección y supervisión privadas del trabajo e hizo hincapié en que los sindicatos deseaban desempeñar un papel activo en el mismo. El Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a contribuir a la preparación de la reunión propuesta en Europa. Expresó su confianza en que la Oficina tomaría en cuenta las observaciones de su Grupo en la aplicación del plan de acción.
30. El representante del Director General indicó que los materiales de formación acerca de la Declaración sobre las EMN que la Oficina había utilizado en el pasado se habían quedado obsoletos. Se intentarían elaborar otros nuevos dentro de las limitaciones de los recursos actuales. Invitó a la Sra. Brighi así como a los demás miembros de la Subcomisión que habían solicitado una información más exhaustiva a ponerse en contacto directo con él de forma que pudiera proporcionarles más detalles acerca de las actividades previstas.

Proyecto de cuestionario para la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

31. El representante del Director General señaló que el proyecto de cuestionario contenido en el documento de la Oficina³ era el resultado del mantenimiento de consultas exhaustivas. Todas las partes habían adquirido compromisos para llegar al texto actual. Se había simplificado el lenguaje y reducido el número de preguntas para aligerar la tarea de los encuestados. Esperaba que la Subcomisión pudiera estar de acuerdo con el texto de forma que el Consejo de Administración pudiera aprobar el cuestionario en esa reunión. En caso contrario, el proceso se prolongaría mucho más y los resultados de la encuesta no se conocerían hasta finales de 2005.
32. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo en que el proyecto de cuestionario era una solución de compromiso. Aunque no reflejaba todas las preocupaciones que el Grupo de los Empleadores había expresado con anterioridad, dicho proyecto constituía un compromiso que podían aceptar. Valoró positivamente que la redacción del texto fuera más sencilla y simple que en el pasado. Hizo un llamamiento a los gobiernos a que velasen por la participación tripartita en la formulación de respuestas al cuestionario. Aunque no pretendía proponer cambios una vez llegados a esta fase, se reservaba el derecho a hacerlo si otros proponían cambios sustanciales. Dada la necesidad de la pronta aprobación del cuestionario, propuso que los Grupos se reunieran por separado y que posteriormente autorizaran a la Mesa a completar el texto.
33. La Vicepresidenta empleadora confirmó que el proceso consultivo había tenido como resultado un acuerdo más amplio acerca de los aspectos esenciales. A pesar de ello, deseaba proponer todavía algunos cambios para agilizar el texto. Dio como ejemplo algunos cambios propuestos por su Grupo para demostrar que estaban encaminados principalmente a proporcionar una orientación más detallada a los encuestados y a que estos últimos pudieran dar respuestas parciales en caso de que no pudieran proporcionar una información completa. Otros propusieron cambios encaminados a conferir una mayor neutralidad al lenguaje. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta de que los Grupos se reunieran para examinar el texto y que posteriormente autorizaran a la Mesa a completarlo.
34. El representante del Gobierno de Kenya propuso mantener el actual proceso de seguimiento de la Declaración sobre las EMN teniendo en cuenta las decisiones adoptadas en sesiones anteriores. Era muy importante que la Oficina movilizara a las oficinas exteriores para que asistieran a los mandantes en la formulación de sus respuestas. La Oficina debería asimismo posibilitar la presentación de respuestas por vía electrónica. El cuestionario contribuiría a determinar el grado en que los mandantes de la OIT y las empresas multinacionales aplicaban las disposiciones de la Declaración sobre las EMN. Asimismo, el informe del cuestionario podía reflejar si se estaban respetando los acuerdos marco.
35. El representante del Gobierno de los Estados Unidos lamentó que no se hubiera consultado a su Gobierno tras la última sesión de la Subcomisión. Aun apoyando los esfuerzos por recopilar información sobre las prácticas sociales de las empresas multinacionales y por divulgar dicha información, el orador cuestionó la utilidad de la encuesta. Su Gobierno no

³ Documento GB.288/MNE/2.

había contestado al último cuestionario porque no llevaba registros separados de datos acerca de las empresas multinacionales. La labor de responder a las preguntas del formulario requería una investigación exhaustiva. Manifestó que prefería que el proceso se retrasara y que el cuestionario se reelaborara para que fuera más eficaz.

