



PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Seguimiento y promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**b) Resumen de los informes presentados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Parte II)***Indice*

	<i>Página</i>
Introducción	1
Parte 1. Cuestiones generales	4
Antecedentes, finalidad y políticas generales (párrafos 1-12).....	4
Empleo (párrafos 13 a 28).....	49
Formación (párrafos 29-32).....	70
Condiciones de trabajo y de vida (párrafos 33-40)	82
Relaciones de trabajo (párrafos 41-59).....	94
Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, en relación con el presente cuestionario.....	126
Promoción de la observancia de la Declaración sobre las EMN.....	132
Conflictos relativos a la interpretación de las disposiciones de la Declaración.....	136
Parte 2. Preguntas detalladas sobre el empleo	138

Anexos

	<i>Página</i>
1. 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	147
2. 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	162

Resumen de los informes presentados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Introducción

1. En su 288.^a reunión (noviembre de 2003), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que llevara a cabo la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que abarcara el período comprendido entre 2000 y 2003 ¹. En este documento se resumen las respuestas recibidas respecto del cuestionario que se envió a los gobiernos y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.
2. Al preparar este documento, la Oficina ha tenido en cuenta todas las respuestas recibidas hasta el 31 de mayo de 2005, fecha mucho más tardía que la fecha límite, que en principio se había fijado para el 31 de diciembre de 2004. Los informes, observaciones y anexos originales empleados para preparar el presente documento están a disposición de los miembros de la Subcomisión que deseen consultarlos.
3. Para la encuesta actual, la Oficina ha recibido informes procedentes de los 62 países siguientes: Alemania, Austria, Belarús, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Canadá, Chad, Chile, China, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Eritrea, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Gabón, Grecia, Guinea, Hungría, Indonesia, Italia, Jamaica, Japón, Kenya, Letonia, Líbano, Lituania, Madagascar, Malasia, Malí, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Senegal, Suecia, Suiza, Tailandia, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Zambia y Zimbabwe.
4. En el cuadro 1 figura la lista de los países que respondieron, indicando si las respuestas eran respuestas tripartitas conjuntas o respuestas individuales y, en este último caso, qué mandantes respondieron en cada caso.
5. Para facilitar las comparaciones y de conformidad con la práctica habitual, los resúmenes de todas las respuestas que se incluyen a continuación se han agrupado por preguntas más que por países. Cada parte va precedida por el(los) párrafo(s) de la Declaración EMN y por las preguntas relativas a esos párrafos. El texto íntegro del cuestionario puede consultarse en el anexo 1.

¹ Documento GB.288/11, párrafo 47.

Cuadro 1. Desglose de las respuestas por país y por mandante encuestado

Países	Tripartitas	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores
Alemania		√	√	
Austria		√		√
Belarús		√		
Bélgica	√			
Bolivia		√		
Brasil		√	√	
Bulgaria	√			
Burkina Faso			√	
Burundi	√			
Camerún			√	√
Canadá		√		
Chad				√
Chile		√	√	
China		√		√
Colombia		√	√	
República de Corea			√	
Costa Rica		√	√	
Croacia		√	√	
Cuba	√			
República Democrática del Congo			√	
Eritrea	√			
España		√		
Fiji				√
Filipinas		√		
Finlandia	√			
Gabón			√	
Grecia		√		
Guinea			√	
Hungría		√	√	√
Indonesia		√		
Italia		√		
Jamaica		√		
Japón		√	√	√
Kenya		√		
Letonia		√		
Líbano		√		
Lituania		√		
Madagascar		√	√	
Malasia		√		
Malí		√		

Países	Tripartitas	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores
Marruecos		√		
Mauricio		√		
México		√		
República de Moldova		√		
Nicaragua		√		
Noruega	√			
Nueva Zelanda		√		√
Países Bajos		√		
Panamá		√		
Perú		√	√	
Polonia		√		√
Portugal		√		√
Reino Unido		√		
Senegal				√
Suecia	√			
Suiza		√	√	√
Tailandia		√		
Trinidad y Tabago			√	
Turquía		√		
Ucrania		√		√
Zambia		√		
Zimbabwe		√		

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 sustanciales 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.

Políticas generales

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.

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.

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).

Pregunta 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).

Austria

El Gobierno informe de que en las estadísticas nacionales no se establecen distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* no está al corriente de ningún dato en el que se establezcan distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

Belarús

El Gobierno mantiene estadísticas sobre el empleo desglosadas según la forma de propiedad, en particular de empresas de propiedad mixta y de empresas de propiedad extranjera.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos comunican que dada la creciente importancia de las EMN en el contexto de la globalización, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) ha decidido publicar informes periódicos sobre la Declaración EMN. Hay dos informes que son pertinentes para el período que se está examinando, a saber, el Informe núm. 57 (1.º de marzo de 2000) y el Informe núm. 64 (21 de diciembre de 2004).

Bolivia

El Gobierno indica que cuenta con información y datos estadísticos en relación con la inversión extranjera directa (IED) según la actividad económica y el país de origen. La mayor parte de la IED corresponde a la producción minera y petrolera, que se caracterizan por ser intensivas en uso de capital y de baja densidad de mano de obra.

Brasil

El Gobierno indica que en los diferentes tipos de estudio que lleva a cabo sobre las prácticas laborales y de empleo no se establecen distinciones entre las empresas multinacionales y nacionales. Los datos sobre las empresas se recogen por medio del Registro general sobre empleo y desempleo, del Ministerio de Trabajo y Empleo, y del Informe anual sobre información social, así como a través de investigaciones laborales mensuales sobre el empleo y la remuneración, del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística.

Bulgaria

El Gobierno señala que como parte de la estrategia del Ministerio de Economía para atraer la IED, el Instituto Nacional de Estadística elaboró en 2002 datos estadísticos sobre el empleo y las nóminas de sueldos en empresas de propiedad extranjera. La IED responde del 13,6 por ciento de las personas ocupadas y del 17,8 por ciento de los gastos correspondientes al pago de las nóminas de sueldos. El Gobierno observó que los datos recopilados por la Inspección General del Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad Social, el Centro Nacional de Higiene, Ecología Médica y Nutrición, y el Instituto Nacional de Estadística no se recogen de manera periódica.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* comunica que no está al corriente de ningún estudio sobre las prácticas laborales y de empleo de las distintas empresas.

Canadá

Statistics Canada realiza mensualmente una encuesta sobre la fuerza de trabajo, una encuesta telefónica de los hogares y una encuesta sobre el empleo, las nóminas de sueldo y las horas de trabajo utilizando los registros de gestión comercial y los datos fiscales del Canadá (véase <http://www.statcan.ca/>).

Statistics Canada y Human Resources Development Canada colaboraron en una serie de estudios sobre la *evolución del lugar de trabajo*, ocupándose de asuntos tales como los cambios en la naturaleza del trabajo; el vínculo entre el grado de instrucción de la fuerza de trabajo de las empresas y sus prácticas en materia de adopción e innovación tecnológicas; el efecto de la competencia extranjera en la actuación de las empresas para aumentar la mejora de la productividad; las empresas que registran altas tasas de puestos vacantes: las características de las ofertas de empleo en el Canadá, y el efecto del comportamiento del empleador sobre las desigualdades por razón de sexo.

En septiembre de 2002, Industry Canada celebró una mesa redonda sobre los recursos internacionalmente móviles y la manera de convertir el Canadá en el destino preferido, que incluía una reunión sobre las EMN y la IED.

El Gobierno recoge y mantiene datos sobre los lugares de trabajo que están bajo la jurisdicción federal y sobre los que mantienen relaciones comerciales con el Gobierno del Canadá pero caen dentro de la jurisdicción provincial. En total, hay casi 1.500 empleadores dentro de dicha categoría con una fuerza de trabajo total de 2 millones de personas.

La Dirección de información sobre el lugar de trabajo mantiene una base de datos de convenios colectivos y proporciona información individualizada puesta al día sobre las relaciones de trabajo y la negociación colectiva. Esta Dirección también publica la *Workplace Gazette*, publicación trimestral en la que se suministra información y análisis sobre los ajustes salariales, las disposiciones en materia de convenios colectivos, las prácticas innovadoras en el lugar de trabajo, los ceses del trabajo, las próximas negociaciones clave y otros asuntos conexos.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* lamenta que no haya datos estadísticos sobre el trabajo y el empleo debido al hecho de que el país no dispone de una oficina central de estadística desde que obtuvo la independencia. Ahora bien, dentro del marco de un proyecto para promover la exportación de petróleo, el Banco Mundial se ha mostrado de acuerdo en financiar un estudio sobre la reintegración de los trabajadores de este país en los yacimientos petrolíferos de Doba después de la fase de construcción.

Chile

El Gobierno informe de que los datos no están desagregados. En 1998, 1999, 2002 y 2004 se hicieron encuestas a una muestra de empresas de cinco o más trabajadores (consúltese en www.direcciondeltrabajo.cl). También se han efectuado estudios sectoriales específicos, pero no se dispone de datos concretos para las EMN. El Cuaderno de Investigación núm. 22, en el que se examina la flexibilidad del mercado de trabajo de

Chile, contiene estudios de casos de empresas que tienen participación de capital extranjero o que son EMN.

China

El Gobierno comunica que se pueden encontrar datos estadísticos o estudios patrocinados por el Gobierno sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa en el Anuario de Estadísticas del Trabajo de China (www.molss.gov.cn/index_tongji.htm).

Colombia

El Gobierno y la *Asociación Nacional de Industriales (ANDI)* declaran que dado que la legislación no establece distinción entre las EMN y las empresas nacionales no se recopila información diferenciada.

Croacia

El Gobierno señala que no se efectúan estudios ni se recogen datos estadísticos sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa de Croacia, con la excepción de los datos sobre el empleo recopilados por la Oficina de Empleo de Croacia. Ahora bien, ésta sólo se ocupa de la contratación de personas desempleadas.

Cuba

El Gobierno indica que el 0,7 por ciento de la mano de obra activa trabaja en «empresas mixtas» (es decir, empresas con al menos el 50 por ciento de capital cubano). Sólo se permiten inversiones del 100 por ciento de capital extranjero en casos excepcionales.

Filipinas

El Gobierno señala que los datos estadísticos sobre las prácticas laborales y de empleo se pueden consultar en la publicación mensual de LABSTAT y en el sitio web de la Oficina de Estadísticas de Trabajo y Empleo: www.manila-online.net/bles.

Finlandia

Los interlocutores tripartitos declaran que no se recogen datos estadísticos independientes sobre las EMN que operan en Finlandia. Statistics Finland elaboró un informe sobre la internacionalización de las empresas en 2002, que contenía datos sobre las remuneraciones, rotación del personal y empleo total de inversores extranjeros de diferentes países.

Indonesia

El Gobierno indica que no se dispone de datos estadísticos sobre los distintos tipos de empresa. Señala, no obstante, que las prácticas laborales y de empleo de las EMN podrían examinarse indirectamente por medio de la utilización de los datos estadísticos disponibles. El Ministerio de Recursos Humanos y Trasmigración no ha patrocinado en los diez últimos años estudios sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa.

Italia

El Gobierno informa de que se pueden consultar varios estudios diferentes a través de los sitios web de las entidades siguientes: el Instituto para el Comercio Exterior (www.ice.gov.it), el Consejo Nacional de Economía y Trabajo (www.cnel.it), la

Presidencia del Consejo de Ministros (www.governo.it/Presidenza/statistica/attivita/rapporti/2002/02.06.pdf) y el Banco de Italia (www.bancaditalia.it). Estos estudios contienen datos sobre todos los tipos de empresa, en particular las EMN extranjeras que operan en Italia y las EMN italianas que operan en el extranjero.

Jamaica

El Gobierno señala que actualmente no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales en lo que se refiere al acopio de información sobre las prácticas laborales y de empleo. Los datos estadísticos sobre Jamaica se publican principalmente por: el Instituto de Planificación de Jamaica, que publica el *Economic and Social Survey Jamaica* y el *Labour Market Newsletter*; el Instituto de Estadísticas de Jamaica, que publica trimestralmente el *Labour Force Survey* y el *Employment Earnings in Large Establishments*; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que publica anualmente el *Statistical Bulletin* con información sobre los permisos de trabajo, el programa de empleo en el extranjero y la remuneración y condiciones de empleo y se encarga del *Sistema de información sobre el mercado de trabajo de Jamaica*, y la *Federación de Empleadores de Jamaica*, que publica la *Encuesta sobre los sueldos y salarios de la Federación de Empleadores de Jamaica*.

Entre otras investigaciones figuran el Estudio sobre el sector informal de Jamaica (GRADE), la Encuesta OIT/STATIN sobre la actividad de los jóvenes (trabajo infantil), y la Encuesta del Gobierno de Jamaica/OIT sobre la transición de la escuela al trabajo.

Japón

El Gobierno señala que la Encuesta sobre la fuerza de trabajo, la Encuesta sobre la situación en el empleo y el Censo de establecimientos y empresas no establecen distinciones entre las empresas multinacionales y nacionales. El Ministerio de Comercio e Industria elabora, no obstante, una encuesta sobre las tendencias de las actividades comerciales de las filiales extranjeras, que abarca a empresas en donde los inversores extranjeros poseen más de la tercera parte de las acciones o valores en cartera. En esta encuesta se excluye a las empresas del sector financiero e inmobiliario y a las compañías de seguros. El número de trabajadores se comunica con arreglo a la nacionalidad del principal inversor extranjero, al coeficiente de capital extranjero y al año de establecimiento o de capitalización extranjera. El Gobierno recoge asimismo datos sobre el empleo para las EMN japonesas que operan en el extranjero.

Kenya

El Gobierno informa de que la Oficina Central de Estadísticas realiza anualmente una encuesta sobre cuestiones de empleo. El Departamento de Trabajo también efectúa inspecciones periódicas sobre las prácticas laborales y elabora las listas anuales de las personas asalariadas y empleadas por cuenta propia, así como los informes anuales del Departamento de Trabajo.

Líbano

El Gobierno comunica que colabora estrechamente con la OIT para llevar a cabo encuestas periódicas sobre el mercado de trabajo. Los resultados de estas encuestas pueden consultarse en línea en el sitio web de la Oficina Nacional del Empleo, www.neo.gov.lb. La información específica por sectores figura en el sitio web de la Dirección de Fomento de Inversiones de Líbano, www.idal.com.lb.

Madagascar

El Gobierno observa que hay diferentes instituciones que recopilan de manera dispersa datos estadísticos e información sobre trabajo y empleo. En particular, las instituciones públicas disponen de medios limitados y acopian datos en su mayor parte para uso interno; las asociaciones profesionales y sectoriales reúnen igualmente información en este sector de actividad. El Ministerio de Trabajo y Empleo recopila mensualmente estadísticas sobre el mercado de trabajo (accesibles al público) y sobre el empleo del personal expatriado (para uso interno únicamente). El Fondo Nacional de Seguridad Social publica trimestralmente estadísticas sobre las empresas que operan en Madagascar.

La *Oficina de inversiones y desarrollo de empresas (GUIDE)* dispone de estadísticas sobre las empresas francas establecidas en Madagascar. En noviembre de 2004, el 84 por ciento de dichas empresas eran extranjeras. GUIDE también facilita datos sobre el número de puestos de trabajo previstos y creados, así como información sobre inversiones (www.guide.gov.mg).

Malasia

El Gobierno informa de que los datos estadísticos sobre las prácticas laborales y empleo en los distintos tipos de empresa figuran en las Estadísticas Anuales sobre el Empleo que pueden consultarse en www.mohr.gov.my.

Malí

El Gobierno declara que los datos estadísticos y los estudios patrocinados por el Gobierno sobre cuestiones de empleo se facilitan por el Instituto de Investigación sobre Trabajo y Formación y la Oficina Nacional de Estadísticas.

Mauricio

El Gobierno señala que la Oficina Central de Estadísticas dispone de una recopilación de censos y encuestas, pero que no hay datos desglosados sobre las EMN. Los estudios estadísticos trimestrales y los boletines mensuales del Servicio del Empleo figuran en www.labour.gov.mu.

México

El Gobierno comunica que hay tres instancias diferentes que llevan a cabo estudios sobre las prácticas laborales y de empleo en todos los tipos de empresa: el Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta última elabora una publicación titulada Estadísticas Laborales, que contiene datos sobre el empleo, las horas trabajadas, las remuneraciones, las relaciones de trabajo y los conflictos laborales en empresas por tamaño y sector de actividad.

República de Moldova

El Gobierno señala que en los datos estadísticos o los estudios patrocinados por el Gobierno sobre las prácticas laborales y de empleo no se establecen distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales.

Nicaragua

El Gobierno indica que la información se recoge por las instituciones siguientes: el Banco Central de Nicaragua (www.bcn.gob.ni); el Ministerio de Fomento, Industria y

Comercio (www.mifc.gob.ni); el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (www.inec.gob.ni); el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (www.hacienda.gob.ni), y la Dirección General de Ingreso (www.dgi.gob.ni).

Nueva Zelanda

Según el Gobierno, en los datos recopilados por el Ministerio de Desarrollo Económico, publicados en el informe *Firm Foundations*, no se establecen distinciones entre las EMN y las empresas nacionales. Así, no se dispone de datos sobre las prácticas de las EMN.

Perú

El Gobierno y la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* informa de que no se dispone de información desglosada. El Gobierno señala que se puede obtener información general en www.mintra.gob.pe/peel/index.htm.

Polonia

Los datos estadísticos y los estudios patrocinados por el Gobierno sobre los distintos tipos de empresa están a disposición del público a través de la Oficina Central de Estadística (www.stat.gov.pl) y del Instituto de Estudios Laborales y Sociales (www.ipiss.com.pl).

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* comunica que no se dispone fácilmente de información sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa.

Portugal

El Gobierno informa de que la Dirección General de Investigaciones, Estadísticas y Planificación recoge datos sobre todos los tipos de empresa por medio de informes sociales, que todas las empresas con más de 100 trabajadores tienen que presentar cada año; de una publicación sobre el empleo en empresas privadas, que contiene información sobre el origen del capital en cada empresa, y de encuestas sobre la formación para la adquisición de competencias. Todas estas publicaciones se pueden consultar en www.deep.msst.gov.pt/estatistica/gerais.

Reino Unido

El Gobierno comunica que la Oficina de Estadísticas Nacionales realiza cada año una encuesta relativa a las empresas para la que se utilizan datos sobre el empleo, así como información financiera, pero no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales cuando recopila datos. Además, el Departamento de Comercio e Industria (DTI), conjuntamente con otras organizaciones patrocinadoras, acopia periódicamente datos sobre la frecuencia de una amplia serie de prácticas de empleo en Gran Bretaña por medio de la Encuesta sobre las relaciones laborales en el lugar de trabajo. Las encuestas del DTI tratan de determinar si la propiedad final o la participación mayoritaria de una empresa le corresponden al Reino Unido o a un país extranjero o bien están compuestas por una mezcla de ambas. Las encuestas del DTI no tratan de establecer si la empresa o el lugar de trabajo forman parte de una compañía multinacional o transnacional, si bien los análisis secundarios y las vinculaciones de datos permitirán hacerlo en el futuro.

Suecia

El Gobierno señala que el Instituto de Estudios sobre Política de Crecimiento de Suecia realiza estudios y recopila estadísticas sobre las actividades comerciales internacionales en Suecia. Los siguientes informes del Instituto son pertinentes para las EMN:

- «Las empresas de propiedad extranjera de Suecia», una encuesta anual sobre la propiedad extranjera, en la que se recogen datos sobre el número de empresas de propiedad extranjera, y el número de trabajadores por industria, país de origen y tipo de establecimiento.
- «Los grupos de empresas de propiedad sueca con filiales en el extranjero», una encuesta anual de todos los grupos de empresas que cuentan al menos con una filial en el extranjero, en la que se facilitan datos sobre el número de grupos y el número de trabajadores por industria, tamaño, grado de internacionalización y país de ubicación.
- «El Estudio estructural del sector empresarial de Suecia», sobre las empresas de propiedad extranjera y las condiciones de la propiedad; los únicos datos que contiene relacionados con el empleo se refieren al número total de personas empleadas por las EMN.

Tailandia

El Gobierno informa de que el Departamento de Protección del Trabajo y de Bienestar encuestó en 2001 a 320 EMN de Tailandia.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* comunica que no se dispone de información sobre las actividades de distintos tipos de empresa.

Turquía

El Gobierno señala que en las estadísticas no se establecen distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

Zambia

El Gobierno comunica que la Oficina Central de Estadísticas recopila información por medio de sus encuestas sobre el mercado de trabajo, pero que éstas no están desglosadas en términos de empresas específicas. El estudio más reciente se publicó en junio de 2000. Los estudios se pueden consultar en el sitio web de la Oficina Central de Estadísticas en www.zamstats.gov.zm.

Zimbabwe

El Gobierno manifiesta que la Oficina Central de Estadísticas efectúa periódicamente una encuesta de seguimiento de los indicadores de la fuerza de trabajo.

Pregunta 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?*

Austria

El Gobierno comunica que no se ha previsto introducir tal distinción en el futuro. Podría ser interesante documentar los casos en que las EMN han establecido normas que exceden de la reglamentación jurídica y que han producido resultados ejemplares.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* no tiene conocimiento de que se haya previsto ninguna medida. Para efectuar una comparación mundial de las actividades de las EMN, deberían recolectarse datos desglosados, en particular para las economías menos desarrolladas.

Belarús

El Gobierno indica que no se ha previsto recolectar información diferenciada en el futuro y señala que las EMN no desempeñan en Belarús una función importante.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos informan de que el Gobierno no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

Bolivia

El Gobierno manifiesta que no se dispone de datos fiables pero que está previendo recolectar tales datos en el futuro.

Brasil

El Gobierno declara que los indicadores oficiales no establecen distinciones entre las empresas multinacionales y las nacionales porque todas las empresas que operan en su territorio deben respetar la misma legislación. El informe anual sobre información social del Ministerio de Trabajo y Empleo es obligatorio para las empresas nacionales y las EMN. No está previsto recolectar información diferenciada en el futuro.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* indica que sería conveniente realizar investigaciones en las que se establezcan distinciones entre las empresas nacionales y las EMN con respecto a las relaciones laborales. Considera que no debería prestarse una atención especial a las prácticas de las EMN, dado que tendrían que respetar las prácticas del país de acogida.

Bulgaria

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* opina que las prácticas laborales de las EMN merecen ser estudiadas. La *Asociación de la Industria de Bulgaria* no considera necesario recopilar información específica al respecto porque estas empresas cumplen con la legislación laboral de Bulgaria.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* alega que el Gobierno no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales. El CNPB no considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merezcan que se les presten una atención especial, dado que se espera que todas las empresas privadas de Burkina Faso respeten la legislación existente.

Burundi

Los interlocutores tripartitos consideran que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial y tienen previsto recolectar información diferenciada en el futuro.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* afirman que no se establecen distinciones entre las EMN y las empresas nacionales. Reconocen que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial.

Canadá

El Gobierno federal recolecta información laboral sobre todas las empresas que operan en el Canadá, ya sean empresas nacionales o EMN, siempre que dispongan de trabajadores residentes en el Canadá. Si bien las EMN desempeñan una función importante en la economía nacional y mundial, las jurisdicciones del Canadá no establecen ni tienen previsto establecer 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.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial, en particular en el marco de los proyectos de exportación de petróleo. A este respecto, el Gobierno creó un ambiente propicio para las actividades de las EMN. El Gobierno esperaba que los ingresos procedentes del petróleo ayudarían a resolver los problemas vinculados con la pobreza y el desempleo, pero la CST considera que las EMN no han contribuido a resolver estas dificultades.

Chile

El Gobierno manifiesta que sería recomendable recoger datos desglosados en el futuro y crear bases de datos comunes para hacer un seguimiento de las empresas a lo largo del tiempo.

Colombia

El Gobierno y la *Asociación Nacional de Empresarios (ANDI)* comunicaron que no está previsto recolectar información diferenciada.

Costa Rica

El Grupo Interinstitucional de Inversión Extranjera Directa del Gobierno está evaluando la posibilidad de recaudar datos de empleo de las empresas de capital extranjero.

Croacia

El Gobierno indica que no ha recolectado información porque el país no ha registrado niveles importantes de IED. Señala que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial y, por consiguiente, requerirán un acopio y tratamiento sistemáticos de datos.

Eritrea

Se ha previsto recolectar información sobre las EMN y las empresas nacionales, pero no se ha especificado si la información estará diferenciada. De momento, los interlocutores tripartitos no consideran necesario efectuar estudios específicos sobre las EMN. Sin embargo, en el futuro podría ser conveniente reunir información sobre la afluencia de IED.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* considera importante reunir datos sobre las prácticas de las EMN, y comunica que tiene previsto recolectar información sobre las EMN en el futuro.

Filipinas

El Gobierno declara que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales 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.

Finlandia

El Gobierno señala que no considera necesario recolectar información sobre las diferentes prácticas laborales y de empleo de las EMN y de las empresas nacionales.

Grecia

El Gobierno informa de que no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

Hungría

El Gobierno indica que no se ha previsto recolectar datos específicos sobre las prácticas laborales y de empleo de las EMN, y pone de relieve la necesidad de reunir información sobre las empresas colectivamente.

El Gobierno indica que las organizaciones de empleadores consultadas no consideran necesario recolectar información específica sobre las EMN.

Según el *Sindicato Independiente de Trabajadores de Tungsram*, las EMN merecen que se les preste una atención especial, por ser los líderes de las prácticas de gestión de los recursos humanos de Hungría.

Indonesia

El Gobierno responde que tiene la intención de recolectar información diferenciada en el futuro y que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial.

Italia

El Gobierno afirma que el Instituto Nacional de Estadísticas está colaborando actualmente en una iniciativa internacional para definir una metodología común de recolección de datos.

Jamaica

El Gobierno declara que las EMN merecen que se les preste una atención especial habida cuenta de la importante función que desempeñan en la economía, principalmente por medio de la IED, y de su contribución al bienestar económico y social, la mejora de los niveles de vida y la creación de oportunidades de empleo. Ahora bien, el Gobierno seguirá recolectando y clasificando la información con la misma metodología (por sector económico y no por origen nacional) y no establecerá distinciones entre las EMN y las empresas nacionales.

Kenya

El Gobierno informa de que no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales, pero considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial, debido a su elevado número de empleados.

Letonia

El Gobierno indica que no se ha previsto recolectar información diferenciada en el futuro y que no considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merezcan que se les preste una atención especial.

Líbano

El Gobierno señala que no recoge datos desglosados pero que le interesaría disponer de los mismos.

Madagascar

El Gobierno manifiesta que no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales. Dada la importancia de las EMN en las zonas francas industriales (el 72 por ciento de la inversión total y el 79 por ciento del empleo), el Gobierno tiene previsto adoptar medidas para que se incluyan datos más específicos sobre las EMN en el sistema nacional de estadísticas. El Marco de política nacional del empleo también prevé la inclusión de datos sectoriales más apropiados.

La Asociación de Empresas Francas e Interlocutores (GEFP) alega que tiene previsto recolectar información diferenciada en el futuro, dado que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial.

Malí

El Gobierno comunica que no establece distinciones entre las EMN y las empresas nacionales. No tiene previsto recolectar información diferenciada en el futuro, pero considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial, habida cuenta de sus repercusiones para los trabajadores.

Mauricio

El Gobierno afirma que la Oficina Central de Estadística propone incluir una serie de preguntas apropiadas en la encuesta sobre el empleo y los ingresos en los grandes establecimientos para permitir la elaboración de estadísticas independientes sobre el empleo en las grandes EMN. El Gobierno considera que las prácticas laborales y de empleo de las EMN merecen que se les preste una atención especial.

México

El Gobierno comunica que no establece distinciones entre las EMN y otras empresas y que no tiene previsto hacerlo en el futuro. Todas las empresas deben cumplir con la legislación nacional. Las EMN reciben el mismo tratamiento que las empresas nacionales, no importando su impacto en la economía nacional o la economía mundial.

Nicaragua

Si bien el Gobierno no prevé recolectar información diferenciada en el futuro, considera que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial.

Nueva Zelanda

El Gobierno considera importante la contribución de las EMN (por ejemplo, por medio de la afluencia de capital, el empleo directo e indirecto, y el intercambio de conocimientos técnicos y teóricos), pero no tiene previsto recolectar información específica sobre sus prácticas. Las empresas nacionales y las EMN están sujetas a los mismos requisitos legislativos y no se ha planteado la necesidad de estudiar las EMN por separado.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que desearía disponer de información específica sobre las EMN.

Business New Zealand respalda la declaración del Gobierno sobre la contribución aportada por las EMN a la economía nacional, y pone de relieve que las EMN están sujetas a la misma reglamentación que las empresas nacionales. Por consiguiente, *Business New Zealand* considera que la Declaración sobre las EMN tiene en Nueva Zelanda un campo de aplicación limitado.

Panamá

El Gobierno considera que sería útil recabar información desglosada.

Perú

El Gobierno informa que no se ha previsto recolectar información diferenciada pero considera que sería útil disponer de dicha información.

La *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* no considera útil establecer una distinción entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales ya que todas las empresas deberían recibir el mismo trato en virtud de la legislación.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* considera que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial ya que en muchos casos pueden servir de ejemplo de buenas prácticas.

Portugal

El Gobierno declara que las prácticas de las empresas multinacionales siguen los mismos principios que las empresas nacionales.

Suecia

El Gobierno declara que no ha previsto recolectar información diferenciada en el futuro, pero señala que los usuarios de estadísticas insisten en que dicha información es cada vez más importante.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* declara que el Gobierno no establece distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. La UPS no considera que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales merezcan que se les preste una atención especial, ya que se espera que todas las empresas privadas de Suiza respeten la legislación vigente en el mismo grado que los empleadores nacionales.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* considera que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial, en particular en lo que respecta a la disponibilidad de los datos estadísticos.

Tailandia

El Gobierno informa que no ha previsto recabar información diferenciada en el futuro; presta igual atención a todos los tipos de empresas.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleados de Trinidad y Tabago (ECA)*, las prácticas laborales de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial, y en el futuro se proporcionará información relativa a las actividades de los diferentes tipos de empresas a través del proyecto nacional de sistemas de información sobre el mercado del trabajo.

Turquía

El Gobierno indica que no ha previsto recabar información diferenciada en el futuro.

Zambia

El Gobierno declara que no ha previsto recabar información diferenciada en el futuro pero considera que las prácticas laborales y de empleo de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial.

Zimbabwe

El Gobierno considera que las prácticas laborales de las empresas multinacionales merecen que se les preste una atención especial en Zimbabwe. En el futuro un sistema global para recabar información sobre el mercado de trabajo establecerá distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales.

Pregunta 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.

Alemania

El Gobierno informa de que se dio efecto en la legislación nacional a la Directiva 2001/23/CE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad mediante la introducción de modificaciones en el artículo 613 del Código Civil. En el artículo se estipula que el antiguo y el nuevo empleador deben informar a los trabajadores del momento y motivos del cambio de propiedad así como de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de dicho cambio y las medidas previstas que pudieran afectar a los trabajadores. Eso se aplica independientemente del tamaño de la empresa y de cualquier necesidad que pudiera surgir de hacer participar al comité de empresa. Además, el trabajador tiene ahora derecho a oponerse formalmente a un cambio de propiedad en el plazo de un mes contado a partir de la fecha en que ha sido informado. Las disposiciones mencionadas también se aplican en el caso de cambios en el modelo de empresa.

La nueva Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Trabajo Temporal de 21 de diciembre de 2000 pone de conformidad la legislación nacional con las normas europeas en la materia. Las disposiciones abarcan la no discriminación contra trabajadores a tiempo parcial y temporeros; la obligación de los empleadores de proporcionar información a los interesados sobre la disponibilidad de trabajo a tiempo parcial y permanente y a los comités de empresa sobre la magnitud del trabajo a tiempo parcial y temporero; y la responsabilidad de los empleadores de garantizar que los trabajadores a tiempo parcial y temporeros tengan acceso a la formación en el empleo. La ley revisada de reglamentación del comercio y la industria, que entró en vigor el 1.º de enero de 2003, actualiza las disposiciones de la legislación laboral y las pone de conformidad con las del sector privado y el servicio público. La Ley de Obligaciones contenida en el Código Civil se ha actualizado con efecto a partir del 1.º de enero de 2002. La Ley revisada de Constitución de Comités de Empresa entró en vigor el 28 de julio de 2001. Su reforma tenía por objetivo aumentar la flexibilidad en relación con el derecho de organización; facilitar la formación de los comités de empresa; mejorar las condiciones de trabajo; aumentar la participación; promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; y luchar contra el racismo y la xenofobia.

Austria

El Gobierno hace referencia a algunas modificaciones introducidas en la legislación relativa a los contratos de empleo, el sistema del pago de indemnizaciones, y las medidas sobre el tiempo de trabajo. En 2002, se suprimió la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, que era incompatible con la política de la Unión Europea sobre la igualdad de trato. Se introdujeron diversas modificaciones en la Ley de Formación Profesional en 2000, 2002 y 2003, que se referían, entre otras cosas, a los períodos de prueba y a las horas de trabajo para los aprendices, a la adopción de un enfoque integrado de la formación profesional de las personas con discapacidades, al establecimiento de incentivos para las empresas para que tomen más aprendices, y medidas para promover la empleabilidad y movilidad de los aprendices. Todas estas modificaciones se aplican de igual forma a las empresas multinacionales que a los empleadores nacionales.

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

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* señala que cualquier modificación de la situación nacional en estos ámbitos durante el período considerado se aplican por igual a las empresas multinacionales.

Belarús

El Gobierno afirma que no existen leyes, políticas o medidas específicas que se refieran de forma particular al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas multinacionales. El Código del Trabajo que entró en vigor el 1.º de enero de 2000 trata de la formación profesional, las actividades de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores, la negociación colectiva, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, y contiene disposiciones relativas al empleo, la inspección, la seguridad social, y el examen de los conflictos laborales. En la sección 320 del Código del Trabajo se regulan los aspectos distintivos de las relaciones de trabajo en las organizaciones en las que hay inversiones extranjeras directas y en las divisiones y organismos de entidades jurídicas bielorrusas localizadas en el extranjero.

Bélgica

Los socios tripartitos observan que se aplica la misma legislación tanto para las empresas nacionales como para las empresas multinacionales. Durante el período considerado se introdujeron diversas leyes sobre las condiciones de trabajo, en particular en relación con la salud y la seguridad. Dichas leyes abarcan una amplia gama de cuestiones, que se extienden desde las obras de construcción y la utilización de productos químicos, al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Brasil

El Gobierno informa que la legislación nacional no establece distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Durante el período considerado, se adoptaron las siguientes leyes y medidas sobre el empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales a nivel de la empresa:

- ley núm. 9971/2000 sobre el salario mínimo;
- enmienda constitucional núm. 28/2000 por la que se concede a los trabajadores rurales los mismos derechos que a los trabajadores urbanos;
- ley núm. 9957/2000 para la aplicación de la resolución de conflictos laborales;
- ley complementaria núm. 104/2000 por la que se autoriza a los Estados y al Distrito Federal a establecer un nivel mínimo de salarios con arreglo al artículo 7 de la Constitución;
- ley núm. 10101/2000 sobre la participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa;
- ley núm. 9958/2000 sobre la constitución de comités para una conciliación preliminar en el marco de las empresas a fin de resolver los conflictos laborales individuales;
- ley núm. 10244/2001 por la que se deroga la disposición contenida en la Consolidación de las Leyes del Trabajo que restringía las horas extraordinarias para las mujeres;
- ley núm. 10748/2003 por la que se crea el primer programa de empleo, y

- decreto núm. 4746/2003 por el que se establece el Foro Nacional Laboral Tripartito para discutir la reforma jurídica en materia de libertad sindical y libertad de asociación y negociación colectiva.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* declara que no tiene conocimiento de que se hayan adoptado en el período considerado políticas públicas específicas para las empresas multinacionales.

Bulgaria

El Gobierno indica que las empresas multinacionales están obligadas a seguir las mismas normas que las demás empresas, por lo que son procedentes las leyes generalmente aplicables. En 2002 se adoptó una nueva estrategia de política social, que cada año establece un plan nacional de acción para el empleo, que abarca proyectos, programas y medidas de aplicación. La Ley de Promoción del Empleo entró en vigor en enero de 2002, y sustituyó a la Ley de Protección del Desempleo y Promoción del Empleo de 1998. En noviembre de 2003 se estableció una estrategia de empleo para 2004-2010. En enero de 2004, entró en vigor la Ley de Protección contra la Discriminación, y en septiembre de 2004, la de la protección de las reivindicaciones de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador. En lo que respecta a la salud y la seguridad, aumentó el número de servicios de salud y laboratorios profesionales registrados para medir los factores del entorno de trabajo.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* señala que en septiembre de 2002 el Gobierno adoptó una nueva legislación relativa al marco de promoción del empleo y la formación profesional. Se ha previsto también establecer un centro de investigación nacional sobre el empleo. La información y los datos estadísticos que facilite el centro ayudarán a aquellos que busquen empleo a tomar decisiones mejor fundadas. Se está considerando realizar una revisión del Código del Trabajo y del Código de la Seguridad Social.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declaran que no se ha adoptado ninguna ley durante el período 2000-2003.

Canadá

El Gobierno federal indica que cada año se prepara un informe, titulado *Highlights of Major Developments in Labour Legislation*, en el que se resumen los cambios significativos adoptados o propuestos en los 12 meses precedentes por las diversas jurisdicciones canadienses en el ámbito de las normas mínimas del empleo, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo. El Gobierno federal adoptó disposiciones en virtud de las cuales la licencia parental se amplía de 10 a 35 semanas.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* informa que durante el período considerado se adoptaron las siguientes medidas:

- ley núm. 400/PR/MFPT/PEM/2000 sobre la formación profesional;
- ley núm. 405/PR/MFPT/PEM/2000 sobre el aprendizaje, y

- ley núm. 176/PR/MFPT/PEM/2002 sobre la aplicación de la política nacional de empleo.

La CST observa que nunca se promulgó el Código del Trabajo revisado.

Chile

El Gobierno indica que no hay leyes específicas para las multinacionales. Sin embargo, en el período 2000-2003 se realizaron importantes reformas laborales que afectaron a todas las empresas. Estas reformas abarcan la ley núm. 19728 que crea el seguro de desempleo, y la ley núm. 19759 sobre los sindicatos y la libertad sindical y de asociación, las condiciones de trabajo (tiempo de trabajo), y la flexibilización de los contratos de trabajo.

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* informa que en 2001 se reformó el Código del Trabajo. Entre los principales cambios figuran la introducción del concepto de discriminación en materia laboral, la disminución del tiempo de trabajo de 48 a 45 horas semanales, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos previo acuerdo de los trabajadores, el establecimiento de límites para las horas extraordinarias, la posibilidad de la polifuncionalidad del trabajador, el reconocimiento explícito del teletrabajo, la regulación de los contratos a tiempo parcial, la estipulación de las causas por las que se puede efectuar un despido disciplinario eximiéndolo del pago de indemnización, la supresión del despido por falta de adecuación laboral del trabajador, el aumento de los montos de las indemnizaciones en el caso del despido injustificado, y la ampliación de los derechos sindicales y de los convenios colectivos. La ley núm. 10768 perfeccionó el Sistema de Ahorro Previsional Voluntario, y desde 2001, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social está implementando el programa Pro Empleo que pretende promover el empleo de los jefes y jefas de hogar cesantes mediante asociaciones entre el sector público y el sector privado.

China

El Gobierno y la *Federación de Sindicatos de China (ACFTU)* afirman que las empresas multinacionales y las empresas nacionales deben observar las mismas leyes, políticas o medidas relativas al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales.

Colombia

El Gobierno y la *Asociación Nacional de Empresarios (ANDI)* informan de que la legislación existente se aplica por igual a las empresas multinacionales y a las empresas nacionales.

Costa Rica

El Gobierno indica que la legislación en vigor relativa a las empresas multinacionales abarca la Ley de Régimen de Zona Franca (núm. 7210), el Reglamento a la Ley General de Aduanas, sección VII, y el decreto ejecutivo núm. 23053-TSS y el decreto ejecutivo núm. 25003-COMEX. Las empresas multinacionales deben estar de conformidad con la legislación nacional del trabajo.

Croacia

El Gobierno indica que no se han adoptado leyes, políticas o medidas especiales relativas a las empresas multinacionales, y que toda la legislación laboral y social nacional se aplica a las empresas multinacionales. El Gobierno señala que durante 2003, se

armonizaron la Ley Laboral, la Ley de Seguridad en el Trabajo y la Ley de Igualdad de Género con las disposiciones de la Unión Europea.

Cuba

En 2003, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social dictó la Resolución núm. 23/2003, complementaria de la ley núm. 77 de septiembre de 1995, sobre las Inversiones Extranjeras. La Resolución abarca las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, los salarios y prestaciones, las medidas disciplinarias y la solución de los conflictos laborales en empresas mixtas y de capital totalmente extranjero. La Resolución también regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores a quienes se aplican contratos de suministro de la fuerza de trabajo concertados entre las empresas mixtas y la entidad empleadora.

Eritrea

Los socios tripartitos indican que, en 2001, una nueva Proclamación del Trabajo núm. 118/2001 sustituyó a la Proclamación del Trabajo núm. 8/91. El texto contiene ahora disposiciones relativas a la constitución de un comité de relaciones laborales y una división de conciliación que deberían apoyar los esfuerzos tendentes a garantizar relaciones laborales pacíficas.

España

Durante el período comprendido entre los años 2000 y 2003, el Gobierno adoptó una serie de decretos y una ley en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo — los reales decretos núms. 1124/2000, 374/2001, 614/2001, 783/2001, 349/2003, 681/2003 y la ley núm. 54/2003. Esta normativa se aplica a todas las empresas y se adoptó previa consulta con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que están representadas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las que representan a las empresas multinacionales y a sus trabajadores.

Filipinas

El Gobierno declara que a fin de mejorar la calidad de la mano de obra filipina y la transferencia de tecnología, la Autoridad Filipina de Zona Franca autoriza a las empresas de la zona franca a deducir los gastos de formación incurridos por el desarrollo de mano de obra calificada o no calificada o por la gestión de programas de desarrollo.

Finlandia

Los socios tripartitos se refieren a diversas leyes y políticas adoptadas durante el período considerado, a saber: la Ley de Contratos de Empleo (55/2001), la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (738/2002), la Ley de Asistencia Médica en el Trabajo (1383/2001), y la Ley contra la Discriminación (21/2004), por la que se aplica la Directiva 2000/43 CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Todas estas leyes se aplican por igual a las empresas multinacionales y a las empresas nacionales. Además de las nuevas leyes, un grupo de trabajo tripartito está preparando actualmente un informe sobre el traslado a otros países de puestos de trabajo y de unidades de producción.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa de que las políticas del Gobierno promueven las inversiones extranjeras directas pero han tenido escasa incidencia. La Ley del Código de Inversiones (núm. 015/98) contiene disposiciones para garantizar las

inversiones. La Agencia de Promoción de las Inversiones Privadas es un ejemplo de instrumento creado para promover y facilitar las inversiones directas en Gabón. Divulga información y presta servicios de asesoramiento a los inversores, y facilita también la relación entre las empresas y el sector público. La CPG considera que los gravámenes especiales que se imponen siguen constituyendo un problema.

Hungría

El Gobierno señala que la legislación nacional no establece distinciones entre las empresas nacionales y las empresas multinacionales. Por consiguiente, no se dispone de información sobre los efectos de la legislación y las políticas en las empresas multinacionales.

Indonesia

El Gobierno indica que la Ley de Sindicatos (núm. 21/2000) y la Ley de Recursos Humanos (núm. 13/2003) se adoptaron en el período 2000-2003. Ambas leyes están complementadas por diversos decretos del Ministro de Recursos Humanos y Trasmigración.

Italia

El Gobierno señala que las empresas multinacionales se rigen por las mismas leyes que las empresas nacionales.

Jamaica

El Gobierno señala que si bien los cambios en materia de políticas puede que no se dirijan de forma específica a las empresas multinacionales, sí inciden en las actividades de las empresas multinacionales. El Gobierno inició el examen del proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo en 2003.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social encargó la elaboración de un estudio sobre la incidencia de la Ley del Empleo, terminación de la relación de trabajo e indemnización por despido en la inversión y creación de empleo. Se encargó este estudio porque se temía que la ley representara un obstáculo para el crecimiento económico.

Se prevé que la aprobación de la nueva Ley de Protección y Cuidado del Menor, en marzo de 2005, proporcione el marco legislativo para facilitar la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Japón

El Gobierno indica que el Centro Internacional Japonés para la Seguridad y Salud en el Trabajo (JICOSH) ha estado funcionando desde 1999 y proporciona información sobre la legislación, datos estadísticos y demás información a las empresas nacionales extranjeras. El Gobierno ha adoptado diversas iniciativas relativas al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales para las empresas japonesas que se han expandido a otros países.

Kenya

El Gobierno señala que se han revisado algunas leyes laborales, que están pendientes de promulgación. Las nuevas leyes no contienen disposiciones especiales para las empresas multinacionales pero prevén normas mínimas de empleo comunes.

Letonia

El Gobierno declara que se han adoptado varias leyes durante el período, aunque no están orientadas de forma específica a las empresas multinacionales. Entre dichas leyes figura el Código del Trabajo (2001); la Ley sobre un Procedimiento de Información y Consulta a los Trabajadores en las Empresas y Grupos de Empresas Comerciales de Dimensión Comunitaria (2001), y la Ley de Conflictos Laborales (2002).

Líbano

El Gobierno informa de que la Decisión Ministerial núm. 210/1 se publicó en 2000. Adoptada tras un proceso de consultas tripartitas, la Decisión Ministerial enmienda el Código del Trabajo en vigor y es aplicable a todas las empresas que operan en el país, incluidas las empresas multinacionales.

Madagascar

El Gobierno señala que el Código del Trabajo fue revisado en 2003 (ley núm. 044/2003). Además, el marco nacional de políticas de empleo fue validado a través de una consulta nacional celebrada en octubre de 2003 y fue adoptado por el Gobierno en febrero de 2004. La Oficina para la Inversión y el Desarrollo Empresarial (GUIDE) se creó en 2003 para promover y facilitar las operaciones de inversión, y se constituyó un comité en 2002 para prestar apoyo a las empresas. El comité es una asociación público-privada. Con base en el Ministerio para el Desarrollo del Sector Privado, el comité tiene competencias fiscales, en materia de concesión de crédito a las empresas y en cuestiones sociales y jurídicas.

Malasia

El Gobierno indica que en el período 2000-2003 se ultimó la armonización de las tres leyes principales — la Ley del Empleo de 1955 (ley núm. 265), la Ordenanza del trabajo (Sabah, capítulo 67), y la Ordenanza del trabajo (Sarawak, capítulo 76) — para extender las políticas laborales, prácticas, y sistemas de bienestar y protección de los trabajadores vigentes en la península de Malasia a los Estados de Sabah y Sarawak. Se esperaba que se presentara al Parlamento un proyecto de enmienda para su aprobación a finales de 2004. El Gobierno señala además que algunas de las disposiciones de la Ley del Empleo de 1955 se enmendaron en 2001 para mejorar el bienestar de los trabajadores en las empresas multinacionales.

Malí

El Gobierno indica que el sistema de la administración del trabajo se ha reestructurado para mejorar la eficacia. En particular, se creó un organismo específico para promover el empleo de los jóvenes.

Mauricio

El Gobierno señala que la legislación del trabajo no contiene disposiciones especiales para las empresas multinacionales.

República de Moldova

El Gobierno indica que la legislación no contiene leyes ni reglamentos que traten específicamente de las empresas multinacionales.

Noruega

Los socios tripartitos declaran que se han introducido varias modificaciones en la *Ley de medio ambiente de trabajo (WEA)*, entre las que figuran un nuevo capítulo sobre las condiciones de trabajo para los trabajadores expatriados, capítulos que tratan de la contratación de trabajadores de otras empresas y otro capítulo relativo al derecho a la licencia de estudios. Asimismo señalan que las disposiciones de la WEA que insisten en que los empleadores redacten acuerdos de trabajo por escrito también pueden ser pertinentes en el contexto de las empresas multinacionales.

Nueva Zelanda

El Gobierno informa de que desde la elección del Gobierno laborista en 1999, se produjeron varias reformas legislativas:

- Ley de Relaciones de Empleo de 2000: la principal ley por la que se rigen los derechos y reglamentos de empleo, basada en el principio de que las relaciones de empleo requieren un comportamiento de buena fe. Esta ley sustituyó a la Ley de Contratos de Empleo de 1990.
- Ley de Seguridad y Salud en el Empleo de 1992: enmendada en 2002 para ampliar la aplicación de la ley a todos los trabajadores y tratar cuestiones específicas como el estrés y la fatiga, prever la participación de los trabajadores en la formación en materia de salud y seguridad, hacer hincapié en el deber de determinar los peligros en el lugar de trabajo y proporcionar más medios para que los inspectores de la seguridad y la salud y los representantes planteen y resuelvan los problemas relacionados con la seguridad.
- Proyecto de enmienda de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo de 2002: introdujo una licencia parental remunerada de 12 semanas.
- Revisión del salario mínimo: en 2001 se rebajó la edad prescrita para el salario mínimo de los adultos de 20 a 18 años. El salario mínimo de los jóvenes aumentó del 60 por ciento al 80 por ciento hacia 2002.
- Ley por la que se modifica el salario mínimo de 2003: estableció un salario mínimo de formación, equivalente al salario mínimo de los jóvenes, aplicable a los aprendices mayores de 16 años que cursaban estudios de determinado nivel.
- Ley de Vacaciones de 2003: estableció un mínimo de tres semanas de vacaciones anuales remuneradas tras el primer año de empleo, que aumentarían a cuatro semanas a partir del 1.º de abril de 2007. En la ley también se estipuló un día libre remunerado por trabajar en día feriado, un mínimo de cinco días de licencia de enfermedad remunerada, hasta tres días de licencia por pérdida de un familiar directo, y hasta un día de licencia remunerada por pérdida de un ser querido, después de seis meses de empleo continuo.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* observa que los cambios introducidos en la legislación del Gobierno suponen una mejora de las políticas que afectan al empleo.

Panamá

El Gobierno indica que en la ley núm. 54 de 2001 se autoriza a los «call centres» a acogerse a los beneficios que otorga la ley de las zonas francas industriales.

Perú

El Gobierno y la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* señala que no se ha adoptado ninguna ley o reglamento que afecte exclusivamente a las empresas multinacionales. El Gobierno indica que se adoptaron diversas leyes y reglamentos que afectan a todas las empresas en relación con la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades, la competitividad de las microempresas y pequeñas empresas, las relaciones laborales, el desarrollo de los recursos humanos, la seguridad social y el diálogo social, todas ellas de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT.

Polonia

El Gobierno indica que en la legislación no se establecen ninguna distinción entre empresas multinacionales y empresas nacionales. Las empresas multinacionales están sujetas a la misma legislación del trabajo que la que se aplica a los empleadores polacos. Durante el período 2000-2003, se promulgaron o enmendaron varias normas en materia de seguridad y salud, incluidas las relacionadas con los resultados de las operaciones manuales de transporte y los niveles máximos de concentración e intensidad permitidos de factores perjudiciales para la salud en el medio ambiente de trabajo.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que no existen leyes, políticas ni medidas específicas relacionadas con las empresas multinacionales, en particular habida cuenta de los requisitos de la Unión Europea.

Portugal

El Gobierno señala que las medidas que se indican a continuación no se aplican sólo a las empresas multinacionales sino a todas las empresas:

- el Acuerdo sobre la política de empleo, el mercado de trabajo, la educación y la formación (2001);
- el Acuerdo sobre las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de accidentes (2001);
- el Plan Nacional de Acción sobre la Prevención (2001), y
- el Código del Trabajo revisado (2003), que incluye una serie de enmiendas legislativas relativas a la flexibilidad y la seguridad en las políticas de formación aplicadas por las empresas, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades, el empleo y la seguridad social.

Reino Unido

El Gobierno señala que no se establece distinción alguna entre las empresas multinacionales y otras empresas, y que no se han adoptado leyes, políticas, medidas o acciones específicas destinadas a las actividades de las empresas multinacionales como un grupo específico dentro del Reino Unido.