- 36.** El representante del Gobierno del Reino Unido reiteró el apoyo de su Gobierno a la Declaración sobre las EMN. Aun estando de acuerdo en que se debería seguir adelante con la encuesta, compartía la preocupación manifestada por otros en relación con el valor del esfuerzo realizado, habida cuenta del tiempo y los recursos que habían de invertir tanto los encuestados como la Oficina. Señaló que sería útil reflexionar sobre las lecciones aprendidas en la última encuesta. Sería difícil para su Gobierno responder a algunas de las preguntas, ya que no llevaba registros separados de datos acerca de las empresas multinacionales. Expresó su conformidad con algunos de los cambios propuestos e indicó que tenía algunas propuestas adicionales. Estuvo también de acuerdo en que las consultas tripartitas para completar las respuestas al cuestionario serían extremadamente útiles. Dado que la Oficina tenía previsto obtener información de los gobiernos en el contexto de otros ejercicios en junio de 2004, propuso fijar el plazo para presentar las respuestas en diciembre de 2004.
- 37.** La representante del Gobierno del Canadá hizo suyas las preocupaciones que acababan de mencionarse. No se había respondido a algunas preguntas fundamentales, como por ejemplo si la realización de una encuesta era el medio más eficaz para llevar a cabo un seguimiento de la Declaración sobre las EMN. Las encuestas anteriores habían requerido un gran volumen de trabajo y recursos, y, sin embargo, en ellas no se habían abordado todas las cuestiones de forma adecuada. Tal vez sería más conveniente destinar los recursos preferiblemente a actividades promocionales. La Subcomisión podría quizás examinar nuevas propuestas para el proceso de encuesta en su próxima sesión. No obstante, la representante del Gobierno del Canadá valoró positivamente los esfuerzos realizados por agilizar el cuestionario de la encuesta y propuso algunos ajustes adicionales en los puntos que consideraba demasiado generales. El límite de tiempo propuesto coincidía parcialmente con otros plazos de la Oficina, por lo que sería más apropiado fijar dicho límite al 31 de diciembre de 2004.
- 38.** La Vicepresidenta empleadora lamentó que algunos miembros gubernamentales hubieran vuelto a plantear cuestiones que se habían debatido y sobre las que se habían adoptado decisiones en noviembre de 2002. En esa ocasión se examinaron una serie de alternativas y, por recomendación de la Subcomisión, el Consejo de Administración había solicitado a la Oficina que preparara una encuesta simplificada. No era oportuno en esta etapa poner en tela de juicio dicha decisión.
- 39.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su conformidad con las palabras de la Vicepresidenta empleadora. Hizo un llamamiento a los miembros de la Subcomisión a que propusieran alternativas para el futuro. El proyecto de cuestionario era un compromiso, y la Subcomisión había acordado con anterioridad seguir adelante con el mismo siendo plenamente consciente del hecho de que la encuesta era un instrumento imperfecto pero importante. Parecía que se imponía llegar a otro compromiso en relación con el límite de tiempo y estaba dispuesta a apoyar el plazo de diciembre de 2004. Recordó a la Subcomisión que la función de la encuesta no era sólo promover la Declaración sobre las EMN sino también ofrecer a los mandantes una visión general de la situación, lo que permitiría a la Subcomisión adoptar un enfoque más estratégico para promover la Declaración. Expresó una cierta disconformidad con la afirmación de los miembros gubernamentales de que no contaban con suficiente información, ya que en la mayoría de los países se disponía de estudios detallados sobre las operaciones de las empresas multinacionales. Expresó su conformidad con la conveniencia de un índice más alto de respuestas. Las orientaciones proporcionadas en el cuestionario deberían alentar a los

gobiernos a preparar las respuestas sobre una base tripartita. Las oficinas exteriores de la OIT deberían prestar su asistencia, cuando fuera posible, a este proceso. Expresó de nuevo su apoyo a la propuesta de que los Grupos se reunieran por separado y de que posteriormente autorizaran a la Mesa a completar el texto.