Suecia

El Gobierno alude a la adopción de un nuevo incentivo para la contratación en 2000 de personas que tienen vínculos débiles con el mercado de trabajo.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que en junio de 2002 entraron en vigor los acuerdos bilaterales con la Unión Europea sobre la libre circulación de personas. En noviembre de 2002, se revisó la Ley de Seguro de Desempleo. Como resultado, la duración de la prestación disminuyó de 520 a 400 días, y el período mínimo de cotización aumentó de seis a 12 meses. En diciembre de 2002, el Parlamento adoptó una nueva legislación sobre la formación profesional.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara que los únicos cambios destacables fueron los esfuerzos destinados a fortalecer el Punto Nacional de Contacto para las Directivas de la OCDE. Sin embargo, la USS/SGB observa que el Punto Nacional de Contacto todavía no tiene acceso a todos los medios necesarios para promover las Directivas y cumplir sus demás funciones.

Tailandia

El Gobierno declara que el Departamento de Protección Laboral y Bienestar adoptó medidas de promoción de la protección laboral, el bienestar en el trabajo, las relaciones laborales, y la seguridad y salud en el trabajo para las empresas multinacionales y las empresas nacionales.

Turquía

El Gobierno indica que la Ley del Trabajo (núm. 4857), que regula las relaciones laborales y se aplica por igual a las empresas multinacionales, fue promulgada en 2003. El Octavo Plan de Desarrollo Quinquenal para 2000-2005 apoya el suministro de mano de obra calificada y la creación de empleo para promover las inversiones extranjeras directas. El marco del Plan de Acción Social prevé el establecimiento de centros de apoyo y orientación a los empresarios destinados a prestar servicios de asesoramiento a los inversores nacionales y extranjeros. Se han establecido centros sociales polivalentes en Adiyaman, Diyarbakir, Gaziantep, Mardin y Saliurfa a fin de promover la situación de la mujer e integrarla en el proceso de desarrollo. El Acuerdo sobre la promoción y protección mutua de las inversiones concertado con 39 países entró en vigor en septiembre de 2000.

Zambia

El Gobierno indica que se publicaron dos nuevos instrumentos reglamentarios en el marco de la Ley del Salario Mínimo y las Condiciones de Empleo. En dichos instrumentos se establecen los salarios mínimos y otras condiciones de trabajo.

Pregunta 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.)

Austria

El Gobierno informa de que, en noviembre de 2002, se publicó el Código austríaco de gobierno de las empresas (www.corporate-governance.at). Dicho Código provee a las corporaciones austríacas de un marco para la gestión y control de las empresas. Engloba las normas de buena gestión empresarial que son frecuentes en las prácticas comerciales

internacionales, así como las disposiciones pertinentes más importantes de la legislación austríaca sobre las corporaciones. El Código se aplica principalmente a las compañías austríacas que figuran en la bolsa de valores. Se recomienda que el resto de las compañías observen el Código en la medida en que las normas sean pertinentes. Las compañías se comprometen voluntariamente a cumplir con los principios expuestos en el Código. Un instrumento de primera importancia de la política austríaca de responsabilidad social de la empresa (RSE) es la iniciativa «CSR Austria» (www.csr-austria.at), que se emprendió a finales de 2002 por la Federación de la Industria Austríaca y el Ministerio Federal de Economía y Trabajo. Desde mayo de 2003, la Cámara de Comercio de Austria ha participado en la política austríaca de RSE, convirtiéndola en la principal contribución del sector privado a la Estrategia Austríaca de Sostenibilidad y, a nivel europeo, en una importante contribución austríaca al debate sobre la RSE y a la Estrategia de Lisboa. Además, una de las principales consecuencias de la política austríaca de RSE es su visión orientadora para el sector empresarial de Austria: «Éxito económico – Acción responsable». El Instituto de normas austríaco ha publicado una guía sobre los principios, sistemas y herramientas de la RSE. Su objetivo es favorecer el desarrollo, documentación, aplicación, mantenimiento y mejora de un sistema de gestión de la RSE. Además, en esta guía se ponen de relieve posibles interacciones con otros sistemas de gestión. Todas las iniciativas enumeradas más arriba se han desarrollado con la plena cooperación de los interlocutores sociales y las ONG pertinentes. Austria ha desempeñado asimismo una función activa en la elaboración de las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales, así como de los Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades. El centro de coordinación para las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales es la División de Política de Exportación e Inversión del Ministerio de Economía y Trabajo. El Comité Consultivo abarca otros ministerios e interlocutores sociales y otras organizaciones interesadas. El intercambio periódico de información y el intercambio de opiniones sobre las actividades de la OIT, en particular con respecto a la Declaración sobre las EMN, comenzaron más recientemente.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos indican que el Gobierno se siente comprometido a promover las Directivas de la OCDE y presta mucha atención a las discusiones que se están celebrando entre el Punto Nacional de Contacto y los interlocutores sociales.

Brasil

El Gobierno señala que el Ministerio de Trabajo y Empleo trata de coordinar políticas de desarrollo centradas en la creación de empleo, el trabajo y los ingresos. Se hacen esfuerzos especiales en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, que tiene como objetivo integrar las dimensiones sociales y económicas de las políticas nacionales y regionales y la promoción del trabajo decente como instrumento efectivo para mejorar las condiciones de vida y permitir a la población beneficiarse en mayor medida del desarrollo económico.

Bulgaria

El Gobierno comunica que en 2003 organizó una reunión nacional sobre el Pacto Mundial e invitó a inversores extranjeros. Además, se organizan reuniones por iniciativa de los interlocutores sociales. Por ejemplo, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SDC) respaldó una conferencia sobre las Directivas de la OCDE y proporcionó asistencia para traducir la Guía del usuario de la Comisión Sindical Consultiva (CSC) ante la OCDE. La Asociación Industrial Internacional de Bulgaria (BIBA) publica cada año un libro blanco para el Gobierno que contiene ideas en materia de cambios de la legislación en materia de trabajo y seguridad social que están por lo general orientadas hacia la liberalización de las normas existentes.

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* opina que en las consultas intergubernamentales se trata puramente de los aspectos económicos de la IED y las EMN.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* observa que existe un foro permanente de diálogo entre el Gobierno y los empleadores, así como marcos de concertación que funcionan adecuadamente en todos los niveles.

Burundi

Los interlocutores tripartitos declaran que las EMN no participan en el diálogo tripartito.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* indican que no hay ejemplos de diálogo intergubernamental para este período, pero la UGTC alude al diálogo tripartito dentro del marco del Pacto Mundial en colaboración con la OIT.

Canadá

El Gobierno federal señala que las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales son un componente importante del planteamiento del Gobierno en cuanto a la promoción de la responsabilidad social de la empresa. El Canadá ha establecido un Punto Nacional de Contacto. El sitio web y el folleto oficial se crearon en 2001. La estructura interdepartamental del Punto Nacional de Contacto facilita la promoción de las Directivas dentro del Gobierno y con los miembros de los departamentos, en particular las empresas, los trabajadores y las organizaciones no gubernamentales (ONG). Durante el período que se está examinando, el Punto Nacional de Contacto ha realizado actividades específicas de promoción con las diferentes partes interesadas. Cada año, el Punto Nacional de Contacto del Canadá publica un informe anual sobre las actividades de promoción (http://www.ncp-pcn.gc.ca/national_contact-en.asp#report).

El Gobierno también promueve el Pacto Mundial con las empresas canadienses. Como resultado del Diálogo en materia de políticas sobre el Pacto Mundial relativo a «La función del sector privado en las zonas de conflicto», se ha organizado una serie de conferencias regionales para fomentar el diálogo y la cooperación entre las empresas, los trabajadores, la sociedad civil y los organismos de las Naciones Unidas a nivel local.

Croacia

El Gobierno y la *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* comunican que en una EMN se ha entablado un diálogo intergubernamental entre los Gobiernos de Croacia y de Suecia a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN. Ese diálogo se centró en la promoción de prácticas sociales adecuadas y en la mejora y expansión de la cooperación económica.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* indica que el Gobierno no ha entablado un diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN.

Finlandia

El Gobierno comunica que el Punto Nacional de Contacto de Finlandia para las Directivas de la OCDE, establecido en virtud del decreto gubernamental núm. 335/2001, opera bajo los auspicios del Ministerio de Comercio e Industria. Está encargado de promover las directivas y actúa como foro consultivo sobre otros asuntos, en particular el procedimiento sobre casos específicos. Los miembros del Punto Nacional de Contacto proceden de varios ministerios, en particular justicia, hacienda, asuntos sociales, trabajo, medio ambiente y comercio e industria. Las Directivas de la OCDE se han traducido al finlandés y se ha creado un sitio web. El Punto Nacional de Contacto ha promovido las Directivas en más de 1.000 empresas orientadas hacia la exportación; ha organizado seminarios sobre las Directivas, y ha participado en actividades tales como el Foro plurilateral europeo sobre la responsabilidad social de la empresa, de la Unión Europea. El Foro ético finlandés funciona desde junio de 2001. Es un espacio en el que los sindicatos, las compañías y el Gobierno discuten sobre la RSE. La Red sobre las empresas y la sociedad de Finlandia se estableció en 2000 y cuenta con 42 organizaciones afiliadas. Hay 11 compañías finlandesas que han creado una red para promover la responsabilidad social en materia de importaciones. Las compañías que forman parte de la red deben expresar su compromiso respecto de una serie de principios comunes relacionados con la calidad ética de sus productos.

Hungría

El Gobierno comunica que no se ha emprendido un diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN.

El Gobierno observa que las organizaciones de empleadores consultadas consideran que se pueden introducir mejoras respecto de la inclusión de las EMN en las prácticas de conciliación tripartita de Hungría. Señala la contribución que pueden aportar las asociaciones que representan a las EMN, en particular la Cámara de Comercio Estadounidense, la Cámara de Industria y Comercio Alemano-Húngara, la Asociación de Empresas Conjuntas y el Club de Inversores.

Indonesia

El Gobierno manifiesta que se ha llevado a cabo una cooperación bilateral a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN, en especial con el Club del Japón, la Cámara de Comercio Estadounidense, el Gobierno de los Países Bajos, la Cámara de Comercio de China y la Oficina de economía y comercio de Taiwán. Ha habido una cooperación multilateral, en particular con ASEAN-OSHnet; la Organización Asiática de Productividad (APO), la Organización de Asia y el Pacífico para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (APOSHO) y la Cumbre Asia-Europa (ASEM). Entre los ejemplos de diálogo intergubernamental figuran el Código para el buen gobierno de las sociedades, la declaración de los Principios del Pacto Mundial, la Confederación de Empleadores de la ASEAN y la División social.

Italia

El Gobierno indica que durante el período considerado, estableció el Punto Nacional de Contacto para las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales y comenzó a aplicar la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales, de la OCDE. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está ejecutando un proyecto para promover la responsabilidad social de las empresas en respuesta al llamamiento de la Comisión Europea en favor de alentar una cultura de RSE en todos los países miembros. El Ministerio ha establecido igualmente un grupo específico de trabajo sobre la RSE. El Ministerio de Asuntos extranjeros está

financiando un proyecto de cooperación técnica de la OIT para promover la Declaración de las EMN, el Pacto Mundial y las Directivas de la OCDE en los países en desarrollo en donde hay compañías italianas.

Kenya

El Gobierno afirma que las EMN participan en el diálogo tripartito en su calidad de miembros de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE).

Malasia

El Gobierno indica que además de ser miembro de asociaciones multilaterales tales como la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Asociación de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC) y la Organización de la Conferencia Islámica (OIC), se ocupa en virtud de acuerdos bilaterales con importantes países inversores, por ejemplo los Estados Unidos y el Japón, de asuntos tales como las inversiones y el desarrollo de los recursos humanos. Bajo el patrocinio de la APEC, el Gobierno organizó en diciembre de 2003 un seminario sobre el intercambio de información y las prácticas óptimas sobre teletrabajo. El Departamento de Trabajo de Malasia Peninsular ha entablado además el diálogo para promover prácticas adecuadas por parte de las EMN en las esferas del hostigamiento sexual, los trabajadores extranjeros, y la industria y el trabajo. En tales diálogos han participado representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y funcionarios laborales que actuaban como mediadores.

México

El Gobierno comunica que la Comisión Nacional de Inversión Extranjera asegura el diálogo entre los diferentes ministerios, con la participación, cuando procede, de los interlocutores sociales, para vigilar todos los aspectos relacionados con la IED, en particular la promoción de prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN.

Nueva Zelanda

El Gobierno comunica que el Ministerio de Desarrollo Económico (MED) es el departamento encargado de promover las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales. El MED recibe asistencia de un Grupo de Enlace compuesto de representantes del Departamento de Trabajo, el Ministerio de Medio Ambiente, el Ministerio de Asuntos Exteriores, de Comercio y de Hacienda, y el nuevo Consejo de empresas de Nueva Zelanda para el desarrollo sostenible. Dicho Grupo se reúne tres veces por año para promover y suministrar información sobre las Directivas a las partes interesadas y fomenta un enfoque cooperativo respecto de las Directivas.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que tiene dos representantes en el Grupo de Enlace. Señala que el Gobierno celebra frecuentemente consultas con los interlocutores sociales, en particular el NZCTU, sobre iniciativas sociales en materia de empleo y cambio legislativo.

Países Bajos

El Gobierno comunica que celebra consultas con todas las partes interesadas, con inclusión de las EMN o de sus representantes de asociaciones empresariales, sobre cuestiones tales como las Directivas de la OCDE o la política nacional en materia de RSE. La mayoría de las EMN de los Países Bajos celebran consultas de manera periódica con sus propios copartícipes.

Panamá

El Gobierno indica que mantiene un diálogo permanente con todas las empresas orientado a mejorar la productividad y la eficiencia y, por ende, la competitividad. En el caso de los servicios de telecomunicaciones y energía eléctrica, que pasaron a manos de EMN, el Gobierno ha creado un Ente Regulador.

Perú

El Gobierno considera que se han suscrito los siguientes convenios sobre este asunto: el Protocolo de junio de 2001 sobre la coordinación de políticas sociolaborales, fomento del empleo, formación y capacitación laborales, salud y seguridad en el trabajo y migraciones laborales en el Sistema Andino de Integración (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela); el Acuerdo de enero de 2002 de Regularización Migratoria entre Bolivia y el Perú; y el Convenio de agosto de 2002 sobre Seguridad Social entre Chile y el Perú.

Polonia

El Gobierno señala que la actividad del Punto Nacional de Contacto para las Directivas de la OCDE y del Organismo polaco para las inversiones extranjeras constituyen el marco de diálogo intergubernamental para promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* comunica que el diálogo tripartito iniciado por la OIT finalizó en 2001 debido a un cambio gubernamental. La nueva coalición gobernante todavía no ha reactivado el equipo tripartito sobre la política social en las EMN, que tenía como objetivo elaborar un memorándum de entendimiento social sobre las cuestiones laborales y sociales resultantes de las actividades de las EMN.

Suecia

El Gobierno alega que ha intensificado sus esfuerzos por promover la responsabilidad social y ambiental de las empresas. En 2001, publicó el informe Globkom que permitió el establecimiento de la Asociación sueca de responsabilidad mundial. Esta Asociación se basa en las Directivas de la OCDE y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y por consiguiente se ocupa directamente de asuntos relacionados con la OIT. Lleva a cabo seminarios y talleres que se centran en la aplicación práctica de los principios contenidos en estos instrumentos, dos de los cuales se han realizado en colaboración con la OIT.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* señala que el diálogo social está ampliamente implantado en Suiza y que no parece necesario crear un foro de diálogo especialmente dedicado a las EMN. En 2002, el Gobierno organizó un simposio para promover el Pacto Mundial.

La *Unión Sindical Suiza (USS)* observa que la Secretaría de Estado de Asuntos Económicos y el Departamento Federal de Asuntos Exteriores han invertido sumas importantes en el Pacto Mundial.

Tailandia

El Gobierno comunica que se ha mantenido un diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas entre el Departamento de protección y bienestar laborales y el Instituto de Normas Industriales del Ministerio de Industria.

Trinidad y Tabago

La Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA) comunica que el Gobierno no ha entablado un diálogo intergubernamental sobre las EMN.

Turquía

El Gobierno alega que no se ha entablado un diálogo intergubernamental a fin de promover prácticas sociales adecuadas por parte de las EMN.

Zimbabwe

El Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social tiene acuerdos de cooperación bilateral en la esfera del trabajo y el empleo con sus homólogos de países en desarrollo. Estos acuerdos se establecen predominantemente con naciones africanas. En el futuro, el Gobierno espera redactar acuerdos similares con naciones del mundo desarrollado con el objetivo de promover relaciones con las EMN.

Pregunta 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»)»?

Cuadro 2. Respuestas a la pregunta 5

País	Mandante que respondió ¹	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
Alemania	E	1	1	1	1	1	1
Austria	G	–	–	–	–	2/3	–
Austria	TRA	1	1	1	2	2	2
Bolivia	G	2	2	2	2	2	2
Brasil	E	2	2	2	1	1	2
Bulgaria	G	2	2	1	3	2	1
Burkina Faso	E	1	2	2	2	1	0
Burundi	TRI	1	1	2	1	1	1
Camerún	E	2	2	1	3	3	3
Camerún	TRA	2	2	2	3	3	–
Canadá	G	1	1	1	1	1	1
Chad	TRA	5	3	5	4	5	–
Chile	G	3	3	3	3	3	3
Chile	E	3	3	3	3	3	3
China	G	2	2	1	2	2	2
Colombia	E	1	1	1	1	1	1
Corea, República de	E	2	2	2	3	2	3
Croacia	G	3	3	4	2	4	3

País	Mandante que respondió ¹	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
Croacia	E	1	2	2	1	2	1
Rep. Dem. del Congo	E	2	2	2	3	1	2
Eritrea	TRI	1	1	1	1	1	1
Fiji	TRA	4	4	2	2	3	3
Filipinas	G	1	1	1	1	1	1
Hungría	G	2	3	2	3	2	3
Indonesia	G	1	1	1	2	2	2
Jamaica	G	2	2	1	2	2	2
Japón	G	–	–	–	2	–	–
Japón	TRA	3	2	3	2	2	3
Kenya	E	2	2	2	2	2	2
Líbano	G	1	1	1	1	1	1
Madagascar	G	4	3	2	2	4	4
Madagascar	E	2	2	2	2	2	3
Malí	G	2	2	1	2	2	1
Mauricio	G	1	2	2	3	3	3
Nicaragua	G	1	1	1	2	2	2
Perú	G	–	1	1	–	–	–
Perú	E	1	2	2	1	1	1
Polonia	G	1/2	1/2	2	1/2	1/2	1/2
Polonia	TRA	3	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2
Portugal	G	2	2	2	2	2	2
Senegal	TRA	2	2	2	3	3	4
Suiza	G	2	2	2	3	2	2
Suiza	TRA	2	2	2	2	2	3
Tailandia	G	2	2	2	2	2	2
Trinidad y Tabago	E	2	2	2	3	1	2
Turquía	G	2	2	1	3	1	2
Zambia	G	1	1	1	2	2	2
Zimbabwe	G	1	2	2	1	2	1

¹ G = Gobierno; E = empleador; TRA = trabajador; TRI = tripartito.

Brasil

El Gobierno declara que el impacto de las operaciones de las EMN en su país no se puede evaluar de manera tan general dado que operan en sectores muy diferentes. En general, las EMN tienen un efecto positivo. Además, algunos casos públicamente conocidos de empresas que no respetan los derechos de los trabajadores o no contribuyen al bienestar social o a la protección del medio ambiente no deberían utilizarse para justificar las declaraciones generales sobre las EMN.

Eritrea

Pese a la falta de información sobre el impacto de las operaciones de las EMN en Eritrea, los interlocutores tripartitos consideran que el desempeño de las pocas EMN existentes es positivo.

Jamaica

El Gobierno señala que hasta la fecha la experiencia relativa a las EMN ha sido positiva. Las EMN han contribuido al desarrollo económico general y al bienestar social del país y han mejorado los niveles de vida por medio de la creación de oportunidades de empleo, y al desarrollo de importantes sectores, en particular los relacionados con la bauxita, el turismo, las telecomunicaciones y la tecnología de la información. Es difícil cuantificar el nivel de oportunidades de empleo generadas por las EMN, dado que la encuesta disponible sobre la fuerza de trabajo y la encuesta sobre grandes establecimientos no toman por lo general en consideración el país de origen de las empresas.

Letonia

El Gobierno informa de que no se recopila información estadística por separado sobre las EMN, por lo que no puede indicar el impacto general de las operaciones de estas empresas.

República de Moldova

El Gobierno comunica que dado que no se recoge información por separado sobre las EMN, no puede proporcionar una evaluación global sobre sus efectos en el bienestar económico y social del país. No obstante, la información disponible sobre el empleo muestra que las EMN han tenido un impacto positivo en la creación de empleo y en la esfera del trabajo.

Nueva Zelanda

Según el *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)*, el impacto de las EMN ha sido mixto. Las EMN han tenido impactos positivos; pero los procesos de privatización han tenido como resultado que las EMN se han beneficiado y, después, han suspendido las inversiones.

Pregunta 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.

Austria

El Gobierno se refiere al informe de 2002-2003 de la Oficina federal de cárteles, en el que se indica que las actividades de las EMN no han provocado ningún cambio importante en la estructura del mercado o en el comportamiento del mercado que justifique una evaluación diferente de la competitividad de determinados sectores.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* señala que Austria dispone de un sistema global de instituciones que vigilan la competencia y la concentración del mercado. No obstante, hay varias industrias en donde las EMN desempeñan una función importante y en las que hay una alta concentración del mercado, tales como el comercio minorista de alimentos, la construcción, los medios de comunicación, el sector bancario y las compañías de seguros. No obstante, no hay datos oficiales o fácilmente disponibles sobre este asunto.

Bolivia

El Gobierno señala que hay una concentración del poder económico en los sectores minero de hidrocarburos y de servicios financieros y de comunicación.

Brasil

El Gobierno señala que en una economía globalizada el país es particularmente vulnerable a la concentración del poder económico por las EMN. En la industria de la tecnología de la información, por ejemplo, la concentración del poder es clara, dado que casi el 90 por ciento de los programas informáticos del mercado interno se producen por una sola compañía. También hay una concentración del poder económico en los sectores de la fabricación de automóviles, bebidas, telecomunicaciones y alimentos.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* señala que no dispone de datos sobre la concentración del poder económico por sectores.

Bulgaria

El Gobierno manifiesta que la concentración más alta del poder económico se encuentra en sectores tales como la intermediación financiera, el procesamiento, transporte, almacenamiento y comunicaciones, el comercio, la reparación de automóviles y los servicios técnicos, y los enseres y equipos domésticos.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* observa que la concentración del poder económico se ha producido en los sectores bancario y de seguros.

Burundi

Los interlocutores tripartitos comunican que la concentración del poder económico se ha producido en la industria de elaboración de productos agrícolas.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* alegan que entre los sectores en donde se ha producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN figuran los siguientes: el sector bancario, los seguros, el transporte, el petróleo y el gas, la agricultura, la construcción, la alimentación, la industria del automóvil, la metalurgia, la industria química, la hotelería, el turismo, la electricidad, la electrónica, el papel y la madera.

Canadá

El Gobierno federal comunica que según la encuesta efectuada en 1996 relativa a la Ley sobre las Declaraciones de las Personas Morales y de los Sindicatos (el ejemplo más reciente según la recopilación por el Gobierno federal del Canadá de estadísticas sobre la propiedad empresarial), las EMN poseían el 68 por ciento de los activos del sector de los productos químicos, el 54 por ciento del equipo de transporte (el 100 por ciento de la fabricación de automóviles y camiones) y el 50 por ciento de las industrias eléctricas. En Ontario, el predominio de EMN extranjeras está firmemente consolidado. En Alberta, las EMN desempeñan una función decisiva en la industria del petróleo y el gas.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* observa una concentración del poder económico en el sector petrolero.

Chile

El Gobierno informa de que las EMN están presentes en todos los sectores de la economía, con una marcada concentración en las minas (el 34,9 por ciento), la electricidad, gas y agua (el 17,4 por ciento), los servicios financieros y seguros (el 15 por ciento) y las comunicaciones (el 8,5 por ciento). El origen de estas inversiones es principalmente los Estados Unidos, España y el Canadá. Estos tres países representan el 62,9 por ciento de las inversiones en el período considerado.

Costa Rica

Según el Gobierno, la mayor parte de la IED se ha canalizado hacia la alta tecnología.

Croacia

El Gobierno y la *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* comunican que a raíz de las operaciones de las EMN en su país se ha producido una concentración del poder económico en los sectores bancario y de telecomunicaciones.

Fiji

Según el *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)*, las EMN han registrado una concentración del poder económico en los sectores financiero y de prendas de vestir.

Filipinas

El Gobierno informa de que las operaciones de las EMN en su país no han producido una concentración del poder económico.

Finlandia

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* observa que el poder económico en Finlandia ha estado tradicionalmente concentrado y que la reestructuración internacional y la expansión de las EMN han acelerado esta tendencia, en particular en el sector bancario, los seguros, la silvicultura y la electrónica.

Hungría

El Gobierno comunica que las EMN absorben una parte importante de la industria de la maquinaria.

El *Sindicato Independiente de Trabajadores de Tungsram* considera que las EMN mantienen una concentración económica del poder en la industria alimentaria, las telecomunicaciones y la electricidad.

Indonesia

El Gobierno indica que las operaciones de las EMN en los sectores comercial y de servicios han producido una concentración del poder económico, si bien esta declaración no puede ir respaldada por datos o estudios estadísticos.

Italia

El Gobierno comunica que las inversiones hechas por EMN italianas en el extranjero, así como las inversiones de EMN extranjeras en Italia, ya no están concentradas en la industria manufacturera sino que se han propagado a otros sectores tales como la electrónica, las telecomunicaciones y las industrias farmacéutica y química. En el sector manufacturero, las salidas de IED son más elevadas que las entradas. El número de inversores italianos en el extranjero ha aumentado gracias al éxito de las pequeñas y medianas empresas (PME) que invierten fuera del país.

Jamaica

El Gobierno alega que algunas industrias tienen una representación más elevada de EMN que otras, en particular las relacionadas con la bauxita, la minería, los servicios públicos (electricidad y telecomunicaciones), la tecnología de la información, el turismo, los servicios financieros (en especial, los seguros y los bancos) y la industria manufacturera. El Gobierno señala que esto no ha producido una concentración del poder económico en los sectores mencionados.

Kenya

El Gobierno manifiesta que, dada su posición dominante, las EMN pudieron en el pasado fijar los precios en la industria del petróleo. Esto llevó al Gobierno a amenazar con la reintroducción de mecanismos de control de precios para estabilizar los precios en el país. Las EMN son asimismo importantes actores en el sector bancario. Esto les permite mantener el costo de los créditos bastante alto. En 2004, el Gobierno introdujo la regla «in duplum», que impide a los prestamistas cobrar intereses por los préstamos que excedan del monto inicial del préstamo principal.

Letonia

El Gobierno alega que no se dispone de datos que indiquen en qué sectores se ha producido una concentración del poder económico a raíz de las operaciones de las EMN.

Líbano

El Gobierno señala que las EMN están principalmente presentes en la industria, la agricultura, el turismo, la información y los seguros.

Lituania

El Gobierno señala que las operaciones de las EMN en los sectores de la energía, la construcción, las telecomunicaciones, el comercio minorista y los bancos han producido una concentración del poder económico.

Madagascar

El Gobierno declara que las empresas francas son predominantes en la confección, la pesca y la fabricación de productos alimentarios y bebidas.

El *Agrupamiento de las Empresas Francas e Interlocutores (GEFP)* observa que se ha producido una concentración del poder económico en el sector textil y de la confección.

Malasia

El Gobierno comunica que el sector manufacturero y la industria eléctrica y electrónica han registrado los niveles más altos de concentración del poder económico.

Malí

El Gobierno señala que las operaciones de las EMN han producido una concentración del poder económico en los sectores petrolero, minero, bancario y energético.

Marruecos

El Gobierno comunica que las EMN están presentes en todos los sectores de actividad, en particular en aquellos de fuerte potencial tecnológico como la electricidad, la electrónica y las tecnologías de la información. Hay unas 920 EMN que operan en el país y que representan el 12,5 por ciento de las empresas del sector manufacturero. Las EMN generan el 41 por ciento de los beneficios totales, el 40,7 por ciento de la producción, el 39,6 por ciento del valor añadido, el 44,4 por ciento de las inversiones y el 45 por ciento de las exportaciones de manufacturas.

Mauricio

El Gobierno señala que las EMN participan en casi todos los sectores, pero que no hay indicios de concentración del poder económico.

México

El Gobierno alega que las leyes mexicanas han establecido mecanismos que impiden que las EMN concentren poder económico. Uno de estos mecanismos es la Ley de Inversión Extranjera.

Nicaragua

El Gobierno informa de que se puede consultar la información disponible en el sitio web del Banco Central de Nicaragua en www.bcn.gob.ni.

Nueva Zelanda

El Gobierno comunica que las EMN no detentan una concentración del poder en ningún sector.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* comunica que las EMN registran una concentración del poder económico en varios sectores (transporte ferroviario, telecomunicaciones, televisión, radio, prensa, bancos y venta al por menor), y añade que las EMN reciben un trato especial en dos sectores. Uno es el sector cinematográfico, que recurre a contratistas independientes en vez de emplear a trabajadores. El NZCTU considera que las prácticas de empleo de las EMN en la industria cinematográfica tienen un efecto perjudicial sobre las condiciones de empleo en otras partes del sector artístico, y que las decisiones de las EMN en materia de inversión en el sector cinematográfico responden a una preferencia por costos más bajos, en especial en lo que se refiere a la mano de obra. El sector pesquero y marítimo también se ven influenciados por una concentración del poder económico. Algunos buques extranjeros no respetan las normas internacionales del trabajo, como resultado de lo cual algunos empleadores de Nueva Zelanda tratan de contratar a trabajadores migrantes en condiciones similares. Los armadores están instando al Gobierno a otorgar concesiones para que las tripulaciones extranjeras puedan cargar y descargar sus buques. Hay casos en que las normas jurídicas

no logran proteger suficientemente a los trabajadores y sindicatos en los procedimientos de negociación. El NZCTU también menciona el creciente poder de las EMN en la industria de las centrales telefónicas y señala que se deben examinar las prácticas laborales para mejorar las normas mínimas (en particular en lo que se refiere a la salud y la seguridad y a los trabajadores con turnos variables).

Panamá

El Gobierno comunica que la mayoría de las EMN se encuentran en las actividades de telecomunicaciones, electricidad, tecnologías, comercio y transporte.

Perú

El Gobierno no ha realizado un estudio específico, pero declara que en un estudio de una ONG se señala que los sectores en los cuales hubo mayor concentración del poder económico son los siguientes: comunicaciones, minería, transporte aéreo, electricidad, industria agroalimentaria y servicios financieros.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* indica que las EMN están presentes en todos los sectores de la economía.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* observa que la concentración del poder económico se ha producido en el sector manufacturero, la pesca y el turismo.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* manifiesta que no se ha producido una concentración del poder económico en ningún sector.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa de una concentración del poder económico en los sectores bancario y de seguros, químico, farmacéutico y de fabricación de relojes.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* señala que las EMN están presentes en la mayoría de los sectores, pero registran una concentración del poder en los sectores energético y manufacturero.

Zambia

El Gobierno alega que el poder económico está concentrado en la industria y en el sector comercial.

Zimbabwe

El Gobierno indica que hay una concentración del poder económico en los sectores minero, manufacturero y de la construcción.

Pregunta 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.*

Austria

El Gobierno comunica que se han celebrado consultas desde 2003, en particular en el marco del debate sobre la RSE. En varios casos se señaló a la atención la importancia de los subcontratistas de EMN en la esfera de la cooperación para el desarrollo. No existe una participación oficial de las EMN en la cooperación para el desarrollo de Austria, si bien ha habido iniciativas para mejorar la coordinación y la cooperación entre los ministerios competentes (asuntos exteriores, hacienda, economía y trabajo, y medio ambiente), la Cámara de Comercio de Austria y la Agencia de Crédito a las Exportaciones. Todavía no se había incluido a las organizaciones de empleadores y de trabajadores ni se han alentado tales consultas por los países de origen de las EMN. Hasta ahora, no ha habido ningún respaldo en el marco de la cooperación de Austria para el desarrollo, pero se han iniciado consultas con la *Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)* y con la Unión Europea.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* señala que el Gobierno de Austria celebra tradicionalmente consultas con las empresas — a título individual o por intermedio de las organizaciones de empleadores — sobre cuestiones relacionadas con la política económica. Las EMN participan activamente en este proceso. Ahora bien, el nivel de consultas con las organizaciones de trabajadores ha disminuido considerablemente en el período que se está examinando como resultado del cambio político del Gobierno que entró en funciones en 2000.

Brasil

El Gobierno señala que el *Consejo de Desarrollo Económico y Social (CDES)* se creó en 2003 para promover el debate sobre el desarrollo nacional con la participación de los principales actores sociales. El CDES es de composición tripartita y actúa como órgano consultivo de la Presidencia. Entre sus miembros figuran representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de diferentes sectores, desde la agricultura hasta el comercio y la industria, que representan igualmente al personal directivo y a los trabajadores de las EMN.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* manifiesta que las EMN son incluidas efectivamente en las actividades de desarrollo y, en general, también en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Bulgaria

El Gobierno señala que las reuniones mensuales del Consejo para el crecimiento económico constituyen la principal vía a través de la cual se celebran las consultas. Si bien la condición de miembro empleador está limitada a las asociaciones empresariales, las EMN están representadas por la Asociación Industrial Internacional de Bulgaria (BIBA).

Burkina Faso

El Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB) alega que el Gobierno celebra consultas con las empresas a nivel sectorial o por intermedio de sus federaciones. Las EMN participan efectivamente en las actividades de desarrollo por conducto de su asociación profesional.

Burundi

El Gobierno no celebra directamente consultas con las EMN.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* mencionan que el Gobierno celebra consultas con las empresas por conducto de las organizaciones de empleadores. Estas consultas han ayudado a involucrar a las EMN en las actividades de desarrollo, pero la mayoría de estas empresas definen sus actividades a título individual. Estas consultas han sido alentadas por las instituciones internacionales de desarrollo.

Canadá

El Gobierno de Alberta indica que la celebración de consultas activas con las empresas ha dado lugar a la participación efectiva de las EMN y de otras empresas en las actividades de desarrollo y que se ha incluido a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El Gobierno de Newfoundland y Labrador observa que, por intermedio de su Oficina de Políticas de la Mujer, el Gobierno celebra consultas con las empresas que trabajan en sectores relacionados con el petróleo, la silvicultura y otras esferas de actividad relativas a los recursos naturales, para garantizar el acceso de las mujeres al empleo en estas esferas y la consideración de las necesidades locales.

El Gobierno de Ontario señala que los ministerios gubernamentales celebran consultas con las empresas sobre cuestiones de desarrollo. Según la índole del asunto de que se trate, se puede también incluir entre los grupos interesados a los sindicatos. Las empresas también pueden asistir a título individual, pero no se hacen distinciones ni se establecen diferencias entre las EMN y las empresas nacionales. Además, las diferentes empresas con frecuencia presentan peticiones en persona o por escrito a los ministerios sobre cuestiones que les interesan de manera particular o singular. De nuevo, no se hace ningún esfuerzo especial en materia de participación de las EMN en comparación con las empresas nacionales. El Ministerio de Desarrollo Económico y Comercio está celebrando consultas con los *Manufactureros y Exportadores del Canadá (CME)* y con el Consejo de Normas del Canadá sobre la cuestión de la RSE. Las consultas se centran en actividades de divulgación para alentar a las empresas canadienses a adoptar voluntariamente códigos de RSE y sistemas de presentación de informes, en la preparación de las empresas del Canadá para la norma propuesta sobre responsabilidad social de la Organización Internacional de Normalización (ISO), y en el aumento de la toma de conciencia por los consumidores de todo el mundo respecto de la RSE.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* alega que el Gobierno no celebra consultas con las compañías en lo que se refiere a las prioridades o las cuestiones en materia de desarrollo, y que las empresas nacionales sufren a veces de esta falta de diálogo.

Chile

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* señala que en ocasiones se celebran consultas. Tanto las empresas nacionales como las EMN participan activamente en las actividades de desarrollo; por ejemplo, existen colegios administrados por los gremios empresariales.

China

El Gobierno menciona que celebra consultas con las empresas sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo y que las EMN participan activamente en las mismas. En estas consultas se incluye a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y son alentadas por los países de origen de las EMN y por los organismos internacionales de desarrollo.

Colombia

El Gobierno alega que la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de carácter tripartito, ha sido reactivada en 13 regiones para abordar temas de interés para los actores sociales que naturalmente también interesan a las EMN.

Costa Rica

El Gobierno celebra consultas con las EMN con bastante frecuencia, ya sea directamente o a través de las organizaciones empresariales.

Croacia

El Gobierno celebra consultas con las empresas por intermedio del Consejo nacional de competitividad, que está compuesto de representantes del Gobierno, los empleadores y los sindicatos. Señala que las EMN participan en este órgano a través de la Asociación de Empleadores de Croacia (HUP), que les da acceso a todos los planes de desarrollo y proyectos prioritarios.

Eritrea

El Gobierno celebra consultas con empresarios del sector privado (en especial con EMN) sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo. Las dos EMN que fueron consultadas para que respondieran a la encuesta participan en actividades de desarrollo. Una de ellas colabora activamente en los proyectos de plantación de bosques y de conservación social y sigue las instrucciones precisas dadas por la oficina principal que también recompensa tal participación.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* comunica que el Gobierno de Fiji no celebra consultas con las empresas sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo.

Filipinas

El Gobierno señala que si bien siempre se han celebrado consultas tripartitas, no dispone de información sobre si estas consultas han producido realmente un fortalecimiento de la participación de las EMN en las actividades de desarrollo y respecto de si son efectivamente alentadas por los países de origen de las EMN.

Finlandia

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* declara que es frecuente el diálogo entre el Gobierno y el sector empresarial. Señala que se ha centrado principalmente la atención en cómo mantener la competitividad de la economía finlandesa a nivel mundial y se ha prestado menos interés a las cuestiones de desarrollo y al impacto social de la globalización.

Hungría

El Gobierno menciona que celebra periódicamente consultas con las EMN, en particular sobre los incentivos a la inversión, la promoción de los centros de servicios regionales, el aumento del nivel de innovación tecnológica y la utilización de mano de obra calificada.

El Gobierno observa que las organizaciones de empleadores consultadas señalan que las EMN no participan en las consultas celebradas con el Gobierno y consideran que debería incluirse a las asociaciones que representan a las EMN en las prácticas de conciliación tripartita de Hungría.

Indonesia

El Gobierno indica que celebra consultas con las EMN sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo por conducto de sus respectivas asociaciones y que estas consultas han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de desarrollo. En algunas ocasiones, como en caso de crisis monetaria o de introducción de una nueva reglamentación, las EMN participan bastante activamente en el proceso de consulta.

Italia

El Gobierno observa que celebra consultas con las empresas, en especial las EMN, por medio de reuniones técnicas sobre cuestiones tales como el desarrollo, la competitividad y el crecimiento económico. Estas reuniones se organizan ya sea por su propia iniciativa o a petición de los interlocutores sociales.

Jamaica

Según el Gobierno, las EMN se atienen a la misma legislación que las empresas nacionales y, por consiguiente, están de acuerdo con los objetivos establecidos en materia de políticas y con las prioridades de desarrollo de Jamaica. Para instalarse en el país, las EMN deben celebrar consultas con la Corporación de Promociones de Jamaica (JAMPRO), así como con organismos gubernamentales, para garantizar que los planes de inversión y de infraestructura se ajustan a los objetivos del país en materia de desarrollo y a la reglamentación ambiental.

Kenya

El Gobierno celebra consultas con las empresas por intermedio de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE), pero las diferentes empresas pueden dirigirse directamente al Gobierno.

Letonia

El Gobierno de Letonia indica que celebra consultas con la Confederación de Empleadores de Letonia y la Federación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS), pero que no celebra consultas directamente con las empresas.

Líbano

El Gobierno manifiesta que si bien no se celebran consultas directamente con las EMN, éstas participan en las organizaciones de empleadores con las que el Gobierno entabla un diálogo activo.

Madagascar

El Gobierno declara que las consultas con las empresas se celebran periódicamente en el marco de las asociaciones y federaciones sectoriales y profesionales y por conducto del Comité sobre competitividad, que agrupa a varios consejos nacionales, al Gobierno y a los donantes. Las empresas francas participan a través del Agrupamiento de las Empresas Francas e Interlocutores (GEFP).

Malasia

El Gobierno señala que se han celebrado consultas con cámaras de comercio extranjeras para recopilar y difundir información. Desde principios del decenio de 1980, el Ministerio de Comercio Internacional e Industria ha entablado un diálogo anualmente. Se trata de un foro efectivo para tratar de cuestiones comerciales e industriales de ámbito internacional, en especial de las EMN y de asuntos relativos a los recursos humanos. El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, que engloba a representantes del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se reúne al menos dos veces por año. Además, por intermedio de la Política incorporada de Malasia, el Gobierno celebra consultas periódicas con todas las partes interesadas, con inclusión de varias organizaciones de trabajadores, cámaras de comercio e industria y ONG.

Malí

El Gobierno celebra consultas con las empresas por intermedio de las organizaciones de empleadores, de las cuales las EMN son miembros de pleno derecho.

Mauricio

El Gobierno celebra periódicamente consultas con las empresas a través del Consejo Económico Paritario (JEC), la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF) y la Cámara de Comercio e Industria de Mauricio (MCCI). Entre los principales foros de consulta figuran la Asociación Público-Privada (PPP), el Comité de Coordinación Económica (ECC), las reuniones entre el Gobierno y el sector privado y el Consejo Económico y Social Nacional (NESC).

México

El Gobierno señala que sus políticas orientadas al crecimiento económico y al empleo están coordinadas con las estrategias de las EMN. El Gobierno tiene como objetivo impulsar la participación de todos los sectores sociales en la definición de las prioridades y estrategias de la vida económica y social, y ha establecido las bases para permitir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los representantes de las instituciones académicas intercambien opiniones y formulen propuestas en relación con el programa económico. Todo ello ha resultado muy útil para llegar a un consenso y adoptar decisiones sobre cómo resolver problemas concretos.

República de Moldova

El Gobierno indica que la Agencia Nacional de Colocación colabora con las EMN para promover la creación de empleo.

Nicaragua

El Gobierno comunica que celebra consultas con las empresas, con inclusión de las EMN, y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo y que esto ha dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de desarrollo. Tales consultas han sido alentadas por los países de origen de las EMN y por los organismos internacionales de desarrollo.

Nueva Zelanda

El Gobierno indica que, aunque no tiene la obligación de hacerlo, celebra por lo general consultas con Business New Zealand y con el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) en lo que se refiere a las propuestas relacionadas con el empleo y a la legislación laboral. Así, las empresas pueden presentar y discutir con el Gobierno las cuestiones que les preocupan y hacer sugerencias a comités específicos sobre la legislación propuesta.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que ha participado en consultas tripartitas coordinadas por el Gobierno, junto con Business New Zealand, si bien en tales consultas no se ha incluido específicamente a las EMN. Por lo general, las consultas han estado relacionadas con las políticas generales y no con propuestas de inversión específicas.

Países Bajos

El Gobierno indica que con respecto a las cuestiones de desarrollo, se está instando cada vez más a las EMN a asociarse a los esfuerzos para reducir la pobreza en los países en desarrollo. Los Ministerios de Asuntos Económicos y de Cooperación al Desarrollo de los Países Bajos colaboran con las EMN en asociaciones público-privadas. A título de ejemplo, cabe citar un seminario sobre la reducción de la pobreza en el que se invitó a las EMN y a otras partes interesadas a establecer posibles asociaciones.

Panamá

El Gobierno señala que las EMN participan en diferentes tipos de consultas por intermedio de los gremios empresariales.

Polonia

El Gobierno observa que se celebran consultas con diversas organizaciones empresariales, con inclusión de las organizaciones de empleadores y las cámaras de comercio extranjeras, respecto de iniciativas orientadas a la promoción de las empresas. En lo que se refiere a las iniciativas relacionadas con la capacidad empresarial, se celebran consultas con los empresarios a través de sus organizaciones empresariales intermediarias. Además, se celebran reuniones periódicas con los empresarios para informarles de las iniciativas gubernamentales. Una resolución del Consejo de Ministros prevé la inclusión de una evaluación del impacto de la reglamentación propuesta. La evaluación debe contener una indicación de las entidades en las que se espera que la reglamentación produzca un efecto; los resultados de las consultas celebradas; las fuentes de financiación, y una evaluación del impacto esperado, en especial en lo que se refiere a las finanzas públicas, el mercado de trabajo, la competitividad interna y externa de la economía, la situación regional y el desarrollo.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* alega que la información sobre las acciones gubernamentales en relación con la celebración de consultas se puede encontrar en el Programa de Promoción Económica de Polonia hasta el año 2005. Señala que las consultas tienen como resultado una participación efectiva de las EMN en las actividades

de desarrollo; que conducen a la participación de las organizaciones de empleadores y/o trabajadores en el proceso de consulta; que están respaldadas por los países de origen de las EMN, y que cuentan con el apoyo de los organismos internacionales de desarrollo.

Portugal

El Gobierno afirma que por lo general celebra consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre cuestiones de desarrollo económico y social por intermedio del Consejo Económico y Social, cuya composición es tripartita.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* menciona que las EMN participan efectivamente en las consultas que se celebran en todos los niveles.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* señala que el Gobierno celebra consultas con las compañías a nivel sectorial o por intermedio de sus federaciones. Las EMN participan efectivamente en las actividades de desarrollo a través de su asociación profesional.

Tailandia

El Gobierno menciona que ha celebrado consultas con empresas sobre cuestiones relativas a las relaciones de trabajo, la protección y el bienestar laborales, y la seguridad y la salud en el trabajo, y que las EMN han participado activamente en estas consultas. La *Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)* afirma que algunas EMN han colaborado con el Gobierno en un proyecto sobre el VIH/SIDA.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)*, el Gobierno celebra consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las ONG sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo. Las EMN participan en las consultas por intermedio de sus respectivas asociaciones de empleadores. Las consultas del Gobierno son el resultado de las iniciativas propuestas en la legislación nacional y las directivas en materia de políticas o por los organismos internacionales de desarrollo.

Turquía

El Gobierno menciona que todavía no se han celebrado consultas con las EMN ni con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Zambia

El Gobierno informa de que celebra consultas con las empresas en grupos, y que éstas se llevan a cabo por lo general con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de las reuniones del Consejo Consultivo Tripartito de Trabajo.

Zimbabwe

El Gobierno señala que las EMN son miembros de la *Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ)*, agrupación que promueve discusiones socioeconómicas con los trabajadores y el Gobierno bajo los auspicios del Foro de Negociación Tripartita.

Empleo (párrafos 13 a 28)

Promoción del empleo

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 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.

³ Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.

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

Igualdad de oportunidades y de trato

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 social ⁵.

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.

Seguridad del 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 arbitrario ⁶.

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 terminado ⁷.

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.*

Pregunta 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.*

Alemania

Según la *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)*, las multinacionales alemanas, sobre todo las que tienen actividades en países en desarrollo, contribuyen de muchas maneras a aumentar las oportunidades de empleo, por ejemplo, a través de fábricas recién construidas, que a su vez atraen a la región a otras filiales de suministradores alemanes y europeos. Las empresas multinacionales también cooperan con suministradores locales, con lo cual se refuerzan los vínculos con la economía local. La promoción de la igualdad de oportunidades es un elemento básico de la política de recursos humanos de las empresas multinacionales alemanas.

La BDA también informa que una empresa multinacional indicó que en 2003-2004 creó unos 2.200 empleos directos y unos 9.000 empleos indirectos en un solo lugar.

Austria

El Gobierno informa que en 2003 las IED tuvieron en *Austria* efectos positivos sobre la creación de empleo y los niveles de inversión.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* indica que no puede formular comentarios al respecto porque no dispone de datos desglosados sobre las empresas multinacionales. Señala que, habida cuenta del proceso continuo de liberalización mundial, las empresas multinacionales pueden adaptarse más fácilmente a los cambios de condiciones y que, de resultas de ello ha proseguido la tendencia a trasladar las actividades a lugares más baratos. Cita el ejemplo de una empresa multinacional que cerró su fábrica de neumáticos en Austria. Por otra parte, también pueden citarse ejemplos en los que las actividades de las empresas multinacionales han tenido efectos positivos sobre la creación de empleo. Sin embargo, en uno de los estados federales (Estiria) estos efectos positivos no han creado sistemáticamente una situación estable del empleo, pues durante el período estudiado, las empresas que abastecen a empresas multinacionales de la industria automotriz se caracterizaron por un alto grado de dependencia respecto de las tendencias mundiales de la economía y la industria.

Belarús

El Gobierno informa que el empleo total en las empresas de capital mixto y en las empresas de capital exclusivamente extranjero aumentó de 81.400 en 2000 a 138.400 en 2003.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos indican que no se recopilan estadísticas específicas acerca de los efectos que tienen las empresas multinacionales sobre el empleo.

Bolivia

El Gobierno considera que la incidencia de las operaciones de las empresas multinacionales es relativamente poco significativa, pero que la inversión realizada significa un aporte a la economía nacional e indirectamente al empleo. Por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato y la estabilidad y la seguridad del empleo, las empresas multinacionales se rigen por la misma legislación que las empresas nacionales.

Brasil

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* informa que las empresas multinacionales han contribuido a aumentar las oportunidades de empleo en el sector productivo, así como a promover la igualdad de oportunidades y de trato en general. Las empresas multinacionales no han contribuido positivamente a proporcionar empleos estables debido a las condiciones competitivas y al exceso de oferta en el mercado de trabajo. En cuanto a la promoción de la seguridad del empleo, las empresas multinacionales siguen las mismas políticas que las empresas nacionales.

Bulgaria

El Gobierno informa que, en opinión de la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)*, después de una privatización casi siempre disminuyen las nóminas, y a menudo no es posible consultar las disposiciones sobre el empleo previstas en los contratos de privatización. Por lo que respecta a la promoción de la igualdad de oportunidades, en el proceso de contratación se detectaron algunos requisitos discriminatorios, en particular en relación con el género y la edad. En cuanto a la seguridad del empleo, la CITUB estima que los empleos más nuevos en las empresas reestructuradas se caracterizan por su seguridad.

Se indica que la *Asociación de la Industria de Bulgaria* declaró que las actividades de las empresas multinacionales han conducido a un aumento del empleo, así como de la estabilidad y la seguridad del empleo, y que no se detectaron prácticas discriminatorias.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa que durante el período examinado, algunas empresas multinacionales suspendieron sus actividades, mientras que otras iniciaron operaciones. Por esta razón, es difícil evaluar el impacto global sobre el empleo.

Burundi

Los interlocutores tripartitos indican que las empresas multinacionales han reducido el número de asalariados como resultado de dificultades económicas.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* informa que, según los datos suministrados por las organizaciones de empleadores, las actividades de las empresas multinacionales han llevado a un aumento del empleo y han contribuido a reforzar la estabilidad del empleo y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* señala que la competencia que existe en el sector bancario ha obligado a algunos bancos a reducir su fuerza laboral. Señala que en Camerún es poco común encontrar problemas con la igualdad de oportunidades.

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* informa que durante el período examinado, el número de empresas multinacionales aumentó a raíz de los resultados económicos favorables del país. Esto dio lugar a una tendencia positiva también en términos de empleo. Sin embargo, la GICAM señala que las empresas multinacionales también son las primeras que suspenden sus actividades en cuanto surgen dificultades económicas. El proceso de privatización también ha provocado la pérdida de empleos.

Canadá

El Gobierno de Alberta informa que las empresas multinacionales han contribuido al aumento de las oportunidades de empleo, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, la estabilidad del empleo y la promoción de la seguridad del empleo. Si bien en las estadísticas de Alberta no se hace una diferencia entre las empresas multinacionales y las demás empresas, el empleo global en todas las industrias aumentó durante el período de 2000-2003, lo cual se puede atribuir en gran medida a la participación de las empresas multinacionales.

La provincia de Terranova y Labrador indica que las IED — en particular en los sectores de la minería y del petróleo y el gas — han dado como resultado un aumento de las oportunidades de empleo. El Gobierno ha hecho esfuerzos para proporcionar formación y empleo en el sector de las plataformas petrolíferas y de gas a los residentes de la provincia. Se exige que las empresas que recurren a recursos naturales cuenten con planes de empleo para las mujeres con mecanismos específicos para promover la contratación, y la conservación de personal femenino. Las empresas multinacionales han estado abiertas a las discusiones relativas a la igualdad de oportunidades y en particular al empleo de mujeres en sectores no tradicionales. En cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, las actividades de las empresas multinacionales han sido positivas, y han contribuido a aumentar las oportunidades en distintas zonas de la provincia.