40. La Presidenta recordó que la Subcomisión había pedido a la Oficina que preparase un proyecto de cuestionario para su aprobación en dicha sesión. Aunque tal vez algunos gobiernos tendrían que responder negativamente a algunas cuestiones, la Presidenta acogió con satisfacción la propuesta de la Vicepresidenta trabajadora de proporcionar una mayor orientación a los encuestados. Esto contribuiría a solucionar algunos de los problemas planteados.
41. La Vicepresidenta empleadora reconoció que no se disponía de datos cuantitativos en todos los países. La encuesta no se limitaba a los datos estadísticos, sino que también debería proporcionar una perspectiva general cualitativa de las prácticas sociales de las empresas multinacionales.
42. El representante del Gobierno de Kenya recordó que la encuesta era el único mecanismo tripartito para supervisar las actividades de las empresas multinacionales en los países en desarrollo e identificar las prácticas óptimas. Asimismo, la encuesta se realizaba cada cuatro años y, por tanto, suponía una carga limitada de trabajo.
43. La Vicepresidenta trabajadora compartía la opinión del representante del Gobierno de Kenya. Aunque se disponía de algunos ejemplos destacados de empresas multinacionales que contribuían al crecimiento, también había ejemplos negativos, en especial en aquellos casos en que éstas quedaban exentas del cumplimiento de algunas disposiciones de las legislaciones nacionales en materia de trabajo. Asimismo, el comportamiento de las empresas multinacionales era especialmente pertinente en el contexto del comercio mundial, que tenía que basarse en normas mundiales que fueran conformes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Confiaba en que el Gobierno de los Estados Unidos respondiera al cuestionario, ya que el país al que representaba albergaba a un gran número de empresas multinacionales. Los economistas trabajaban continuamente con información incompleta, y, aunque no se dispusiera de datos desglosados para las empresas multinacionales, se podía recurrir a los datos basados en el tamaño de las empresas o utilizar algún otro medio alternativo.
44. La Subcomisión autorizó posteriormente a la Mesa a finalizar el texto del cuestionario y acordó que el plazo para presentar las respuestas fuera diciembre de 2004.
45. *La Subcomisión recomienda al Consejo de Administración que, al examinar su funcionamiento y estructura, considere la forma de lograr un mayor equilibrio entre los representantes de los países de origen y de acogida de las empresas multinacionales en la Subcomisión de Empresas Multinacionales.*
46. *La Subcomisión recomienda al Consejo de Administración que solicite a la Oficina que, al aplicar el plan de acción para 2004-2005 del Programa de Empresas Multinacionales, tome en consideración sus observaciones tal y como se recogen en este informe.*

47. La Subcomisión recomienda al Consejo de Administración que solicite a la Oficina que lleve a cabo la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social basándose en el formulario de informe adjunto.

Ginebra, 14 de noviembre de 2003.

Puntos que requieren decisión: párrafo 45;
párrafo 46;
párrafo 47.

Apéndice

Formulario de informe para la octava encuesta sobre el curso dado a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*

1. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 288.^a reunión (noviembre de 2003), la Oficina Internacional del Trabajo está llevando a cabo la octava encuesta sobre el curso dado a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Declaración EMN).
2. **La encuesta abarca los años 2000 a 2003. Las respuestas deberían recibirse a más tardar el 31 de diciembre de 2004.**
3. De conformidad con la práctica establecida y a fin de facilitar la preparación de las respuestas, se envía el cuestionario adjunto a los gobiernos y a las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y los trabajadores de todos los Estados Miembros.
4. Aun cuando lo más conveniente sería que se enviase una respuesta conjunta del gobierno, los empleadores y los trabajadores de cada país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que reciban el cuestionario podrán, si así lo desean, transmitir sus observaciones directamente a la OIT. En tal caso, de acuerdo con una decisión previa del Consejo de Administración, la Oficina remitirá los informes correspondientes al gobierno interesado, para que éste formule sus observaciones.
5. Se espera que los informes describan la evolución que haya tenido lugar durante el período considerado, en los distintos ámbitos que cubre la Declaración EMN. Por consiguiente, se insta a los encuestados a que faciliten datos específicos e información concreta en relación con las preguntas formuladas. Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN se invita a los encuestados a que proporcionen datos pertinentes a nivel de la empresa. En particular, deberían poner de relieve la evolución reciente y los cambios de política que hubieran tenido lugar en los años considerados, y reflejar de la forma más completa posible las reacciones de todas las partes afectadas por dichos cambios.
6. La información entregada debería indicar de forma fiable el grado en que se observan los principios contenidos en la Declaración EMN, así como los ámbitos donde todavía existen divergencias entre determinadas políticas o prácticas de los interlocutores sociales.
7. Cuando los asuntos tratados en la Declaración EMN puedan rebasar parcialmente el ámbito de competencia del ministerio responsable del trabajo y las cuestiones sociales, se recomienda encarecidamente entablar estrechas consultas con las autoridades competentes a fin de obtener una imagen lo más clara y completa posible de la situación.