El Gobierno de Quebec indica que las empresas multinacionales suelen proporcionar empleos más estables y mejor remunerados. Si bien el Gobierno no puede estimar los efectos directos e indirectos de las empresas multinacionales, utiliza un modelo económico intersectorial para estimar los efectos directos e indirectos que tienen algunas inversiones específicas sobre el empleo.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* informa que durante el período examinado, las empresas multinacionales han tenido efectos negativos sobre el empleo, en particular en el sector del petróleo, en el que hubo despidos cuando terminó la fase de construcción.

Chile

El Gobierno indica que no se dispone de datos específicos sobre las empresas multinacionales. Sin embargo, los datos disponibles sobre las grandes empresas muestran que hay oportunidades para la creación de empleos. Un buen ejemplo de ello es la salmonicultura, sector en el que se crearon unos 24.000 nuevos empleos (12.000 empleos indirectos). Sin embargo, en algunos casos de fusiones se han producido despidos masivos, como ha sucedido en el sector bancario y en los sectores privatizados. Tras las crisis de 1998-2000, aumentó la proporción de empleos de corta duración, así como las tasas de rotación en las grandes empresas, más que en las pequeñas. Los datos sobre el seguro de desempleo muestran que una proporción considerable del empleo generado por las empresas grandes es de carácter transitorio.

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* considera que las empresas multinacionales han contribuido de manera importante a la recuperación de la actividad económica en el período de 2002-2003 al incrementar las inversiones y mantener o elevar los niveles de empleo.

China

El Gobierno indica que las operaciones de las empresas multinacionales han tenido un efecto positivo sobre el aumento de las oportunidades de empleo, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y la promoción de la seguridad del empleo.

Colombia

El Gobierno considera que con la promulgación de la ley núm. 789 de 2002 han disminuido los costos laborales, a través de la reducción de costos dominicales y festivos, la ampliación de la jornada diurna, la disminución del costo de indemnizaciones y el aumento de la empleabilidad a través de la capacitación para la producción. Se han creado 114.000 nuevos puestos de trabajo entre 2001 y 2002, y 846.000 entre 2002 y 2003. Además, el tiempo medio durante el cual los trabajadores estaban desempleados se redujo de 52 a 50 semanas. Uno de los objetivos de la ley núm. 789 era lograr una mayor estabilidad de los empleos. Con el esquema anterior había una alta probabilidad de que los empleados fueran despedidos antes de cumplir los 10 años de antigüedad; a partir de ese momento las indemnizaciones se incrementaban el doble pues por cada año adicional de trabajo el empleador debía cancelar 40 días de salario adicional, mientras que con menos de 10 años el adicional sólo era de 20 días.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa que el aumento de las IED durante el período 2000-2003 parece haber aumentado las oportunidades de empleo. La aplicación por parte de las empresas multinacionales de sistemas de gestión del personal tales como los de remuneración basada en el rendimiento o basada en las tareas han contribuido a aumentar la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores sobre la base de su capacidad y han tenido efectos positivos sobre las empresas nacionales. La seguridad del empleo en las empresas multinacionales se caracteriza por el concepto de «profesión permanente» frente al de «trabajo permanente». Los sistemas de empleo de las empresas multinacionales evalúan a los trabajadores sobre la base de sus capacidades, en lugar de proteger excesivamente a los trabajadores fijos. Si bien la proporción de trabajadores en régimen de subcontratación es mucho mayor en las empresas multinacionales que en las empresas nacionales, el trato que reciben los trabajadores de las empresas multinacionales en general depende de sus capacidades. En las empresas multinacionales se mantiene un entorno de empleo estable mediante la utilización activa de un sistema de servicios de reinserción profesional y recolocación basado en las capacidades de desarrollo profesional de los trabajadores. La migración de trabajadores de las empresas nacionales a las empresas extranjeras y viceversa, no es alta. Los métodos de gestión occidentales producen signos claros de un aumento de la productividad. Están teniendo efectos directos e indirectos sobre las empresas nacionales.

Costa Rica

El Gobierno considera que las empresas multinacionales han contribuido a generar nuevos empleos de manera directa e indirecta.

Croacia

El Gobierno informa que entre 2002 y 2003, las operaciones de las empresas multinacionales han tenido efectos positivos y negativos sobre el empleo. En los casos en que las empresas multinacionales compran o adquieren partes del capital de empresas nacionales a través de la privatización, los efectos sobre el empleo suelen ser negativos como resultado de las reducciones de la fuerza laboral. Sin embargo, en estos mismos casos, las empresas multinacionales pueden tener como efecto la promoción de una mayor productividad y un aumento de los salarios. La contribución global de las empresas multinacionales para aumentar las oportunidades de empleo puede describirse sin duda como positiva en el caso de las inversiones en proyectos totalmente nuevos. También se ha dicho que las operaciones en las empresas multinacionales promueven la igualdad de oportunidades y de trato y que mantienen los mismos niveles de estabilidad y de seguridad del empleo que las empresas nacionales.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* informa que una empresa multinacional empleó a 431 nuevos trabajadores con título universitario. Con respecto a la igualdad de oportunidades, la filial de una empresa multinacional recibió una recompensa interna de la empresa matriz por sus buenos resultados en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres, a pesar de la intensa competencia de otras filiales europeas de la misma empresa. Además, la empresa publicó un código de ética empresarial que prohíbe toda forma de discriminación.

Filipinas

El Gobierno no lleva estadísticas desglosadas sobre diferentes tipos de empresas, razón por la cual no se dispone de datos estadísticos.

Finlandia

El Gobierno señala que no existe información detallada acerca de los efectos de las operaciones de las empresas multinacionales sobre la igualdad de género. Sin embargo, se exige a las empresas con más de 30 trabajadores que preparen y apliquen planes de igualdad. En 2003, en un informe del ombudsman para las cuestiones de igualdad se determinó que las grandes empresas con más de 500 trabajadores cumplían mejor que las empresas pequeñas los requisitos para planificar la igualdad.

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* señala que hay pocas pruebas que indiquen que se han trasladado empleos fuera de Finlandia debido a las inversiones de las multinacionales finlandesas en el extranjero. También señala que las operaciones de las empresas multinacionales han producido aumentos y disminuciones del empleo.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa que durante el período examinado, las empresas multinacionales contribuyeron considerablemente a la creación de empleos. Los empleos generados por las empresas multinacionales también hacen una contribución importante al sistema nacional de protección social.

Guinea

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* informa que durante el período examinado, las empresas multinacionales contribuyeron de manera importante a la creación de empleos en Guinea. Si bien los salarios de las empresas multinacionales no son ajustados sobre la base del salario mínimo garantizado, los salarios de los sectores de los servicios industriales y de la minería están sujetos a un régimen especial. La fase inicial de

las inversiones de las empresas multinacionales también requiere mucha mano de obra. Tanto las empresas multinacionales como las nacionales prestan una atención especial a las condiciones de trabajo, en particular a través de los servicios médicos y de la ergonomía (como en el caso de la producción de aluminio).

Hungría

El Gobierno considera que los efectos de las empresas multinacionales son en su mayoría positivos y que han contribuido de manera directa e indirecta a mejorar los niveles de empleo y de seguridad del empleo.

El Gobierno indica que las organizaciones de empleadores consultadas consideran que los efectos de las empresas multinacionales son heterogéneos. Las organizaciones de empleadores informan que las IED tradicionalmente han resultado en un aumento del empleo, pero que últimamente han tenido efectos negativos debido a la fuga de capitales hacia mercados de trabajo más baratos.

El *Sindicato Independiente de Trabajadores de Tungsram* considera que las empresas multinacionales han tenido efectos heterogéneos sobre el empleo. Las empresas multinacionales han causado a la vez la pérdida de empleos establecidos y la creación de nuevos empleos con el mayor desarrollo de centros de servicios.

Indonesia

El Gobierno indica que las empresas multinacionales han contribuido a aumentar las oportunidades de empleo y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Señala también que todos los tipos de empresas deben aplicar regímenes de seguridad social.

Italia

El Gobierno declara que los efectos de la IED sobre el empleo han sido muy notables. En 2000, el empleo en empresas multinacionales italianas con IED representó el 15,3 por ciento del empleo total, mientras que el empleo en las empresas multinacionales extranjeras con inversiones en Italia representó el 17,5 por ciento.

Jamaica

El Gobierno informa que en su mayoría, las empresas multinacionales han tenido efectos positivos, directos e indirectos, sobre el empleo, lo cual ha dado como resultado un aumento de las oportunidades de empleo, ya que el Gobierno estipula que una alta proporción de la fuerza laboral de todas las empresas multinacionales debe estar constituida por trabajadores jamaicanos. Por esta razón, se da empleo a un número adicional de trabajadores nacionales con el establecimiento de cada nueva empresa multinacional en el país. El Gobierno informa que las inversiones extranjeras directas (netas) se elevan a 850 millones de dólares.

Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* informa que las empresas multinacionales han contribuido a aumentar las oportunidades de empleo, ya que el número total de trabajadores en las empresas multinacionales ha registrado un importante aumento desde 2000, que se ha multiplicado 1,5 veces en los últimos tres años. Sin embargo, en las industrias de las manufacturas y metalúrgica, se registra una tendencia a la baja del número de trabajadores en las empresas multinacionales. La JTUC-RENGO señala que en las empresas multinacionales la seguridad del empleo es vulnerable debido a que el personal directivo local tiene responsabilidades y facultades de decisión limitadas.

Kenya

El Gobierno indica que las empresas multinacionales han contribuido a la creación de empleo mediante sus operaciones en las zonas francas industriales, en las que las oportunidades de empleo aumentaron en promedio de 15.000 empleos en enero de 2003 a alrededor de 49.000 a finales de 2003. El Gobierno espera que las empresas multinacionales observen las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificado en 2001). No se ha informado de casos de violaciones de este instrumento. El Gobierno indica que se han desplegado esfuerzos para sensibilizar a las empresas multinacionales sobre la necesidad de proporcionar oportunidades de empleo estable. Sin embargo, un importante número de inversionistas, particularmente de los sectores del textil y del vestido, siguen empleando trabajadores ocasionales y a corto plazo. La dependencia respecto de la confirmación de los pedidos en la industria del vestido y del textil se ha acentuado. La legislación laboral también ha contribuido a la creación de empleos ocasionales porque no establece un período máximo durante el cual una persona puede trabajar como trabajador ocasional. Se han revisado varias leyes y en la actualidad se espera la promulgación de estos textos. Las políticas de flexibilidad laboral resultantes de la mayor competencia en los mercados mundiales también han provocado una eliminación gradual de los contratos de trabajo permanente, que son reemplazados por contratos fijos y renovables.

Las empresas multinacionales están vinculadas por «disposiciones sobre despidos» contenidas en la legislación laboral y en los convenios de negociación colectiva (cuando los hay) para proporcionar garantías y procedimientos en caso de fusiones, adquisiciones o reubicación de las operaciones.

Letonia

El Gobierno informa que no puede indicar los efectos directos o indirectos que tienen las operaciones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

Madagascar

El Gobierno indica que durante el período examinado, unas 128 empresas se establecieron en la zona libre de impuestos, a fin de proporcionar empleo a más de 75.000 personas. Este objetivo se alcanzó en 2000, y en 2001, se crearon 125.000 empleos adicionales. Sin embargo, en 2002, una crisis obligó a muchas empresas a cerrar y a reducir su personal.

Malasia

El Gobierno informa que en el período de 2000-2003, las empresas multinacionales generaron en total 174.770 empleos en el sector de la manufactura. De ese total, la industria de la electricidad y la electrónica creó un 55,2 por ciento, seguida por la industria de las manufacturas, de la fabricación de productos de metal y productos de caucho.

Malí

El Gobierno informa que las empresas multinacionales han contribuido positivamente a la creación de empleos al dar prioridad a la contratación de trabajadores nacionales. Los contratos precarios son una excepción.

Marruecos

El Gobierno informa que las empresas multinacionales contribuyen sustancialmente al crecimiento económico, a la creación de empleos y al desarrollo regional y local. Las empresas multinacionales emplean el 33 por ciento de la fuerza de trabajo industrial.

Mauricio

El Gobierno indica que las empresas multinacionales han contribuido a la creación de empleos en los sectores del turismo y de las manufacturas.

México

El Gobierno proporciona los siguientes datos sobre el empleo en las maquiladoras en 2003: 2,64 por ciento del total de la fuerza laboral, 2,7 por ciento del empleo total, y 15,7 por ciento del empleo en la industria de transformación. En las maquiladoras, el 51,1 por ciento de los trabajadores son hombres y el 48,9 por ciento, mujeres, lo cual representa un 3,84 por ciento del total de la fuerza de trabajo femenina del país.

República de Moldova

El Gobierno indica que las operaciones de las empresas multinacionales en general han dado como resultado un aumento de las oportunidades de empleo.

Nicaragua

Si bien el Gobierno no dispone de cifras fiables, considera que las empresas multinacionales desempeñan un importante papel en la creación de empleos directos e indirectos, en particular en las zonas francas industriales.

Nueva Zelanda

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* informa que el fuerte crecimiento del empleo registrado recientemente incluye el empleo en las empresas multinacionales.

Países Bajos

El Gobierno informa que el papel de los Países Bajos, como anfitrión y como de país de origen de empresas multinacionales contribuye al crecimiento de la economía, al crecimiento de la productividad y al empleo. Señala que las empresas multinacionales del sector de la información y las comunicaciones proporcionan unos 55.000 empleos.

Panamá

El Gobierno indica que las IED han contribuido a crear empleos en las siguientes áreas: centros de llamadas (*call centres*), la construcción, el transporte y la industria cervecera. Considera que, como resultado de la privatización y de la búsqueda de eficiencia, la estabilidad en el empleo se vio afectada negativamente en el sector de las telecomunicaciones.

Perú

La *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* hace referencia a un estudio de caso sobre las IED en el sector del suministro eléctrico que ha generado un considerable número de empleos indirectos.

Polonia

El Gobierno informa que la falta de investigaciones impide determinar los efectos directos e indirectos que tienen las empresas multinacionales sobre el empleo. Señala que, según informaciones del Organismo Polaco de Información y de Inversiones Extranjeras, las empresas multinacionales empleaban alrededor de un millón de personas a finales de 2002.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que en 2000-2003, en la mayoría de las empresas multinacionales se aplicaban paquetes de medidas sociales que regían la estabilidad del empleo y la seguridad y la salud en el trabajo. Las empresas multinacionales que iniciaron operaciones más recientemente ofrecen garantías menos ventajosas para la estabilidad del empleo y las condiciones de trabajo, pero en términos generales cumplen con la legislación laboral polaca.

Portugal

El Gobierno informa que no dispone de información sobre ninguna medida adoptada por empresas multinacionales para promover la estabilidad y la seguridad del empleo. La seguridad del empleo es un principio fundamental de la legislación del país, que todas las empresas deben respetar. Hay algunos ejemplos de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en las empresas multinacionales asociadas con actores locales.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* considera que los cierres de empresas y los traslados de las operaciones tienen efectos negativos sobre la seguridad del empleo y las condiciones de trabajo.

Reino Unido

El Gobierno hace referencia a la memoria que presentó en 2004 relativa al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), en la que da detalles sobre las políticas del Reino Unido en este campo. La información de la memoria se aplica a todas las empresas que operan en el Reino Unido, con inclusión de las empresas multinacionales.

Suecia

El Gobierno informa que entre 2001 y 2002, el empleo en las empresas multinacionales aumentó un 1,54 por ciento. También informó que se produjo una disminución del empleo, que pasó de 667.000 a 520.600 entre 1996 y 2002 en las empresas multinacionales, mientras que el empleo en esta categoría de empresas en el extranjero aumentó.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* informa que no existen diferencias entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales por lo que se refiere a los efectos que tienen sobre el empleo. Durante el período examinado, se produjo un aumento del empleo, particularmente en el sector de los servicios. En términos de igualdad de trato, las empresas multinacionales gozan de una buena reputación. En enero de 2001, la UPS presentó un informe que contenía recomendaciones para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Tailandia

El Gobierno declara que nunca ha recopilado estadísticas sobre los efectos directos o indirectos que tienen las operaciones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

La *Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)* declara que, pese a la falta de informaciones estadísticas, los efectos sobre la igualdad de oportunidades han sido positivos, pero siguen siendo inciertos por lo que se refiere a la estabilidad y la seguridad del empleo.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* informa que no se recogen datos sobre los efectos directos e indirectos que tienen las empresas multinacionales sobre el empleo.

Turquía

El Gobierno indica que las empresas multinacionales con actividades en las industrias de la minería, el turismo, la construcción, el comercio internacional, la agricultura, la alimentación, la aviación civil, el procesamiento de mármol, los textiles, la química, el tabaco y las bebidas en la provincia de Eskisehr han contribuido a crear oportunidades de empleo directo e indirecto. En la provincia de Manisa, las empresas multinacionales generalmente operan en la industria de las manufacturas y, en estas empresas, el empleo aumentó un 20 por ciento. A través de la compra de piezas de repuesto, la transformación de materiales y la prestación de servicios, las empresas multinacionales también han contribuido a crear oportunidades indirectas de empleo. El Gobierno señala que las grandes empresas multinacionales generalmente se dedican a la industria de las manufacturas, y que tienen principalmente efectos directos sobre el empleo. Por otra parte, las pequeñas y medianas empresas multinacionales generalmente se dedican al sector de los servicios y tienen principalmente efectos indirectos sobre el empleo.

Zambia

El Gobierno declara que entre 2000 y 2003, las oportunidades de empleo se redujeron debido a que algunas empresas fueron liquidadas y otras reorganizaron sus actividades operacionales.

Zimbabwe

El Gobierno informa que, debido a la percepción que los países en desarrollo tienen de la situación política de Zimbabwe, algunas empresas multinacionales de países industrializados han cesado o han reducido sus operaciones en el país.

Pregunta 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).

Austria

El Gobierno informa que se conceden garantías a la exportación y en materia de IED a las empresas austriacas siempre y cuando la actividad de la empresa mejore la cuenta corriente nacional. Generalmente se considera que las IED de las empresas austriacas son positivas, debido a que se espera que aumenten las exportaciones y la transferencia de conocimientos técnicos, lo cual contribuye a crear empleos en el extranjero, y al mismo tiempo a mantener empleos calificados en Austria. Las empresas multinacionales desempeñan un papel menor, ya que la economía austriaca se caracteriza por el predominio de las PYME. Las solicitudes de préstamos flexibles para las exportaciones deben reunir

ciertos criterios de sostenibilidad, incluidos los posibles efectos que pueden tener sobre el empleo en el país interesado los proyectos de préstamos flexibles.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* indica que no hay diferencias en el trato dado a las empresas multinacionales y a las empresas nacionales.

Belarús

El Código sobre inversiones núm. 37-3, de 22 de junio de 2001, sustituyó la Ley sobre Inversiones Extranjeras en Belarús, Código núm. 1241-XII, de 14 de noviembre de 1991, y la Ley sobre Actividades de Inversiones en Belarús, Código núm. 824-XII, de 29 de mayo de 1991. El Código sobre inversiones está destinado a dar apoyo a las inversiones y a proteger los derechos de los inversionistas en Belarús.

Bulgaria

El Gobierno informa que cuenta con un marco legislativo para reglamentar la migración de mano de obra y la protección del mercado de trabajo, con inclusión de la Ley de Extranjería, la Ley para la Promoción del Empleo y el Reglamento sobre las condiciones para la expedición, rechazo y suspensión de permisos de trabajo para extranjeros en la República de Bulgaria. Este Reglamento introdujo un marco liberal que permite efectuar traslados internos de los asalariados de una entidad extranjera.

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* indica que el Gobierno no dispone de una política especial sobre el empleo en el contexto de las IED, pero que hasta la fecha se ha dado cierta preferencia a las inversiones en campos laborales sensibles; sin embargo, es probable que estas inversiones no prosigan porque están en conflicto con las políticas de la Unión Europea en materia de competencia.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa que en la actualidad se está revisando el Código sobre Inversiones. El CNPB estima que la nueva reglamentación será muy atractiva para los inversionistas extranjeros y generará empleos adicionales.

Burundi

Los interlocutores tripartitos indican que uno de los beneficios del Código sobre Inversiones ha sido la creación de empleos.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* declara que no tiene conocimiento de cláusulas relativas a las políticas y normativas estatales sobre las IED y desconoce si se presta una atención especial a los problemas del empleo. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declara que el Código para Inversionistas expone algunos problemas relacionados con el empleo.

Chile

El Gobierno indica que en 2000, Chile se adhirió a la declaración y decisión del Consejo de Ministros de la OCDE sobre la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, la seguridad en el empleo, la formación, la edad mínima y la abolición del trabajo infantil, la seguridad e higiene, relaciones de trabajo, trabajo forzoso, libertad sindical y derecho a la sindicación y a la negociación colectiva. El Código del Trabajo no establece distinciones entre

las empresas nacionales y las empresas multinacionales. Sin embargo, contiene disposiciones especiales sobre cuestiones laborales en los acuerdos comerciales concertados con los Estados Unidos, la Unión Europea y el MERCOSUR.

Colombia

El Gobierno informa que las políticas y normativas en materia de inversiones extranjeras directas están contenidas en el decreto núm. 2080 de 2000, que fue modificado parcialmente por el decreto núm. 1844 de 2003. Estos decretos se complementan con las decisiones núms. 291 y 292 de 1991 de la Comunidad Andina, que otorgan a todas las empresas de la Comunidad Andina el mismo trato que se otorga a los inversionistas colombianos, y prevén disposiciones aplicables a las empresas multinacionales andinas. Estos reglamentos no se refieren al empleo ni a las cuestiones laborales, y tratan principalmente sobre el registro de las inversiones, las transferencias en monedas extranjeras y la repatriación de los beneficios.

Costa Rica

El Gobierno informa que de los 14 tratados bilaterales de inversión que ha suscrito, sólo uno, el concertado con los Países Bajos, incluye una disposición específica sobre cuestiones laborales, mientras que el acuerdo bilateral de cooperación laboral entre Canadá y Costa Rica se centra en promover la observancia y aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Croacia

El Gobierno informa que está aplicando medidas para promover las inversiones industriales a través del Organismo para la Promoción de las Inversiones. También informa que se están abriendo zonas industriales en áreas subdesarrolladas que poseen la infraestructura necesaria, lo cual contribuye a crear nuevos empleos en un contexto de grave desempleo ocasionado por la transición económica y la recuperación de la guerra.

Eritrea

Los mandantes tripartitos indican que la Proclamación para las inversiones núm. 59/1994 regula las inversiones locales y las IED. En su artículo 7, 5) se indica que sólo se puede contratar a expertos o a directivos técnicos extranjeros cuando no haya expertos nacionales en esos campos. En el mismo artículo se impone a los inversionistas la obligación de dar formación a los nacionales a fin de reemplazar a los extranjeros.

Hungría

El Gobierno informa que respalda las inversiones en el país, y añade que los efectos de los empleos indirectos son mayores que los de los empleos directos, que representan el 15 por ciento en el sector de la transformación y el 40 por ciento en los centros industriales regionales.

Indonesia

El Gobierno enumera las siguientes cláusulas de sus políticas y normativas sobre las IED, en las que se presta una atención especial a las cuestiones del empleo: ley núm. 1/1967 relativa a las inversiones extranjeras (artículos 10, 11, 12); ley núm. 6/1968 relativa a las inversiones nacionales; Ley Antimonopolios de 1998; acuerdo entre el Gobierno de Indonesia y el Fondo Monetario Internacional relativo a las medidas de mejora de la economía (documento blanco); acuerdo entre el Gobierno y el Jefe de Gobierno del Japón relativo a la mejora de un clima propicio a las inversiones; Grupo de trabajo sobre el entorno para las inversiones; acuerdo entre el Gobierno y el *Grupo*

Consultivo sobre Indonesia (CGI) relativo al compromiso del CGI para respaldar la mejora económica y el crecimiento de las inversiones en Indonesia, y el establecimiento de un equipo de mejora de las exportaciones y de las inversiones coordinado por el Ministerio de Asuntos Económicos.

Kenya

El Gobierno indica que su política sobre las IED prevé los siguientes incentivos: una exención fiscal de diez años y una tasa fija de impuestos del 25 por ciento por un período de 10 años para las zonas francas industriales; exención de restricciones sobre la repatriación de capitales extranjeros; permisos de trabajo para el personal técnico y administrativo; repatriación de los capitales y los beneficios; garantías contra la expropiación.

Letonia

El Gobierno informa que la política y las normativas sobre las IED no prestan una atención especial a las cuestiones del empleo.

Líbano

El Gobierno informa que los artículos 11, 12 y 13 de la ley núm. 360 de 2001 y el decreto de aplicación correspondiente relativo al empleo incluyen disposiciones sobre el número de empleos que han de crearse en regiones y áreas específicas.

Lituania

El Gobierno informa que la Ley sobre Inversiones (*Gaceta oficial*, núm. 66-2127, 1999) establece las condiciones de inversión en el país, los derechos de los inversionistas, y medidas de protección de las inversiones para todos los tipos de inversiones, excepto las inversiones en bancos comerciales, compañías de seguros, instituciones de crédito y otros servicios financieros, que se rigen por otra legislación. El Gobierno señala que «puede asignar fondos y conceder préstamos y garantías de préstamos para realizar inversiones al reestructurar los distintos sectores de la economía, y para reducir las diferencias económicas y sociales entre distintas regiones del país». Además, el Gobierno «puede concertar acuerdos de inversión para conceder condiciones especiales a las inversiones y las empresas en regiones en las que el nivel de desempleo es inferior a la tasa media de desempleo del país».

Madagascar

El Gobierno informa que la creación de empleos es una de las condiciones previstas en el acuerdo para poder beneficiarse de disposiciones de exención de impuestos.

Malasia

El Gobierno informa que en el sector de las manufacturas existen directrices sobre el empleo de personal extranjero. El nivel del empleo del personal extranjero depende del monto del capital extranjero pagado.

Malí

El Gobierno informa que las cuestiones relativas al empleo forman parte del acuerdo sobre inversiones que firmó el Gobierno con las empresas multinacionales. El acuerdo sobre inversiones también incluye indicaciones sobre el número de oportunidades de empleo que deberían crear las empresas.

Mauricio

El Gobierno indica que Mauricio concede a los inversionistas extranjeros el mismo trato que concede a los inversionistas nacionales, como parte de su política liberal de inversiones. La política de inversiones está orientada hacia las exportaciones. La política sobre el empleo no aplica prácticas discriminatorias a los extranjeros, es decir, todos los acuerdos bilaterales y multilaterales contienen una cláusula de «promoción y protección de las inversiones» que prevé la concesión de permisos de entrada y de otro tipo para el personal expatriado.

México

El Gobierno informa que al suscribir las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales se comprometió a mejorar continuamente sus políticas nacionales e internacionales.

Nicaragua

Si bien el Gobierno concede ciertos beneficios fiscales a las empresas multinacionales para atraer IED, todas las empresas deben respetar las disposiciones de la legislación vigente en materia de cuestiones laborales y seguridad social.

Nueva Zelanda

De acuerdo con el Gobierno, las empresas multinacionales y las empresas nacionales deben cumplir requisitos obligatorios en materia de empleo.

Países Bajos

El Gobierno informa que entre 2000 y 2003, es muy probable que el empleo en las empresas multinacionales holandesas haya disminuido debido a las condiciones económicas desfavorables. El Gobierno utiliza las Directivas de la OCDE y criterios de responsabilidad civil de las empresas para examinar los programas de exportaciones y los créditos a la exportación.

Panamá

El Gobierno hace referencia a la ley núm. 28 de 1995, que reglamenta los incentivos.

Perú

El Gobierno informa que los documentos pertinentes son: los artículos 62 y 63 de la Constitución de 1993, que establecen la igualdad de trato ante la ley; los decretos legislativos núms. 662 (agosto de 1991) y 757 (noviembre de 1991), que tratan sobre los tipos de contrato; y la decisión núm. 291 del Acuerdo de Cartagena que indica que los extranjeros procedentes de Estados miembros deben recibir el mismo trato que los nacionales del país donde trabajan.

Polonia

El Gobierno informa que presta atención a la forma y a la composición sectorial de las IED. Prefiere las formas de inversión en proyectos totalmente nuevos y orientados hacia la exportación y las inversiones en sectores de alta tecnología tales como los sectores automotor y derivados, la química y la industria farmacéutica, y las actividades de investigación y desarrollo correspondientes. Las IED también se canalizan hacia regiones menos desarrolladas para subsanar las diferencias regionales de desarrollo. A fin de

integrar estas estrategias, en 2003 se creó el Organismo Polaco para la Información e Inversiones Extranjeras. La Ley sobre Apoyo Financiero para las nuevas inversiones de importancia estratégica para la economía entró en vigor el 1.º de enero de 2004. En 2003 se adoptó un programa para acelerar el desarrollo económico del país mediante el desmantelamiento de los obstáculos para las inversiones. En virtud de las disposiciones del plan de acción del Ministerio de Economía, Trabajo y Política Social para 2003, se nombró a un portavoz para las inversiones que ha de servir de enlace y dar a conocer qué mejoras podrían introducirse para atraer a los inversionistas.

Suecia

El Gobierno informa que la legislación del trabajo de Suecia se aplica a todas las empresas registradas como empleadores, con la excepción de los ciudadanos de otros países de la UE que trabajan en Suecia con contratos de corta duración y que son empleados por empresas basadas en otros países de la UE. Además, declara que la Junta para garantizar los créditos de exportación de Suecia (EKN), organismo que está bajo la autoridad del Gobierno, puede proporcionar garantías para créditos de exportación y garantías para inversiones. En la actualidad la EKN debe informar a sus clientes sobre el contenido de las Directivas de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* considera que no es viable imponer cláusulas sobre el empleo en los acuerdos sobre inversiones. Se ha determinado que un mercado del trabajo flexible favorece el empleo y las inversiones. Debería combinarse con una formación profesional eficaz que responda a las necesidades de las empresas.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa que ha solicitado una revisión de la legislación relativa a las garantías a la exportación a fin de que incluya disposiciones que obliguen a las empresas a respetar las normas internacionales del trabajo y las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales.

Turquía

El Gobierno informa que la ley núm. 4875 relativa a las IED fue promulgada el 5 de junio de 2003. Dicha ley contiene una cláusula relativa al empleo de extranjeros.

Zambia

El Gobierno informa que ha aplicado una política para liberalizar el régimen de las IED, que ha alentado el flujo de inversiones procedentes de la subregión y de otras partes del mundo. Señala que, si bien a corto plazo se han perdido empleos y los niveles de desempleos aumentaron tras la reestructuración de las operaciones de las empresas privadas, la recapitalización de las empresas privatizadas ha dado como resultado un aumento constante de los niveles de empleo.

Zimbabwe

El Gobierno señala que su política y su marco jurídico exigen que las IED den prioridad a los nacionales que buscan empleo. Las empresas multinacionales dentro de Zimbabwe pueden contratar en el extranjero cuando no haya personal local con las calificaciones requeridas.

Pregunta 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 empleo*⁸.

Austria

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* cita tres ejemplos de consultas que han tenido efectos negativos sobre el empleo.

Brasil

La *Conferencia Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* informa que, habitualmente cuando se producen cambios en las operaciones de las empresas multinacionales u otras situaciones que pueden tener efectos importantes sobre el empleo, se celebran consultas entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores de carácter sectorial. La CNF no dispone de información sobre casos específicos.

Camerún

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* informa que las empresas multinacionales han participado en actividades de negociación colectiva destinadas a aumentar los salarios y a mejorar las condiciones de trabajo.

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declaran que no tienen conocimiento de la celebración de consultas entre las empresas multinacionales y el Gobierno o las organizaciones de trabajadores acerca de los efectos que tienen sobre el empleo las actividades de las empresas multinacionales.

Canadá

El Gobierno de Alberta informa que el auge de la industria del petróleo y del gas ha dado lugar a un importante aumento del empleo. El Gobierno de Alberta participa en discusiones y consultas permanentes con las empresas (incluidas las empresas multinacionales) acerca de importantes proyectos económicos que conducen a un aumento del empleo.

El Gobierno de Ontario indica que todos los empleadores que están bajo la jurisdicción de la provincia deben comunicar al Ministerio de Trabajo la introducción de ciertos cambios en sus operaciones que tengan efectos importantes sobre el empleo. En virtud de la Ley de Normas sobre el Empleo de 2000, todos los empleadores que notifiquen la terminación de la relación de trabajo a 50 o más asalariados del establecimiento del empleador en un plazo de cuatro semanas deben comunicar informaciones sobre la terminación de esas relaciones de trabajo al Director de normas sobre el empleo en un formulario aprobado por el Director. Este formulario de información deberá exponerse en la empresa de que se trate y hacerse público. Sin embargo, no se publican resúmenes de esa información.

El Gobierno de Ontario se ha impuesto como objetivo prioritario conservar y aumentar la parte de esta provincia en las actividades de fabricación de automóviles en

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

América del Norte. Se ha creado un fondo de reserva para la industria del automóvil de 500 millones de dólares a fin de contribuir a igualar los incentivos que ofrecen los gobiernos estatales y locales de los Estados Unidos para atraer inversiones en el sector de la fabricación de automóviles.

El Gobierno de Quebec no acopia información específica sobre las empresas multinacionales. Sin embargo, desde 1997, la Comisión de interlocutores del mercado de trabajo constituye el principal foro consultivo para el diálogo social y las cuestiones laborales; este foro reúne a los principales responsables de la toma de las decisiones en el mundo del trabajo y les permite compartir sus experiencias y hacer aportes a las políticas y los programas. Sus miembros son nombrados por el Gobierno y proceden de organizaciones de empleadores, sindicatos, comunidades, redes de educación y ministerios que se ocupan de cuestiones económicas.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa que las empresas multinacionales no operan su propio grupo de interés. Las empresas multinacionales celebran consultas con los sindicatos y con los consejos de trabajadores y de la dirección de sus propias empresas acerca de las cuestiones que afectan gravemente el empleo, pero no llevan a cabo discusiones separadas con el Gobierno ni con organizaciones laborales que no sean de nivel empresarial.

Croacia

El Gobierno informa que se celebran consultas con empresas multinacionales por intermedio de los consejos socioeconómicos tripartitos en los planos local, regional y nacional, y por medio del Consejo Nacional para la Competencia. Se presta especial atención a los casos en los que las empresas multinacionales, tras haber adquirido la mayor parte del capital de una empresa nacional, reducen la fuerza de trabajo para modernizar la empresa. En esos casos, los centros móviles de apoyo a la reforma de las empresas, de la Oficina Croata del Empleo, ofrecen asistencia para encontrar empleo a los trabajadores cuyos puestos han sido suprimidos. El Gobierno señala que las consultas entre las organizaciones de trabajadores y las empresas multinacionales se llevan a cabo principalmente cuando hay sindicatos en la empresa, pero añade que en las empresas multinacionales establecidas recientemente es difícil organizar actividades sindicales a nivel de taller.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* informa que en los casos en que las empresas multinacionales son miembros de la HUP, hay buenas comunicaciones con los sindicatos, lo cual incluye convenios colectivos que reglamentan las cuestiones relacionadas con los derechos y las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa que no se han organizado consultas.

Eritrea

La respuesta conjunta indica que no ha habido cambios en las operaciones de las empresas multinacionales que hayan tenido efectos importantes sobre el empleo.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* informa que no se han celebrado consultas entre las empresas multinacionales y las organizaciones de trabajadores o el Gobierno.

Hungría

Según el Gobierno, se celebran consultas periódicas entre las empresas multinacionales y el Gobierno. Las empresas multinacionales participan en el Consejo Económico y, desde 2004, en el Consejo Socioeconómico de Hungría.

Indonesia

El Gobierno informa que los ejemplos de consultas entre empresas multinacionales y sindicatos acerca de cambios en las operaciones de las empresas multinacionales que han tenido efectos importantes sobre el empleo incluyen las consultas facilitadas por Friedrich Ebert Stiftung, en las cuales las empresas multinacionales y los sindicatos han acordado que no habrá ninguna mejora en materia de bienestar social sin una mejora de las oportunidades de empleo.

Italia

El Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales celebra consultas con los interlocutores sociales para prevenir y solucionar los conflictos relacionados con cuestiones de empleo, en particular en el caso de los despidos colectivos. Durante el período examinado, el 25 por ciento de esas consultas estuvieron relacionadas con empresas multinacionales.

Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* informa que no tiene conocimiento de que se celebran consultas entre los trabajadores y la dirección en relación con cambios introducidos en las operaciones de las empresas multinacionales que tengan efectos importantes sobre el empleo.

Kenya

El Gobierno informa que las empresas multinacionales usualmente negocian con los sindicatos pertinentes, pero no se dispone de informaciones específicas.

Letonia

El Gobierno informa que no se dispone de información sobre las consultas que puedan tener lugar entre las empresas multinacionales y el Gobierno o las organizaciones de trabajadores acerca de los cambios en las operaciones de las empresas multinacionales que tengan efectos importantes sobre el empleo.

Malí

El Gobierno informa que se llevan a cabo consultas con los empleadores y con los sindicatos. No hay disposiciones específicas para las empresas multinacionales aparte de las disposiciones del acuerdo sobre inversiones.

México

El Gobierno informa que se han llevado a cabo acuerdos a nivel de empresas ante situaciones críticas en la industria del automóvil a fin de evitar trastornos mayores a la planta productiva y al empleo.

Nueva Zelanda

El Gobierno informa que no se han celebrado consultas entre las empresas multinacionales y el Gobierno o las organizaciones de trabajadores.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que, si bien no se han celebrado consultas a nivel central con los sindicatos acerca de los efectos sobre el empleo, algunos sindicatos han sido consultados acerca de importantes cambios en las inversiones.

Países Bajos

El Gobierno indica que no dispone de información sobre la celebración de consultas entre las empresas multinacionales y las organizaciones de trabajadores acerca de cambios introducidos en las operaciones de las empresas multinacionales que hayan tenido efectos importantes sobre el empleo. Indica también que en algunos casos los sindicatos han preguntado si los cambios estaban en conformidad con las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales. Si bien algunas de estas preguntas fueron retiradas durante las negociaciones para elaborar un plan social en el caso del cierre de algunas empresas, otras aún siguen siendo examinadas por el Punto Nacional de Contacto de la OCDE.

Perú

El Gobierno informa que este tipo de consulta se ha celebrado en dos ocasiones.

Polonia

El Gobierno informa que se celebraron consultas a iniciativa de la OIT, pero que terminaron en 2001. También señala que hay algunos casos de consultas individuales.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* coincide con el Gobierno.

Reino Unido

El Gobierno informa que aproximadamente 100 empresas multinacionales del Reino Unido cuentan con comités de empresa europeos. Los comités de empresa deben celebrar consultas acerca de acontecimientos importantes en el mundo empresarial que tienen efectos sobre el empleo con las agrupaciones apropiadas de representación de los trabajadores. Las consultas deben abarcar muchas cuestiones importantes sobre relaciones laborales, en particular cuando se despide por lo menos a 20 trabajadores con un plazo de 90 días. Las empresas multinacionales también deben notificar esas acciones a los organismos gubernamentales y al Servicio de Reacción Rápida Jobcentre Plus. El Servicio de Reacción Rápida Jobcentre Plus coordina las actividades y las labores con los empleadores y con los interlocutores locales para asegurarse del mejor resultado posible de los despidos. Las acciones del Servicio de Reacción Rápida Jobcentre Plus están hechas a la medida de las necesidades de las personas, del empleador, de la economía local y del mercado laboral de que se trata. Sus actividades incluyen consultas sobre prácticas óptimas, información y orientación, formación y análisis de las calificaciones, y un acceso temprano a una gama de iniciativas y de oportunidades de readaptación profesional de Jobcentre Plus.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)*, no se dispone de información acerca de la celebración de consultas entre las empresas multinacionales y las organizaciones de trabajadores.

Turquía

El Gobierno indica que no se han celebrado consultas entre las empresas multinacionales y el Gobierno o las organizaciones de trabajadores acerca de cambios en las operaciones de las empresas multinacionales que hayan tenido efectos importantes sobre el empleo.

Zimbabwe

El Gobierno declara que se recurre a un Foro de Negociación Tripartita (TNF) para celebrar consultas entre el Gobierno y las empresas multinacionales acerca de cuestiones del empleo en el sector de la minería. En esas negociaciones, la *Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ)* representa a las empresas multinacionales.

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.

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

Pregunta 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 personal*¹⁰.

Pregunta 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 correspondientes*¹¹.

Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* ha recabado cierto número de ejemplos de buenas prácticas, que se pueden consultar en su sitio web (véase www.csrgermany.de). Entre estos ejemplos están las actividades de las empresas en el campo del desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional. Transmitió la respuesta de una empresa multinacional, que ha iniciado varios proyectos para promover la educación y las investigaciones académicas.

La BDA informa que las empresas alemanas gastan más de 17.000 millones de euros al año en el desarrollo de los recursos humanos. Se centran en actividades que adaptan los conocimientos prácticos de los asalariados a los retos técnicos y orgánicos, y a la formación para el desarrollo de la carrera profesional, que comprende una serie de cursos reglamentados por los que se imparten calificaciones formales.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos informan que algunas empresas multinacionales participan en eventos para promover la información sobre el empleo y el desarrollo profesional. Algunas empresas multinacionales también patrocinan eventos sobre formación, particularmente los relacionados con la ingeniería médica y la industria farmacéutica.

Bolivia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales recurren a instituciones públicas de formación profesional para impartir formación a su personal.

Brasil

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* informa que usualmente las iniciativas relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional son negociadas por las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el plano sectorial, pero no siempre se dispone de información a este respecto. Las empresas multinacionales hacen una contribución eficaz y positiva al desarrollo de los recursos humanos mediante programas y acuerdos destinados a aplicar las

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

¹¹ *Ibíd.*

políticas oficiales. También se elaboran políticas específicas en las empresas y en el plano sectorial.

Bulgaria

El Gobierno cita un ejemplo de iniciativas de una empresa multinacional relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional. Esa empresa organizó muchos programas de formación en 2003, incluido un programa de supervisión para los trabajadores que ocupan altos cargos de dirección, los operadores de grúas, los operadores de grúas de motor y eléctricas y los bomberos. También organizó una formación para el personal a fin de preparar el proceso de certificación de la norma ISO-9001. El Gobierno informa que las cadenas hoteleras internacionales imparten formación al personal sobre normas de calidad del servicio.

El Gobierno indica que la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* considera que los departamentos de recursos humanos raras veces desarrollan al personal y que se presta mayor atención a los ascensos del personal y al compromiso de los trabajadores con las empresas. Señalan que cada empresa elabora planes anuales de formación y se ofrecen distintos cursos, según la empresa de que se trate. Indican que algunos empleadores también ofrecen formación en idiomas y conocimientos en informática. Las organizaciones de trabajadores también organizan formación con sus propios fondos.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* no dispone de datos estadísticos a este respecto, pero las empresas multinacionales de los sectores bancario, de los seguros, la industria y las telecomunicaciones y la información generalmente organizan la formación que imparten a sus asalariados.

Burundi

Los interlocutores tripartitos informan que las empresas multinacionales han hecho una contribución por lo que se refiere a la formación sobre nuevas tecnologías.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* señala que, si bien se toman iniciativas para el desarrollo de los recursos humanos y a menudo las empresas multinacionales imparten formación, no están obligadas a comunicar sus estadísticas y proporcionan poca información en sus informes sociales. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* informa que no dispone de ninguna información sobre iniciativas que hayan adoptado las empresas multinacionales en materia de desarrollo o formación de los recursos humanos. Sin embargo, al igual que otras empresas privadas del sector, las empresas multinacionales pagan un 1 por ciento de los salarios de sus asalariados al Fondo Nacional para el Empleo, que es la institución pública que se especializa en impartir capacitación y buscar empleos.

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* reconoce las contribuciones positivas de las empresas multinacionales al desarrollo de los recursos humanos. En algunos casos, se han atribuido puestos en el extranjero a nacionales del Camerún después de haber sido enviados a recibir formación en la sede de la empresa multinacional.

Canadá

El Gobierno se ha comprometido a responder a la demanda de calificaciones y de mano de obra de la economía a través de su Estrategia de Innovación (www.innovationstrategy.gc.ca). En el contexto de esta estrategia, las investigaciones se centran en: las repercusiones del envejecimiento de la población sobre el mercado de trabajo y las calificaciones; la formación respaldada por el empleador; los ajustes en los mercados para trabajadores calificados; y la movilidad internacional de los trabajadores calificados.

El Gobierno federal de Canadá informa que algunas jurisdicciones han proporcionado ejemplos sobre la manera en que la industria farmacéutica ha promovido el desarrollo de los recursos humanos y la educación, por medios directos e indirectos. Por ejemplo, la formación directa en medicina constituye un componente importante de las actividades de comercialización de la empresa, a pesar de que se desconoce el monto de las inversiones. Los eventos educativos periódicos para médicos que organiza la Sociedad Médica casi invariablemente son copatrocinados por fabricantes de medicamentos. La formación educativa y profesional indirecta está influenciada por el fabricante que financia las pruebas clínicas en los hospitales y por las investigaciones sobre los fármacos en las universidades. Los estudiantes y los especialistas clínicos pueden desarrollar calificaciones en ciertos campos participando en esos proyectos, aunque las empresas no impartan la formación en sí.

El Gobierno de Alberta informa que las empresas multinacionales desempeñan un papel importante en la contribución al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional. Las empresas multinacionales participan en un diálogo frecuente con el Gobierno para determinar las necesidades de capacitación y el contenido del currículum de formación.

El Gobierno de Quebec informa que la ley para la promoción de la formación de los trabajadores se basa en la participación de diferentes actores, tales como la Comisión de interlocutores del mercado de trabajo, que comprende representantes de los empleadores, de los sindicatos, de las comunidades, de redes de educación y de ministerios con atribuciones en materia de economía, de la Oficina Pública del Empleo, y del Ministerio de Finanzas. Según la ley, los empleadores que no invierten la suma prevista para formación deben remitir el saldo al Ministerio de Finanzas. Estos recursos se transfieren al Fondo Nacional para la Formación de Trabajadores. Las empresas con una nómina anual de salarios superior a 1 millón de dólares canadienses tienen la obligación de invertir un 1 por ciento de esa nómina en la formación del personal. Más del 85 por ciento de los empleadores que entra dentro de esta categoría invierte más del 1 por ciento exigido para el desarrollo de los recursos humanos.

El Gobierno de Ontario informa que las empresas multinacionales hacen valiosas contribuciones al sistema de formación de Ontario y proporcionan asesoramiento sobre ciertos aspectos de la formación en aprendizaje, con inclusión del currículum y de normas sobre formación, e identifican las necesidades en materia de capacitación que van surgiendo en la industria.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* informa que es difícil obtener datos de las propias empresas multinacionales, y que incluso si las empresas multinacionales llevan a cabo actividades para el desarrollo de los recursos humanos, sus repercusiones no se perciben.

Chile

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* informa que las organizaciones de empleadores certifican las competencias laborales de su personal, acreditando sus habilidades y destrezas específicas con lo cual han contribuido a mejorar la empleabilidad futura de estas personas. La información sobre esta práctica ha sido compartida con el Gobierno a fin de preparar una ley. Las empresas están trabajando con el Gobierno en el diseño e implantación de una agenda de trabajo pro crecimiento que pretende optimizar la educación y la formación y la utilización de las tecnologías de la información para mejorar la calidad de vida de toda la población.

China

El Gobierno informa que considera que las iniciativas relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional emprendidas por las empresas multinacionales para sus asalariados forman parte de la esfera privada de la empresa y, por consiguiente, se abstiene de interferir.

Colombia

Las *Asociación Nacional de Industriales (ANDI)* informa que las empresas multinacionales dan formación directamente a sus trabajadores y también a través de instituciones públicas de formación.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa que las empresas multinacionales invierten mucho en el desarrollo de los recursos humanos para incrementar la productividad y la competitividad empresarial. Sin embargo, la mayor parte de las inversiones se centra en tecnologías marginales, es decir, no esenciales. La mayoría de las empresas multinacionales invierte únicamente en una formación que pueda contribuir a mejorar su eficacia empresarial y la calidad de sus productos. Además, casi todas las empresas multinacionales se centran en la búsqueda de trabajadores calificados, y no en formar a sus asalariados. Esta práctica perjudica a las empresas nacionales y obstaculiza los esfuerzos actuales para resolver el problema del desempleo de los jóvenes. Las empresas multinacionales no hacen esfuerzos suficientes para fomentar el sistema nacional de formación y desarrollo de los recursos humanos mediante mecanismos de consenso social tales como la Comisión Tripartita Coreana. Al parecer no son conscientes del hecho de que forman parte de la comunidad empresarial. Esto se debe a la naturaleza misma de estas empresas, que llevan a cabo sus actividades bajo la dirección de las empresas matrices. Las empresas multinacionales a menudo tienden a no actuar en concierto con otras empresas en ciertas circunstancias, lo cual ha motivado que se las tache de aprovechadas (*free riders*).

Costa Rica

El Gobierno informa que algunas empresas multinacionales participan activamente en la formación y la educación en Costa Rica a través del Sistema Nacional de Educación Técnica (SINETEC). La Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico de Costa Rica han incrementado el número de cursos que ofrecen en ingeniería de sistemas y otras áreas conexas.

Croacia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales aplican programas de formación para toda la empresa. Menciona a una empresa multinacional que

permanentemente invierte en cursos de idiomas, telecomunicaciones y otros cursos especiales para nuevos directores. El Gobierno no tiene información sobre la contribución que hacen las empresas multinacionales mediante el refuerzo de las políticas de formación y de los sistemas de ejecución en los planos nacional, sectorial o local o mediante su participación en órganos tripartitos.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* destaca las prácticas de formación de una empresa multinacional. Una de las principales directrices estratégicas de la empresa es la atención continua al desarrollo de los recursos humanos. A principios de cada año, al decidir el plan de la empresa, se define también el plan de formación para cada asalariado. En el período 2000-2003, la empresa gastó un promedio anual de 8,3 millones de kunas en formación, es decir, una media de 7.117 kunas por cada asalariado. Algunos de los programas específicos que la empresa tuvo durante el período de 2000-2003 incluían un programa para el desarrollo de las competencias profesionales en cooperación con la Universidad de Zagreb. Se concedieron becas para cursos de posgrado. La empresa también utilizó su portal web para impartir aproximadamente 20.000 cursos en diferentes campos.

Cuba

Las entidades empleadoras y las empresas mixtas deben reclutar y seleccionar a aquellos que posean los requisitos para el empleo de que se trate. Además, cuando un trabajador es empleado directa o indirectamente por una empresa mixta, ambas partes (la empresa mixta y la empresa nacional) tienen la obligación de capacitar al personal para que adquiera la calificación requerida.

República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa que las empresas multinacionales no han contribuido al desarrollo de los recursos humanos más allá de la formación que proporcionan a sus propios asalariados.

Eritrea

Los interlocutores tripartitos indican que una empresa multinacional del sector del turismo estableció un departamento de formación para coordinar la formación profesional, el desarrollo de la carrera profesional y otros programas de aprendizaje. Unos 160 nuevos miembros del personal, sin experiencia previa, recibieron formación a principios de la operación. Otros 49 técnicos y profesionales recibieron una nueva formación para que cumplieran ciertas normas. Algunos miembros del personal también fueron enviados al extranjero en el contexto de programas de intercambio. Durante el período examinado, una empresa multinacional del sector del tabaco proporcionó oportunidades de formación a 36 cursillistas, lo cual incluyó cursos de entre uno y 14 días.

Fiji

Según el *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)*, no se dispone de información específica sobre la formación respaldada por las empresas multinacionales. La mayor parte de la formación que proporcionan las empresas multinacionales se imparte dentro de ellas.

Filipinas

El Gobierno informa que una empresa multinacional organizó seminarios sobre formación en tecnologías de la información para los asalariados. Los grupos de expertos técnicos y los grupos de asesores técnicos cuentan entre sus miembros a representantes de 19 empresas multinacionales. Estos grupos prestan asistencia para elaborar normas sobre competencias, instrumentos de evaluación y reglamentos sobre formación. Se informa que

siete empresas multinacionales patrocinan, llevan a cabo o proporcionan actividades de asistencia técnica en concursos locales, nacionales e internacionales de formación profesional; 49 empresas multinacionales son interlocutoras en sistemas de formación dual, 38 son interlocutoras en la aplicación de programas de aprendizaje y liderazgo, cuatro empresas han recibido premios, seis empresas multinacionales han ofrecido distintos tipos de becas y patrocinio. Diez de ellas patrocinaron una formación de «inmersión» para el personal de capacitación y los administradores de la industria.