Formulario de informe

El contexto en el que se adoptó la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* está descrito en su Preámbulo, que se reproduce a continuación:

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, de que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo, han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como en 1976, una Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para preparar un proyecto de Declaración tripartita de principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presente las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de principios preparado por el grupo tripartito;

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva tripartita;

Por la presente aprueba la siguiente Declaración que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

Parte 1. Cuestiones generales

Antecedentes, finalidad y políticas generales

(Párrafos 1-12)

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones, que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.
2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.
3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.
5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.
6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.
7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.
8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.
9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119, 122, 146 y 190¹. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

¹ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.
11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.
12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.
- P.1** ¿Se dispone fácilmente en su país de datos estadísticos o de estudios patrocinados por el Gobierno sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa? De ser así, sírvase adjuntar o indicar las referencias de las publicaciones más recientes sobre el tema (inclusive las direcciones de los sitios Web pertinentes).
- P.2** En el supuesto de que su gobierno no establezca distinciones entre las EMN y las empresas nacionales por lo que se refiere a la recolección de información sobre las prácticas laborales y de empleo:
- ¿se ha previsto recolectar información diferenciada en el futuro?
 - ¿considera usted que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial, habida cuenta de la importancia que estas empresas tienen para la economía nacional y la economía mundial?
- P.3** Sírvase facilitar información sobre las leyes, políticas o medidas que su gobierno haya adoptado en el período 2000-2003 que se refieran al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida o las relaciones laborales en las EMN².
- P.4** Sírvase facilitar información sobre el diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN. Según se recomienda en el párrafo 12 de la Declaración EMN se podrán introducir ejemplos, pero sin tener que limitarse a actividades relacionadas con las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales, los foros nacionales de participación múltiple, el Pacto Mundial y las iniciativas bilaterales.
- P.5** En una escala de 1 a 5, ¿cómo calificaría usted el impacto general de las operaciones de las EMN en su país en los siguientes ámbitos (1 corresponde a «positivo», 2 a «de alguna manera positivo», 3 a «sin impacto», 4 a «impacto algo negativo» y 5 a «negativo»)?

1 2 3 4 5

Bienestar económico y social general

Niveles de vida

Empleo

Igualdad de oportunidades y de trato

Condiciones de trabajo

Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

² Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvase proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.

- P.6** Sírvase indicar en qué sectores se ha producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN en su país.
- P.7** Sírvase indicar si su gobierno celebra consultas con empresas, a título individual o colectivo, sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo. De ser así, ¿participan activamente las EMN en este proceso? Sírvase señalar en especial si tales consultas:
- han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de desarrollo;
 - han incluido a las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores;
 - han sido alentadas por los países de origen de las EMN, y
 - han sido alentadas por los organismos internacionales de desarrollo.

Empleo

(Párrafos 13-28)

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido³.
14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)⁴.
15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.
16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.
17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.
18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.
19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características

³ Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo.

⁴ OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976.

de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.
21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social⁵.
22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.
23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.
24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.
25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.
26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.
27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario⁶.
28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado⁷.

⁵ Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

⁶ Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

⁷ *Ibíd.*

- P.8** Sírvase facilitar información sobre los efectos directos o indirectos en el empleo, tanto negativos como positivos, de las operaciones de las EMN en el período 2000-2003. En particular, sírvase indicar si han logrado:
- aumentar las posibilidades de empleo;
 - promover la igualdad de oportunidades y de trato;
 - asegurar la estabilidad del empleo, y
 - promover la seguridad del empleo.
- P.9** Sírvase facilitar detalles sobre las cláusulas pertinentes de las políticas y normativas estatales en materia de inversiones extranjeras directas, que presten una atención especial a los problemas del empleo (inclusive los acuerdos bilaterales y multilaterales, así como las medidas de crédito a la exportación y seguro de riesgos).
- P.10** Sírvase facilitar la información de que disponga sobre cualquier consulta que pueda haber tenido lugar entre las EMN y los gobiernos y/o las organizaciones de trabajadores de su país, relativa a cambios en las operaciones de las EMN que tengan efectos importantes sobre el empleo⁸.