Finlandia

El Gobierno informa que los asalariados de las empresas multinacionales tienen las mismas oportunidades de formación que cualquier persona en Finlandia. Señala que ha habido un aumento constante de los cursos de idiomas y que no hay cifras exactas sobre cuántos miembros del personal de las empresas multinacionales participan en algún tipo de formación, ya que la mayoría de esos cursos son financiados por las propias empresas. Las empresas multinacionales finlandesas que mantienen instituciones de formación profesional para su personal también pueden recibir apoyo del Estado para sus actividades de formación, pero este apoyo raras veces supera una tercera parte de los costos globales de formación.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa que el Código del Trabajo impone a las empresas multinacionales la obligación de proporcionar formación a los nacionales y de comunicar estos datos a las autoridades competentes.

Hungría

El Gobierno informa que las empresas multinacionales imparten formación sobre temas tales como comunicación, motivación, gestión de conflictos, gestión de proyectos, solución de problemas, trabajo en equipo, conflictos y crisis, tecnología de la información y las comunicaciones. Ello representa entre el 50 y el 80 por ciento de los asalariados de las empresas multinacionales. Las tasas más altas de formación se registran en los sectores de las finanzas, seguros, correos, telecomunicaciones, energía y suministro de agua, que oscilan entre el 68 y el 79 por ciento. Hay pruebas de que las empresas multinacionales cooperan entre sí o con empresas húngaras para las cuestiones de formación y desarrollo. Las empresas multinacionales deben pagar un 1,5 por ciento de los salarios brutos al presupuesto del Gobierno para la formación profesional, pero pueden reducir ese porcentaje si imparten la formación ellas mismas. El Gobierno también señala que tiene la opción de exigir, por ordenanza ministerial, la formación y el desarrollo de los asalariados. La formación y el desarrollo que brindan las empresas multinacionales tiende a recalcar la formación relacionada con sus propias tecnologías.

El Gobierno indica que las organizaciones de empleadores consultadas consideran que gran parte de la formación y el desarrollo que ofrecen las empresas multinacionales están diseñados con vistas a la gestión de los reemplazos de sus propios trabajadores especializados. En general, las empresas multinacionales proporcionan formación en una medida que supera el promedio nacional.

Indonesia

El Gobierno indica que la ley núm. 13/2003 relativa a la mano de obra obliga a todas las empresas a ofrecer un desarrollo de los recursos humanos y una formación profesional apropiados para sus asalariados. Señala que las empresas multinacionales, sobre todo las de los sectores de la minería, el petróleo y el automóvil, han recurrido a iniciativas nacionales de formación tales como el Sistema Nacional de Formación Profesional (*Sistem Pelatihan Kerja Nasional*) y la Junta Nacional de Normalización de las Profesiones

(*Badan Nasional Standarisasi Profesi*). Las empresas multinacionales que recurren a personal expatriado también han contribuido al Fondo para el Desarrollo de las Calificaciones y las Competencias de los Trabajadores Indonesios (*Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia*), que busca alentar la transferencia de tecnología y calificaciones en materia de gestión a los trabajadores indonesios.

Italia

El Gobierno informa que el Instituto para el Desarrollo y la Formación de los Trabajadores llevó a cabo en 2002 un estudio sobre la formación profesional en las empresas en el que participaron 109 grandes empresas, 102 de las cuales eran empresas multinacionales. Las conclusiones revelan que en general, las grandes empresas italianas son algo más activas en materia de formación que las empresas multinacionales extranjeras.

Kenya

El Gobierno informa que las empresas multinacionales y las empresas nacionales imparten formación por igual a sus asalariados mediante un programa dirigido por la Dirección de Formación Industrial y otras instituciones nacionales. A través de su participación en este programa, la *Federación de Empleadores de Kenya (FKE)* garantiza la participación de las empresas multinacionales en la formulación y la participación de las políticas relativas al desarrollo de los recursos humanos. En el plano sectorial y de las empresas, las empresas multinacionales imparten formación en el empleo, mientras que un importante número de miembros de su personal intermedio de dirección y de alta dirección es enviado al extranjero para recibir una formación especializada y de corta duración.

Letonia

El Gobierno informa que no dispone de datos ni de informaciones estadísticas sobre las contribuciones que hacen las empresas multinacionales al desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional.

Lituania

El Gobierno informa que los sindicatos cooperan con las empresas multinacionales en la organización de la formación para los representantes de los asalariados.

Malasia

El Gobierno informa que inició un estudio de viabilidad sobre la introducción de enfoques de formación dual para mejorar el sistema actual de formación técnica, educativa y profesional. Los enfoques de formación dual requieren un esfuerzo de colaboración entre el Gobierno y el sector privado mediante el cual las instituciones públicas de formación proporcionan instalaciones de formación y el sector privado asume los aspectos prácticos. Los enfoques de formación dual incluyen una mayor aplicación de programas de aprendizaje; un examen del desarrollo de los programas de estudio; un examen de los sistemas de formación y readaptación profesional; y la intensificación del papel que desempeña el Consejo Nacional de Formación Profesional en las políticas de administración y coordinación y en la formación profesional.

El Gobierno aplica varias iniciativas sobre formación que incluyen el Fondo para el Desarrollo de los Recursos Humanos, el Fondo para el Desarrollo de las Calificaciones, becas para actualizar las calificaciones para la Corporación para el desarrollo de las industrias pequeñas y medianas (SMIDEC), el Programa de formación industrial y los institutos estatales de formación. El Programa de vinculación industrial alienta a las PYME a convertirse en suministradoras de empresas multinacionales con el apoyo de estas

últimas. El Programa se centra en los sectores de la electricidad y la electrónica, la industria del automóvil y las industrias basadas en los recursos. El Programa global de suministro, que aplica la SMIDEC en colaboración con las empresas multinacionales y los centros para el desarrollo de las calificaciones, también enriquece a las PYME mediante la formación para impartir calificaciones fundamentales y el establecimiento de vínculos con grandes empresas multinacionales. El Programa está dirigido al personal de alta dirección.

A fin de apoyar el desarrollo de los recursos humanos en las empresas multinacionales, la Institución de Formación de Departamentos de Mano de Obra (ILJTM) lleva a cabo cursos modulares de corta duración hechos a la medida para los asalariados de la industria y de las empresas multinacionales. La ILJTM también cuenta con un comité consultivo, en el cual participaron 80 empresas multinacionales, entre 2001 y 2003, a fin de facilitar la identificación y la aplicación de las necesidades y las estrategias de formación que respondan a las necesidades de la industria y para brindar orientación e informaciones sobre distintas cuestiones relacionadas con la formación. Algunas empresas multinacionales también participan activamente en la elaboración de la Norma nacional de calificaciones profesionales. El Consejo Nacional de Formación Profesional también ha reconocido a las empresas multinacionales como centros acreditados para impartir formación profesional a sus propios trabajadores.

Mali

El Gobierno informa que las empresas mineras han optado por la formación en el empleo para el desarrollo de los recursos humanos. El Gobierno también indica que las empresas multinacionales contribuyen a la educación básica en su campo de operaciones y que tienen efectos positivos en las tasas de contratación.

Marruecos

El Gobierno informa que no se dispone de datos estadísticos sobre los programas de formación impartidos únicamente por las empresas multinacionales. Todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, colaboran con el Ministerio de Empleo y Formación Profesional en la aplicación de tres diferentes programas de formación. El primero está destinado a desarrollar la formación profesional en dos sectores específicos, a saber, la hotelería y el turismo y los textiles y el vestido. El segundo programa combina cursos de formación en el empleo y programas de aprendizaje. Ambos programas están destinados a jóvenes profesionales que buscan su primer empleo. El tercer programa consiste en una formación en el empleo para trabajadores que ya tienen un empleo.

Mauricio

El Gobierno proporciona una lista de los cursos de formación que imparten las empresas multinacionales. Siete empresas multinacionales organizaron en total 195 cursos de formación (internos y abiertos al público) durante el período examinado. Las empresas multinacionales, como toda empresa privada, por ley, deben contribuir con un 1 por ciento de su nómina salarial a un impuesto para la formación. La gestión de este impuesto está a cargo de la Junta para la Formación Industrial y Profesional (IVTB), dirigida por un consejo que cuenta con un número igual de representantes de los sectores público y privado. A su vez, los empleadores pueden obtener deducciones fiscales de hasta el 75 por ciento del costo de la formación. Las empresas multinacionales son miembros de la IVTB y también de comités sectoriales consultivos sobre formación. Las empresas multinacionales son también miembros de las juntas de administración de algunas escuelas de la IVTB (en el caso de oficios específicos tales como las tecnologías de la información, la electrónica, el diseño, la hotelería, etc.). Las empresas multinacionales participan en las actividades de formación que se realizan con el Programa nacional de aprendizaje y contribuyen a la evaluación práctica en sectores como los de la hotelería y el turismo. Las

empresas multinacionales dan participación a sus asalariados en la elaboración de programas y planes de formación.

México

El Gobierno informa que, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, las empresas en general y dentro de éstas las empresas multinacionales, cuentan con programas de capacitación y adiestramiento en relación con todos los trabajadores y todos los niveles. En los datos estadísticos no se hacen diferencias entre las empresas multinacionales y las nacionales.

República de Moldova

El Gobierno informa que las empresas multinacionales imparten formación a sus asalariados sobre los aspectos necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Nicaragua

El Gobierno informa que el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) dicta las políticas, regula y da seguimiento al desarrollo de los recursos humanos. El programa de formación profesional es financiado en parte con la contribución del 2 por ciento de los salarios. Los trabajadores de las empresas multinacionales se benefician de este programa, mientras que el personal técnico de las empresas multinacionales participa en las diferentes actividades de capacitación. El personal directivo de las empresas multinacionales participa activamente en el Consejo Directivo de la Formación Profesional.

Países Bajos

El Gobierno informa que la formación se organiza principalmente a través de convenios colectivos sectoriales. Los convenios colectivos especifican el tipo de formación a que pueden acceder los asalariados, por ejemplo: formación general; formación relacionada con el trabajo; idiomas; aprendizajes; posibilidades de desarrollo de la carrera profesional, tales como orientación profesional; planes y presupuestos de desarrollo personal; y licencias para recibir formación. Los empleadores y los sindicatos determinan conjuntamente las políticas y reglamentan las actividades en el plano sectorial. Los empleadores y los sindicatos también participan en los Centros de conocimientos para formación profesional (comercio e industria), que constituyen los vínculos entre el sistema educativo y la industria organizada. En términos concretos, los centros desarrollan las calificaciones para la formación profesional intermedia, incluyen a empresas que proporcionan oportunidades de formación profesional, y supervisan la calidad de la enseñanza en estas empresas.

Panamá

El Gobierno informa que varias empresas multinacionales están trabajando estrechamente con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP).

Perú

En la respuesta del Gobierno se incluye información detallada sobre diferentes iniciativas y programas públicos y privados para el desarrollo de los recursos humanos y sobre las maneras de financiarlos. En las estadísticas no se establece una distinción entre las empresas nacionales y las empresas multinacionales, pero en la respuesta sí se incluyen estadísticas que muestran que las empresas más grandes, incluidas las empresas multinacionales, generalmente invierten más recursos en este tipo de actividad.

La *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* hace referencia a un estudio de caso de una empresa multinacional, que demuestra que ha invertido en formación, no sólo para sus propios trabajadores, sino también para los de sus subcontratistas. Esa misma empresa multinacional participa activamente en varias iniciativas de formación y educación, que incluyen becas en universidades e instituciones de formación técnica, formación medioambiental para estudiantes de primaria y secundaria y formación en seguridad y salud en el trabajo para funcionarios públicos.

Polonia

El Gobierno indica que se dispone de poca información sobre la participación de las empresas multinacionales en el desarrollo de los recursos humanos. Aproximadamente el 41 por ciento de todas las empresas organizó actividades de formación para su personal en 2002 y el 36 por ciento de los asalariados participó en la formación. El 59 por ciento de las empresas que emplean entre 50 y 249 personas y el 78 por ciento de las empresas que emplean a más de 250 personas organizó actividades de formación profesional para el empleo. Por sectores, el 75 por ciento de las empresas del sector de la intermediación financiera proporcionó formación seguidas por las empresas públicas de electricidad, gas y agua (67 por ciento), la minería y la excavación minera (51 por ciento) y la gestión inmobiliaria (57 por ciento). La mayor parte de la formación trataba sobre aspectos técnicos de la producción y la prestación de servicios. Se impartió formación principalmente a personas de entre 25 y 44 años de edad que trabajaban a tiempo completo y cuyos puestos de trabajo no corrían peligro. La duración media de la formación recibida por cada trabajador era de 28 horas. El Gobierno también informa que la información recabada de manera no sistemática indica que las grandes empresas multinacionales al parecer invierten más en programas de desarrollo de los recursos humanos, como lo demuestra su participación en concursos sobre la gestión de recursos humanos. El Instituto de Estudios Laborales y Sociales y el Instituto de Administración tienen una iniciativa conjunta que abarca un programa titulado «Inversionista en capital humano» y llevan a cabo un concurso titulado «Líder en administración de recursos humanos». Muchas empresas multinacionales han participado en estos concursos y los han ganado.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* indica que su información, confirmada por las encuestas, muestra que la mayoría de las empresas multinacionales han obtenido considerables logros en el campo de la formación. El informe sobre una encuesta solicitada por el Organismo Polaco de Desarrollo Empresarial llegó a la conclusión de que el 80 por ciento de las empresas cuyo capital es mayoritaria o completamente extranjero cuentan con una formación eficaz, frente al 60-73 por ciento de las empresas nacionales.

Portugal

El Gobierno informa que durante el período examinado, todas las empresas — nacionales y multinacionales — llevaron a cabo actividades destinadas a desarrollar sus recursos humanos utilizando instalaciones de formación proporcionadas por el Instituto de Formación para el Empleo y la Capacitación (IEFP). Varias empresas multinacionales también contribuyeron a mejorar las calificaciones de trabajadores desempleados mediante la colaboración con el IEFP para la aplicación de programas específicos.

Reino Unido

El Gobierno informa que los Consejos Sectoriales de Formación (SSC) son organizaciones nacionales de empleadores compuestas por grupos de influyentes empleadores de sectores industriales o empresariales de importancia económica o estratégica. Su propósito es hacer frente a las necesidades en materia de calificaciones y de productividad de sus respectivos sectores en todo el Reino Unido. A su vez, reciben importantes inversiones públicas y tienen asegurado un importante nivel de diálogo con

departamentos gubernamentales en todo el país. Ello permite que los empleadores del sector puedan tener mayor influencia en las políticas que afectan las calificaciones y la productividad, así como una mayor influencia sobre los interlocutores que se ocupan de la educación y la formación. Cada consejo acuerda prioridades sectoriales con sus empleadores e interlocutores para alcanzar cuatro objetivos básicos: reducir las brechas y carencias en materia de calificaciones; mejorar la productividad y el rendimiento de las empresas y de la administración pública; incrementar las oportunidades para fomentar las calificaciones y la productividad de toda la fuerza de trabajo del sector, incluidas las actividades para lograr la igualdad de oportunidades; y mejorar la oferta de educación, lo cual incluye aprendizajes, educación de nivel superior y normas nacionales del trabajo.

En 2003, había 21 consejos reconocidos y cuatro más en preparación; abarcan al 90 por ciento de la fuerza laboral del Reino Unido. Estas organizaciones están dirigidas por empleadores, pero dan una activa participación a los sindicatos, los órganos gremiales y otras partes interesadas del sector. Cuentan con un permiso de la Secretaría de Estado para la Educación y la Capacitación, en consulta con los ministros gubernamentales de Escocia, Gales e Irlanda del Norte. La mayoría de los consejos han completado análisis de mercado de trabajo que abarcan las necesidades actuales y futuras en materia de calificaciones de un sector y constituyen la base para los planes de acción que permitirán determinar un orden de prioridad de esas necesidades y abordarlas.

En cuanto al desarrollo de los consejos, las empresas multinacionales pueden participar en las mismas condiciones que las empresas nacionales. Además, el Consejo de Investigaciones Económicas y Sociales está llevando a cabo un estudio titulado *Globalization and Skill Strategies of Multinational Corporations: A comparative study of seven countries* (La globalización y las estrategias de capacitación de las empresas multinacionales: un estudio comparativo de siete condados), sobre las prácticas de desarrollo de las calificaciones en las empresas multinacionales. Este estudio estará listo para ser examinado en 2007.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNAS)* indica que las disposiciones para la aplicación del «balance social» no se han puesto en práctica. Por esta razón, no existen datos estadísticos sobre las actividades de formación y desarrollo de los recursos humanos que promueven las empresas multinacionales. Los empleadores contribuyen mediante un gravamen destinado a un fondo para la formación profesional.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* informa que, según un estudio publicado en 2003 por la Oficina Federal para la Formación y la Tecnología, las empresas que operan en Suiza invierten aproximadamente 5.000 millones de francos suizos al año en actividades de formación. En Suiza está muy difundido un sistema de formación profesional de dos niveles (en el que se alterna el tiempo en la escuela y en las empresas). Las empresas multinacionales contribuyen a estos esfuerzos mediante sus centros de formación y ofreciendo oportunidades de pasantías en el extranjero. Asimismo, tanto las empresas multinacionales como los empleadores locales son muy favorables a la educación permanente.

Tailandia

El Gobierno declara que la Ley para la Promoción del Desarrollo de las Calificaciones busca promover la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones entre las empresas nacionales y las empresas multinacionales. Esta ley prevé exenciones fiscales para las empresas que proporcionan esa formación o el desarrollo de las calificaciones.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)* no se disponen de datos nacionales sobre las actividades de desarrollo de los recursos humanos y de formación profesional que proporcionan las empresas multinacionales. Sin embargo, una encuesta por muestreo a nivel de las empresas indicó que las empresas multinacionales gastan menos que las empresas nacionales en la formación y educación de los asalariados.

Turquía

El Gobierno informa que la mayoría de las empresas multinacionales llevan a cabo programas periódicos de formación para sus asalariados y que las empresas multinacionales alientan a su personal a participar en seminarios dirigidos al desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, una empresa multinacional de la industria aeronáutica, conjuntamente con la *Organización Turca del Empleo (ISKUR)*, proporciona programas de formación para formar personal calificado. El Gobierno señala que las empresas multinacionales utilizan sistemas de recompensas y remuneraciones basados en el rendimiento para poner en práctica mecanismos para la interacción de los recursos humanos y para familiarizar a los asalariados con las políticas, estrategias y objetivos de la empresa. En la provincia de Manisa, el Gobierno informa que las empresas multinacionales han aplicado conjuntamente con escuelas superiores y universidades programas para dar a los estudiantes oportunidades de poner en práctica los conocimientos que han adquirido. Las empresas multinacionales también proporcionan a las universidades y a otras instituciones cursos de introducción y orientación en relación con las industrias. Los centros de formación de aprendizaje han impartido formación certificada a asalariados de las empresas multinacionales.

Zambia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales aplican iniciativas sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional, y cita seis empresas multinacionales como ejemplo. Señala que no se dispone de datos estadísticos para ayudar a cuantificar la magnitud de la contribución que hacen al desarrollo de los recursos humanos y a la formación profesional.

Zimbabwe

Como informa el Gobierno, importantes empresas multinacionales del sector minero han destinado a trabajadores locales a otros países y realizar operaciones en los países de origen de las empresas. Las empresas multinacionales también ayudan a la formación de aprendices en todos los sectores con sus contribuciones al Fondo para el Desarrollo de la Mano de Obra de Zimbabwe.

Condiciones de trabajo y de vida (párrafos 33-40)

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

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.

Edad mínima

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.

Seguridad e higiene

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 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.

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.

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>.

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.

Pregunta 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.*

Alemania

El Gobierno no conoce ningún caso importante de violación de las disposiciones jurídicas sobre el trabajo infantil por parte de las empresas multinacionales. En cerca del 90 por ciento de los casos, los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores y de los asalariados se rigen, ya sea directa o indirectamente, por convenios colectivos. Por consiguiente, puede presumirse que las disposiciones de los convenios colectivos también se aplican a las empresas multinacionales.

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* remite a las respuestas formuladas por el Gobierno, y añade que las condiciones de trabajo y de seguridad y de salud están cubiertas por convenios colectivos, mientras que el trabajo infantil no es un tema pertinente en Alemania.

Austria

El Gobierno informa que, según el Servicio de inspección del trabajo de Austria, las operaciones de algunas empresas multinacionales apenas se ajustan a los requisitos legales, mientras que otras van mucho más allá de la protección que exige la ley. A pesar de que hay ejemplos aislados de normas de empresas que no son compatibles con los requisitos legales nacionales, en términos generales, la protección laboral en las empresas multinacionales es de un nivel muy alto, cuando no superior a la que brindan las empresas nacionales. Esto se aplica, en particular, a las empresas manufactureras, pero también a las de la industria de la preparación de comidas y la hotelería. Los ejemplos positivos se caracterizan porque se trata de empresas multinacionales que hacen mayor hincapié en cumplir los requisitos legales incluso en la fase de planificación, y porque tienen voluntad para invertir más. Los asalariados reciben mucha formación, y se están introduciendo programas destinados a mejorar la salud de los trabajadores. Los inspectores del trabajo han notificado casos negativos en el sector del comercio, en el cual hay problemas frecuentes con los horarios de trabajo.

Según la *Cámara Federal del Trabajo (BAK)*, no hay diferencias notables en el comportamiento de las empresas multinacionales y las empresas nacionales en estos campos. Las empresas más grandes en general parecen tener más éxito que las empresas más pequeñas. Dado que las filiales de empresas multinacionales situadas en Austria

suelen ser relativamente grandes, cabe presumir que sus normas son más estrictas que la media; sin embargo, no hay datos estadísticos para probarlo. La BAK también señala que, por lo que se refiere a las violaciones de la legislación laboral y social y de la legislación sobre el empleo de trabajadores extranjeros, las cámaras del trabajo y los sindicatos tienen poco margen de maniobra para iniciar acciones legales contra empresas que tienen su sede fuera de Austria.

Belarús

El Gobierno informa que las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales no son menos favorables que las de los empleadores belarusos. Además, las empresas multinacionales cumplen plenamente las normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y pagan salarios más altos que los salarios medios nacionales.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos observan que la manera en que las empresas multinacionales enfocan las condiciones de trabajo depende a menudo de las dimensiones de la empresa. Las empresas multinacionales generalmente son grandes y acatan la legislación relativa a la protección laboral y social, ya que cuentan con apoyo operacional y con los conocimientos técnicos de sus respectivas sedes. Este factor es crucial para que puedan desarrollar sus políticas, adoptar medidas preventivas y de protección y evaluar los riesgos. Sin embargo, la Oficina Federal para el Empleo, la Mano de Obra y el Diálogo Social en algunas ocasiones ha detectado una tendencia a importar prácticas que no ofrecen necesariamente una mejor protección a los trabajadores que la prevista en la legislación belga. En algunas ocasiones, la autoridad responsable de mantener el entorno de trabajo ha determinado que las empresas multinacionales tienden a solicitar exámenes médicos que no están autorizados por la reglamentación belga y que constituyen una violación de la vida privada de los trabajadores.

Brasil

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* declara que, en general, las empresas multinacionales tienen un comportamiento positivo.

Bulgaria

El Gobierno declara que la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* informa que las empresas multinacionales pagan salarios entre un 50 y un 100 por ciento superiores a los de las empresas locales y que respetan de manera estricta la edad mínima de admisión en el empleo, así como las normas más estrictas sobre seguridad y salud. Sin embargo, el Gobierno señala que esto no se aplica necesariamente a los inversionistas pequeños y medianos de países vecinos. Señala que algunas empresas multinacionales hacen un pago global a los trabajadores por una asistencia regular al trabajo.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa que las empresas multinacionales generalmente están en conformidad con la legislación relativa a la protección laboral y social, ya que gozan de más estabilidad financiera.

Burundi

Los interlocutores tripartitos informan que la mayoría de las empresas multinacionales ofrecen mejores salarios y condiciones de trabajo que las empresas nacionales.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* declara que las empresas multinacionales respetan la legislación nacional por lo que se refiere a los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, la edad mínima y la seguridad y la salud. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* informa que las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deben seguir la legislación nacional y los convenios colectivos sectoriales negociados por las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* informa que las empresas multinacionales generalmente ofrecen mejores condiciones de trabajo que los empleadores nacionales por lo que se refiere a salarios, la edad mínima y la seguridad y la salud en el trabajo.

Canadá

El Gobierno federal informa que las empresas multinacionales están sujetas a la misma legislación laboral que las empresas nacionales. Algunas jurisdicciones informan que las empresas multinacionales respetan su legislación y proporcionan salarios, prestaciones e incentivos que son por lo menos comparables a los de los empleadores nacionales. Otros informan que las empresas multinacionales generalmente son las que establecen normas de alto nivel para los empleadores nacionales comparables.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* considera que las empresas multinacionales generalmente tienden a no asumir todas sus responsabilidades por lo que respecta a la negociación de los salarios.

China

El Gobierno informa que las empresas multinacionales en general proporcionan salarios y prestaciones no menos favorables que las que ofrecen empleadores nacionales comparables. Las empresas multinacionales respetan la edad mínima para el empleo, y la mayoría de las empresas multinacionales han establecido instalaciones adecuadas para la seguridad y la salud que garantizan la seguridad exigida por la ley. Sin embargo, algunas empresas multinacionales, principalmente las empresas extranjeras pequeñas y las de capital mixto de los sectores metalúrgico, electrónico y de materiales de envase no han tenido suficientemente en cuenta las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Ello ha causado lesiones en la manipulación de las maquinarias y envenenamientos con sustancias químicas.

Colombia

El Gobierno informa que todas las empresas multinacionales deben acatar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. No se hace una diferencia entre las empresas multinacionales y las nacionales. Los empleadores pueden emplear a personas de entre 14 y 18 años de edad tras haber solicitado un permiso especial ante el Ministerio de la Protección Social.