Formación

(Párrafos 29-32)

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo⁹. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.
30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.
31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.
32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como por ejemplo, las relaciones de trabajo.

⁸ Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvanse proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.

⁹ Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

- P.11** Sírvase facilitar datos estadísticos o ejemplos de iniciativas en materia de desarrollo de recursos humanos y formación profesional que hayan emprendido en su país las EMN, en beneficio de su personal¹⁰.
- P.12** Sírvase facilitar información sobre la contribución que las EMN aportan al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional en su país, además de la formación que imparten a sus propios trabajadores y directivos, en particular por lo que se refiere a fortalecer las políticas y los sistemas de formación en los niveles nacional, sectorial y de empresa, inclusive mediante la participación directa en los órganos tripartitos correspondientes¹¹.

Condiciones de trabajo y de vida (inclusive la seguridad y la salud)

(Párrafos 33-40)

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental¹². Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado¹³.
35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.
36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil¹⁴.
37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías

¹⁰ Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvanse proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.

¹¹ *Ibíd.*

¹² Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

¹³ Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

¹⁴ Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo¹⁵.

38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.
39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.
40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

P.13 Sírvase facilitar información, tanto positiva como negativa, sobre las operaciones de las EMN en relación con lo siguiente:

- Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que los que ofrecen los empleadores nacionales de situación comparable;
- Respetar la edad mínima de acceso al empleo y contribuir a la eliminación del trabajo infantil;
- Mantener niveles elevados de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos.

Relaciones de trabajo

(Párrafos 41-59)

41. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.
42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas¹⁶. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo¹⁷.

¹⁵ Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en la Lista de Publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, edición 1999, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

¹⁶ Convenio núm. 87, artículo 2.

¹⁷ Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración ¹⁸.
44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.
45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.
46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.
47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.
48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.
49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.
50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo ¹⁹.
51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces ²⁰.
52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.
53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

¹⁸ Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

¹⁹ Convenio núm. 98, artículo 4.

²⁰ Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135).

54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.
55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa ²¹.
56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.
57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva ²².
58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado ²³. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso ²⁴.
59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores ²⁵.

P.14 Sírvase facilitar información sobre cualquier restricción impuesta a la capacidad de los trabajadores de las EMN en su país, o de sus representantes, para ejercer plenamente el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva (por ejemplo: leyes laborales de excepción aplicadas en zonas económicas especiales, alcance limitado de la negociación local en la medida en que los representantes de las EMN deban someter la mayoría de las cuestiones negociadas a su casa matriz,

²¹ Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

²² Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

²³ Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

²⁴ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).

²⁵ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

- falta de servicios y locales para los sindicatos, o no entrega por la filial local de la EMN de la información correspondiente al resultado general de la empresa)²⁶.
- P.15** Sírvase facilitar información sobre los incentivos ofrecidos a las EMN para que hagan inversiones en su país, que pudieran afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo²⁷.
- P.16** Sírvase facilitar información sobre todo esfuerzo que su gobierno despliegue para alentar el desarrollo y el perfeccionamiento de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales, y para armonizarlas con los principios de la Declaración EMN.
- P.17** ¿Conoce usted alguna empresa, sea nacional o multinacional, que haya considerado o esté considerando la posibilidad de transferir sus actividades a otro país por motivos relacionados con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la legislación nacional? De ser así, sírvase facilitar detalles.
- P.18** Sírvase aportar detalles sobre cualquier problema laboral específico que se haya registrado en el período 2000-2003 en relación con las EMN que operan en su país, distinguiéndolo de los problemas experimentados por las empresas nacionales (por ejemplo: el traslado o pérdida de puestos de trabajo, la discriminación contra las mujeres, incluidas las trabajadoras embarazadas, el reconocimiento de los sindicatos, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva).
- P.19** Sírvase facilitar la información de que disponga sobre los cambios introducidos en las prácticas de negociación colectiva de las EMN que operan en su país, en el período 2000-2003, e indique en particular si tales cambios fueron el resultado de convenios marco suscritos por federaciones sindicales de ámbito mundial y las casas matrices de las EMN²⁸.
- P.20** ¿Apoyan las EMN a las organizaciones de empleadores en su país (a través de la afiliación, de actividades conjuntas, de la representación o de otro modo)?

Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, en relación con el presente cuestionario

En caso de que las respuestas al cuestionario no se hubiesen preparado aplicando un procedimiento tripartito, se solicita a los gobiernos que comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país ejemplares de sus respuestas a este cuestionario, y que las inviten a formular las observaciones que consideren pertinentes. Aun cuando sería preferible que tales observaciones se incluyesen en las respuestas de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden remitirlas directamente a la OIT, si lo estiman oportuno.

Gobiernos

- P.21 a)** Si este es un informe conjunto, sírvase indicar el nombre de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron en la preparación de la presente respuesta. Si no se trata de un informe conjunto, sírvase indicar a qué organizaciones de empleadores y de trabajadores envió copia de su informe.

²⁶ Cuando no se disponga de información desglosada sobre las EMN, sírvanse proporcionar datos pertinentes sobre las empresas.

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ *Ibíd.*

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

- P.22 b)** En caso de que este sea un informe individual de una organización de empleadores o de trabajadores, sírvase indicar a qué autoridad gubernamental y organizaciones de empleadores o de trabajadores envió copias del informe.

Promoción de la observancia de la Declaración sobre las EMN

- P.23** Sírvase facilitar la información de que disponga sobre si el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de su país, conjuntamente o por separado, han examinado los informes presentados en ocasión de la séptima encuesta sobre el curso dado a la Declaración EMN y, de ser así, indique si dicho examen ha influido en la política nacional con respecto a las operaciones de las EMN o ha dado lugar a actividades encaminadas a promover la observancia de la Declaración EMN.
- P.24** Sírvase facilitar información sobre cualquier actividad que se haya previsto en su país para promover la observancia de la Declaración EMN, y señale en particular si se requerirá el apoyo de la OIT.

Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración

En su 232.^a reunión (marzo de 1986), el Consejo de Administración adoptó un procedimiento (que se adjunta) para el examen de los conflictos que pudieran surgir con respecto a la aplicación de la Declaración tripartita.

- P.25** Sírvase facilitar información detallada sobre cualquier conflicto que se haya planteado en su país como resultado de las diferencias de interpretación por las partes en relación con la Declaración EMN, y en particular sobre la forma en que se resolvieron dichos conflictos.

Parte 2. Preguntas detalladas sobre el empleo

- P.26** Sírvase facilitar copias, resúmenes o referencias de cualquier estudio, información estadística o iniciativas pertinentes que se hayan llevado a cabo en su país en el período 2000-2003 en relación al impacto de las EMN sobre el empleo, en particular respecto de uno o más de los siguientes temas:
- número de empleos creados o perdidos;
 - condiciones de trabajo (inclusive el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo);
 - introducción de nuevas tecnologías;
 - aspectos sectoriales, y en particular los eslabonamientos hacia delante y hacia atrás con las empresas nacionales (proveedores y distribuidores), y
 - fomento del empleo y promoción de los nacionales del país de acogida.
- P.27** Sírvase facilitar toda información de que disponga sobre las consecuencias que para el empleo tiene la compra de empresas públicas por las EMN, o su toma de participación en dichas empresas, en el contexto de los procesos de privatización y desreglamentación.
- P.28** Sírvase facilitar toda información de que disponga sobre los problemas en materia de empleo que se planteen en las zonas francas industriales, zonas económicas especiales, instalaciones de producción en el extranjero e inversiones en proyectos totalmente nuevos, y en particular información sobre la observancia (o incumplimiento) en este contexto de las recomendaciones contenidas en los párrafos 17, 20, 22, 25 y 26 de la Declaración EMN, que se refieren, respectivamente, a las consultas sobre el empleo antes de efectuarse las inversiones, la utilización de recursos y servicios locales, la igualdad de oportunidades y de trato, la estabilidad y seguridad del empleo, y la notificación (y celebración de consultas) sobre los posibles cambios en las operaciones que pudieran tener efectos importantes sobre el empleo.

Anexo

Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* mediante la interpretación de sus disposiciones

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.
2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:
 - a) la legislación y la práctica nacionales;
 - b) los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
 - c) los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la acometerá a la mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5.
4. La mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.
5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:
 - a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
 - b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;
 - c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.
6. En el caso de los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:
 - a) que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o
 - b) que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.
7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.

8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.
9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el Boletín Oficial de la Oficina Internacional del Trabajo.