La *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)* considera que las empresas multinacionales ofrecen salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las que ofrecen los empleadores nacionales comparables. Han hecho una importante contribución no sólo al empleo, sino también al favorecimiento de las condiciones del entorno socioeconómico y cultural de los trabajadores. La ANDI considera que la mayoría de las empresas multinacionales aplican las normas más exigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa que en general, los salarios de las empresas multinacionales son superiores a los de las empresas nacionales. Sin embargo, los niveles de bienestar y de las prestaciones no se ajustan al de las empresas nacionales. Las empresas nacionales brindan programas de bienestar y otras prestaciones, tales como asistencia educativa para los hijos de los asalariados y programas de préstamos para vivienda, que no proporcionan las empresas multinacionales. Sin embargo, en los últimos años, se ha incrementado el número de empresas multinacionales que han reforzado los programas de bienestar y otras prestaciones de conformidad con las estrategias de instalación en el país. De acuerdo con la encuesta que realizó la empresa más grande de bolsas de trabajo, las personas que buscan empleo prefieren las empresas multinacionales por el trato general que brindan, por los ascensos basados en el rendimiento del trabajador, por el nivel de los salarios, del bienestar y de las prestaciones, por las amplias oportunidades de autodesarrollo profesional, y por el entorno de trabajo y la cultura empresarial. El aumento del número de empresas multinacionales ha contribuido a generalizar el sistema de salarios basados en el rendimiento tales como el salario anual y la participación en los beneficios, y han difundido sistemas racionales de evaluación del personal. Las empresas multinacionales observan estrictamente los requisitos reglamentarios en materia de edad mínima para el empleo. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo señala que se ha detectado que en unos pocos lugares de trabajo se violan estas normas. Las empresas multinacionales, en términos generales, hacen grandes inversiones para mantener un nivel relativamente alto de gestión de la seguridad y la salud. Algunas de ellas aplican una gestión de la seguridad y la salud en conformidad con la aplicable en sus países de origen, que son relativamente más estrictas que la legislación nacional. Dado que el nivel de seguridad y salud en el trabajo de una empresa refleja su imagen, muchas empresas multinacionales voluntariamente promueven un elevado nivel de normas sobre seguridad y salud.

Costa Rica

El Gobierno informa que todas las empresas multinacionales deben respetar el ordenamiento jurídico nacional, con inclusión de las cuestiones relativas a los salarios mínimos, la seguridad y la salud en el trabajo. Además, en vista del alto nivel técnico de las empresas multinacionales que invierten en Costa Rica, considera que los asalariados de esas firmas tienden a trabajar en mejores condiciones que los trabajadores de las empresas nacionales.

Croacia

El Gobierno declara que las empresas multinacionales proporcionan condiciones de trabajo iguales a las que ofrecen los empleadores nacionales y ofrecen mejores salarios, sobre todo para el personal con altas calificaciones. Las empresas multinacionales respetan la edad mínima de admisión en el empleo y sus normas de seguridad y salud en el trabajo están en conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos. Los sindicatos consideran que la introducción del trabajo dominical y los impedimentos a la actividad sindical en el lugar de trabajo son hechos negativos.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* señala las prácticas de una empresa multinacional que paga salarios muy superiores a los salarios medios nacionales y de los centros urbanos. Señala que la empresa presta especial atención a las condiciones de trabajo y a la ergonomía, ofrece prestaciones a los asalariados tales como horarios de trabajo flexibles, comidas subvencionadas en el restaurante de la empresa, una mejor protección primaria de salud (que incluye reconocimientos médicos obligatorios y educación sanitaria), teléfonos celulares y el pago del abono correspondiente, préstamos con condiciones favorables y ventajas especiales en el momento de solicitar una tarjeta de crédito. La empresa informó que una unidad se ocupaba de supervisar la seguridad y salud de los empleados, y que hay equipos de representantes de los asalariados y de la dirección que aplican la seguridad en el trabajo. Estas actividades incluyen la supervisión de la política y de los procedimientos de seguridad en el trabajo, análisis y evaluación periódicos de los riesgos, planes de evacuación y rescate y formación; ergonomía, educación antitabaco, actividades deportivas para los asalariados y charlas sobre la protección de la salud.

Cuba

La ley que rige las IED (ley núm. 77 de septiembre de 1995) estipula que las empresas mixtas están obligadas a respetar la legislación nacional y la legislación sobre seguridad social vigentes. Además, en la resolución núm. 23/2003 se especifica que los trabajadores empleados por entidades nacionales, pero que trabajan en «empresas mixtas» en un nivel diferente al que tenían en la entidad nacional tienen derecho a recibir el salario superior y las prestaciones correspondientes mientras trabajen en la empresa mixta.

República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* está satisfecha en términos generales con las operaciones de las empresas multinacionales por lo que se refiere a los salarios, la edad mínima y la observancia de las normas.

Eritrea

En la respuesta conjunta se indica que las empresas multinacionales en general ofrecen condiciones equivalentes a las de los empleadores nacionales. En cuanto al respeto de la edad mínima para el empleo, a su contribución a la eliminación del trabajo infantil y al mantenimiento de niveles elevados de seguridad y salud en el trabajo, las operaciones de las empresas multinacionales en Eritrea tienen un historial positivo.

España

El Gobierno no conoce de ninguna diferencia en la manera en que las empresas multinacionales tratan a sus asalariados por lo que se refiere a los salarios, las condiciones de trabajo o la edad mínima de admisión en el empleo, en comparación con las empresas nacionales.

Fiji

Según el *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)*, las empresas multinacionales proporcionan salarios, prestaciones y condiciones de trabajo por lo menos comparables a las que ofrecen los empleadores nacionales, respetan los requisitos sobre la edad mínima y mantienen niveles elevados de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos.

Filipinas

El Gobierno comunica estadísticas que demuestran que las empresas multinacionales proporcionan prestaciones de niveles superiores a las de las empresas locales por lo que se refiere a la seguridad social, las licencias por enfermedad, vacaciones y paternidad, y que el 99,9 por ciento de las empresas multinacionales se adhieren a los regímenes obligatorios de seguridad social. El Gobierno también proporciona estadísticas que muestran que las empresas multinacionales en gran medida permiten que la dirección determine los salarios de los directivos, los supervisores y de todos los asalariados subordinados en un 75,9, 76,5 y 61,3 por ciento de los casos, respectivamente, frente al 13,1 por ciento de los trabajadores cuyos sueldos se determinan por convenios de negociación colectiva.

Finlandia

El Gobierno informa que existen pocas diferencias entre los salarios y las prestaciones de las empresas multinacionales y las empresas nacionales y que ello se debe en parte a la aplicabilidad general de los convenios colectivos. Se han planteado pocos problemas y se respetan las condiciones del empleo. No existe trabajo infantil en Finlandia.

Gabón

La *Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)* informa que en general las empresas multinacionales respetan la libertad sindical y mantienen buenas relaciones laborales. Prueba de ello es la participación de la CPG en el diálogo social y los continuos esfuerzos que despliega para mejorar las condiciones de trabajo, particularmente por lo que se refiere a las cuestiones de salud. La CPG colabora activamente con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Ministerio para la Mujer, el Niño y la Familia, y en campañas contra el VIH/SIDA. Está planeando proporcionar un mejor acceso a la información sobre el VIH/SIDA a través de documentos y de un sitio web que proporcionará a los empleadores nociones actualizadas sobre las prácticas internacionales y enlaces a otras fuentes de información pertinentes.

Hungría

Según el Gobierno, en las directrices sobre seguridad y salud en el trabajo y en el Servicio Nacional de Inspección del Trabajo no se hacen diferencias entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. El Gobierno señala que generalmente las empresas multinacionales ofrecen salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las empresas nacionales, respetan la edad mínima para el empleo y mantienen niveles elevados de seguridad y salud en el trabajo. El Gobierno añade, sin embargo, que en el sector del comercio ha habido desacuerdo en cuanto a los convenios colectivos, el horario de trabajo y las horas extraordinarias, que no ha podido resolverse con los sindicatos sectoriales. Las comisiones sectoriales establecidas en Hungría tal vez podrían resolver la situación.

Indonesia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales suelen ofrecer salarios y seguridad social mejores que los de las empresas nacionales y que en general han aplicado horarios de trabajo y períodos de descanso conformes con lo estipulado en la legislación. El Gobierno señala que los trabajadores de las empresas multinacionales normalmente son mayores de 18 años y que aplican mejor y de manera más apropiada las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, en conformidad con la legislación vigente. Dado que algunas disposiciones definen tan sólo normas mínimas y que han quedado obsoletas debido a la rápida evolución de la tecnología, se espera que las empresas multinacionales apliquen normas que estén más en conformidad con la situación actual.

Jamaica

El Gobierno informa que en la mayoría de los casos, los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales son del mismo nivel que las que ofrecen las empresas nacionales. En términos generales, se respetan la edad mínima de admisión en el empleo, y hay una contribución tangible a la eliminación del trabajo infantil. La mayoría de las empresas multinacionales mantienen un excelente nivel de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que está en conformidad con los requisitos nacionales. Otras han aplicado normas de su país de origen.

Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* indica que el nivel de los salarios y de las prestaciones depende de las dimensiones de la empresa multinacional. Señala que en un 10 por ciento de las empresas multinacionales, que emplean aproximadamente al 50 por ciento de todos los asalariados, los salarios y otras prestaciones supuestamente son entre un 10 y un 15 por ciento superiores a los de las empresas locales. En las empresas multinacionales restantes, los salarios y las condiciones de trabajo son más bien bajos. La JTUC-RENGO informa que entre las empresas multinacionales hay faltas de cumplimiento y de reconocimiento de la legislación nacional en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Kenya

El Gobierno informa que la mayoría de las empresas multinacionales respeta la edad mínima de admisión en el empleo. La Ley sobre Fábricas y otros lugares de trabajo imparte a las empresas multinacionales directivas sobre las normas mínimas de seguridad y salud.

Letonia

El Gobierno informa que no se dispone de información sobre las operaciones de las empresas multinacionales por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y de vida.

Lituania

El Gobierno informa que los sindicatos han indicado que es un poco más fácil negociar y firmar convenios colectivos con las empresas multinacionales que con las empresas nacionales.

Malasia

El Gobierno señala que todas las empresas deben cumplir la Ley de 1994 sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Ley de 1967 sobre las Fábricas y las Industrias Mecánicas y todos los reglamentos vigentes en virtud de esas leyes. El Gobierno informa que las empresas multinacionales aplican muchas medidas positivas para mantener normas sobre seguridad y salud en el trabajo del nivel más alto, de conformidad con la legislación nacional. La mayoría de las empresas multinacionales aplica buenos sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en comparación con la mayoría de los empleadores locales, como lo demuestra la formulación de políticas integrales sobre seguridad y salud y el establecimiento de comités de seguridad y salud. Estos comités desempeñan un importante papel en investigar y examinar las medidas que adoptan los empleadores. La mayoría de las empresas multinacionales ha demostrado un fuerte compromiso por cumplir las leyes y reglamentos pertinentes sobre seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, una auditoría sobre la gestión de la seguridad y la salud reveló que, en promedio, las operaciones de las empresas multinacionales estaban en conformidad con el 75 por ciento de la legislación nacional. Si bien ese porcentaje indicaba el grado de eficiencia de las

empresas multinacionales en la gestión de las cuestiones de seguridad y salud, era necesario que las empresas multinacionales mantuvieran en todo momento una cultura de trabajo segura y sana.

Malí

El Gobierno informa que en general las empresas multinacionales ofrecen mejores condiciones de trabajo y salarios más elevados. Los inspectores del trabajo no han informado sobre ninguna violación de la disposición relativa a la edad mínima.

Mauricio

El Gobierno informa que las empresas multinacionales están sujetas a la misma legislación que las empresas nacionales. Los salarios y las condiciones de empleo se rigen por la Ordenanza sobre la remuneración y por la Ley del Trabajo, instrumentos en los que se prescriben los salarios mínimos. La Ley sobre Remuneración Adicional abarca el aumento del costo de la vida; la Ley sobre Indemnización de los Trabajadores/Ley Nacional sobre Pensiones, que se aplican a los accidentes. La Ley del Trabajo fija en 15 años la edad mínima de admisión en el empleo. La legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo también se aplica a las empresas multinacionales.

México

El Gobierno declara que las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deben cumplir la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo y de empleo.

República de Moldova

El Gobierno indica que las condiciones de trabajo en las empresas multinacionales son, en general, más favorables que las que ofrecen los empleadores comparables de la misma industria, y que las empresas multinacionales mostraron una tendencia permanente y sostenible a mejorar las condiciones de trabajo. El Gobierno señala también que las empresas multinacionales respetan la legislación nacional sobre salarios y que el salario medio de los trabajadores de la mayoría de las empresas multinacionales es superior a la media nacional.

Nicaragua

El Gobierno informa que las empresas multinacionales deben cumplir toda la legislación pertinente.

Noruega

Los interlocutores tripartitos señalan que la Ley sobre el Entorno de Trabajo (WEA) se aplica a todas las empresas, pero que existen derogaciones para el trabajo a bordo de buques, de buques pesqueros y de aeronaves militares, que están sujetos a una legislación especial. El capítulo IX de esta ley incluye una prohibición del trabajo infantil. Esta prohibición se refiere a los niños menores de 15 años o que todavía siguen la escolaridad obligatoria, salvo cuando se trata de trabajos ligeros que pueden realizar niños mayores de 13 años si se considera que son trabajos no perjudiciales y que no interfieren con la escolaridad. Los menores de 18 años no pueden hacer trabajos que perjudiquen su salud. En el caso de los jóvenes de entre 15 y 18 años que no asisten a la escuela obligatoria, se pueden permitir derogaciones para que sigan una formación profesional. Noruega ratificó los convenios mencionados en el párrafo 37 de la Declaración sobre las empresas

multinacionales, con excepción del Convenio núm. 136, sobre el cual presentará memorias con arreglo a los mecanismos periódicos de control de la OIT.

Nueva Zelanda

El Gobierno considera que las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, cumplen en términos generales la Ley de 2000 sobre la Seguridad y la Salud en el Empleo. Las empresas multinacionales y las empresas nacionales están sujetas a los mismos requisitos legislativos, y los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo se negocian en virtud de la Ley de 2000 sobre Relaciones Laborales (aunque están sujetos a normas mínimas establecidas en la legislación).

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que existe preocupación respecto de los sectores de los servicios, la cultura y la pesca y de las repercusiones que tienen las operaciones de las empresas multinacionales sobre los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo.

Países Bajos

El Gobierno informa que no existen diferencias entre las normas que se aplican a las empresas multinacionales y las que se aplican a los empleadores nacionales.

Perú

Refiriéndose al estudio de caso de una empresa multinacional, la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)*, indica que la empresa ofrece salarios y condiciones más favorables que las de empleadores nacionales comparables, que la edad mínima para el empleo es de 18 años y que cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo reconocido a nivel internacional.

Polonia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales están sujetas a los mismos requisitos que los empleadores polacos, por lo que se refiere a la legislación laboral. El Servicio Nacional de Inspección del Trabajo tiene la responsabilidad de informar a las empresas multinacionales los requisitos mínimos aplicables al empleo. Señala que no se han recibido quejas respecto de las cuestiones planteadas por el Punto Nacional de Contacto de la OCDE.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que, según una encuesta de 1999, la mayoría de las empresas multinacionales respeta la legislación laboral y las condiciones de trabajo son similares, o incluso mejores, a las de las empresas nacionales. Constituyen una excepción las empresas multinacionales establecidas recientemente en el sector del comercio al por menor.

Portugal

El Gobierno informa que, aun cuando las empresas multinacionales se rigen por la misma legislación que las empresas nacionales, y por los mismos convenios colectivos sectoriales, en general ofrecen condiciones de trabajo superiores a la media. En cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, el Gobierno está aplicando la nueva Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo, así como el Acuerdo sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes que adoptaron en 2001 todos los interlocutores sociales. Estas políticas buscan implantar las normas más estrictas.

Reino Unido

El Gobierno informa que las empresas multinacionales suelen pagar salarios más altos que las empresas nacionales. Algunos datos indican que esto se debe a que las empresas multinacionales también suelen tener una mayor productividad o estar más dispuestas a pagar primas para atraer a los trabajadores apropiados o conservar a los que ya trabajan para ellas. Puede encontrarse información adicional sobre esta cuestión en un informe reciente de la University College de Londres.

La legislación sobre seguridad y salud en el Reino Unido no establece ninguna distinción; se espera que todos los empleadores cumplan del mismo modo la normativa sobre trabajo infantil y seguridad y salud.

En general, las empresas multinacionales se rigen por normas muy estrictas en materia de seguridad y salud por lo que se refiere a la protección de su fuerza de trabajo y de su reputación, y también para asegurarse de la eficiencia de la empresa. Generalmente cuentan con un fuerte núcleo interno de especialistas en seguridad y salud capaces de formular políticas integrales sobre seguridad y de dirigir rigurosos sistemas de gestión de la seguridad. Las empresas multinacionales participan activamente en la labor de las asociaciones de industria para impulsar las cuestiones de seguridad a niveles más avanzados.

El Gobierno también señala que la influencia de las empresas multinacionales puede extenderse a todo lo largo de la cadena de suministro para exigir, por ejemplo, que los contratistas y suministradores se adhieran a normas específicas. Los representantes de las empresas multinacionales participan en comités y en grupos de trabajo del Comité Europeo de Normalización y de la Organización Internacional de Normalización. La participación de las empresas multinacionales en esos grupos se lleva a cabo a través de órganos gremiales.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* informa que, en términos generales, las empresas multinacionales están en conformidad con la legislación nacional relativa a la eliminación del trabajo infantil y con las medidas sobre seguridad y salud. Las empresas multinacionales también aplican políticas sociales más proactivas que las de las empresas nacionales.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* informa que, generalmente, las empresas multinacionales ofrecen salarios comparables a los de los empleadores nacionales similares. Las empresas multinacionales están en conformidad con la legislación nacional relativa al trabajo, la seguridad y la salud y la protección social, que se aplica a todas las empresas que tienen operaciones en Suiza.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa que, en general, las empresas multinacionales están en conformidad con la legislación relativa al trabajo y la protección social, al igual que los empleadores nacionales.

Tailandia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales mantienen el mismo nivel de normas mínimas del trabajo, con inclusión de los salarios, la edad mínima para la admisión en el empleo, y la seguridad y la salud en el trabajo.

La *Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)* indica que las empresas multinacionales, en su mayoría, pagan salarios más altos que las empresas nacionales.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)* considera que las operaciones de las empresas multinacionales proporcionan condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y salarios y prestaciones más favorables que los empleadores nacionales y que la legislación nacional.

Turquía

El Gobierno informa que no hay diferencias entre las empresas nacionales y las multinacionales por lo que se refiere a los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo; el respeto de la edad mínima de admisión en el empleo y la eliminación del trabajo infantil; y la aplicación del nivel más elevado de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos. La ley núm. 4857 relativa a la seguridad y la salud en el trabajo se aplica a todas las empresas y a los asalariados cubiertos por la ley.

Zambia

El Gobierno informa que la mayoría de las empresas multinacionales brinda salarios, prestaciones y otras condiciones de trabajo que son favorables en comparación con las que ofrecen los empleadores nacionales y menciona cuatro ejemplos. También informa que las empresas multinacionales observan la edad mínima de admisión en el empleo y que generalmente mantienen niveles elevados de normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Zimbabwe

El Gobierno declara que las empresas multinacionales respetan el salario mínimo convenido en sus respectivos sectores, y que tienden a ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo superiores a los de algunos empleadores nacionales. También cumplen la reglamentación sobre seguridad y salud establecida en la Ley sobre Fábricas y Talleres y la Ley sobre la Neumoconiosis.

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.

Libertad sindical y derecho de sindicación

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.

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 administración¹⁸.

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.

Negociación colectiva

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 empleo¹⁹.

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 eficaces²⁰.

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

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).

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.

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 empresa²¹.

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.

Consultas

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 colectiva²².

Examen de las reclamaciones

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 adecuado²³. 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 forzoso²⁴.

Solución de los conflictos laborales

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

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).

solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores²⁵.

Pregunta 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, 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.

Alemania

El Gobierno informa que no se aplican restricciones ya que las empresas multinacionales están sujetas a los mismos reglamentos que los empleadores nacionales. La Constitución alemana no permite que se apliquen restricciones a la libertad sindical, al derecho de organización y al derecho a la negociación colectiva. De violarse estos derechos, la legislación laboral protege al asalariado.

Austria

El Gobierno recalca la autonomía que tienen los interlocutores sociales para determinar los salarios mediante negociación colectiva y en conformidad con lo dispuesto en la reglamentación del trabajo. La afiliación a organizaciones representativas (las principales son la *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* y la *Cámara de Comercio de Austria (WKÖ)*) es obligatoria para los empleadores y los trabajadores. La negociación colectiva se efectúa por ramas de la industria a través de la WKÖ y de la *Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB)*. Dado que los convenios colectivos, por ley, se aplican por igual a todos los asalariados de una misma rama de la industria, aproximadamente el 95 por ciento de todos los asalariados están cubiertos por convenios colectivos.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* no tiene conocimiento de ninguna desventaja jurídica para los sindicatos en las empresas multinacionales. Sin embargo, recalca que la dirección austriaca de una empresa multinacional tiene un margen limitado de negociación, ya que la autoridad principal incumbe a la sede de la empresa.

Bolivia

El Gobierno indica que, dado que las empresas multinacionales están sujetas a la misma legislación que las empresas nacionales, tienen que respetar el derecho a la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva.

Brasil

El Gobierno informa que la legislación vigente sólo permite un sindicato por sector económico u ocupación en una jurisdicción determinada, que debe tener como mínimo un

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

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

rango de municipio. Por esta razón, un solo sindicato tiene el monopolio de la representación de los trabajadores de un sector u ocupación determinados. La reforma que se ha discutido en el Foro Nacional del Trabajo desde 2003 está destinada a democratizar el sistema introduciendo las siguientes enmiendas: permitir y reconocer más de un sindicato por sector u ocupación en cada municipio; reforzar el valor de la negociación colectiva; permitir que los trabajadores estén representados en el lugar de trabajo, y alentar el diálogo entre los trabajadores y los empleadores. Está previsto que el FNT presente una propuesta de enmienda a la Constitución y un proyecto de ley en 2005.

Bulgaria

El Gobierno informa que algunos de los motivos que impiden el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva incluyen un desacuerdo sobre las disposiciones colectivas en los contratos de trabajo relativas a las condiciones de trabajo y a la afiliación de nuevos trabajadores en el sindicato. Como resultado de ello, la afiliación sindical en las empresas multinacionales ha tendido a disminuir. A menudo, los sindicatos están excluidos del proceso de toma de decisiones en las empresas y se viola el derecho de los trabajadores de recibir informaciones oportunas y exhaustivas.

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* informa que los reglamentos de seguridad de las empresas dificultan el acceso a los locales y que, por lo tanto, obstaculizan el funcionamiento de las estructuras sindicales y las oportunidades para organizarse.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* declara que no hay restricciones a la libertad sindical y la negociación colectiva y que, en general, las empresas multinacionales están dispuestas a ponerse en conformidad con la legislación relativa al trabajo y la protección social.

Burundi

Los interlocutores tripartitos indican que no se limita la libertad sindical.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declara que las empresas multinacionales respetan la legislación nacional relativa a la libertad sindical y la negociación colectiva. La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* considera que las empresas multinacionales no siempre respetan los Convenios núms. 87, 98 ó 135.

Canadá

El Gobierno federal indica que en el Código del Trabajo del Canadá no se imponen restricciones a la capacidad de los trabajadores para ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en empresas multinacionales reglamentadas en el plano federal.

El Gobierno de Terranova y Labrador informa que el único caso en que habría que apartarse del procedimiento ordinario aplicado a las relaciones laborales es el de los empleadores que se dedican a las operaciones de extracción de petróleo mar adentro, a la fabricación de gas y a la construcción, cuando se designa a un sitio como proyecto especial.

En Quebec y Ontario no se da un trato especial a las empresas multinacionales. En virtud de la Ley de 1995 sobre Relaciones Laborales de Ontario, los asalariados de las

empresas multinacionales, al igual que los de los empleadores nacionales, tienen capacidad para ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Sin embargo, algunos datos indican que varias empresas multinacionales se han resistido en mayor medida a la sindicación que las empresas nacionales comparables. En algunos casos, también hay pruebas de oposición a algunos aspectos específicos del régimen de relaciones laborales.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* indica que no se imponen restricciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en las empresas multinacionales. Sin embargo, en ocasiones resulta difícil ejercer estos derechos.

Chile

El Gobierno indica que la legislación adoptada en 2001 ha aumentado la protección para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, hay algunas restricciones, pues la negociación colectiva sólo puede hacerse a nivel de la empresa, a diferencia de la práctica internacional. Ocurre lo mismo con la protección de los trabajadores temporales y de los funcionarios públicos.

Refiriéndose a la encuesta laboral 2002, la *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* recalca el nivel altamente satisfactorio del cumplimiento de la normativa laboral.

China

El Gobierno informa que la legislación no limita la capacidad de los trabajadores de las empresas multinacionales para ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

La *Federación de Sindicatos de China (ACFTU)* añade que algunas empresas multinacionales no han respetado la legislación pertinente, se niegan a respetarla e incluso ponen obstáculos al establecimiento de sindicatos con el pretexto de que los trabajadores no desean constituirlos. Estas violaciones se han señalado en un informe del Congreso Nacional del Pueblo sobre el refuerzo de la Ley sobre Sindicatos.

Colombia

El Gobierno y la *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)* indican que la legislación se aplica por igual a los trabajadores de las empresas multinacionales y de las empresas nacionales.

Costa Rica

El Gobierno informa que todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deben permitir que los trabajadores ejerzan plenamente el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Croacia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales que invierten en proyectos totalmente nuevos usualmente no tienen sindicatos, pero cuando una empresa multinacional se fusiona con una empresa existente, las organizaciones sindicales constituidas pueden gozar de plena libertad sindical sin ninguna restricción. El Gobierno ha observado retrasos en la negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas

multinacionales debido a que los directivos locales necesitan hacer consultas con la sede de la empresa multinacional.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* declara que no posee información sobre ningún tipo de restricción a la capacidad de los trabajadores para ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva. Informó que en una empresa multinacional existe una buena cooperación entre la dirección y el sindicato, y que los asalariados son libres de afiliarse al sindicato. En la misma empresa multinacional los datos sobre las operaciones corrientes de la empresa no son secretos y cada tres meses se preparan informes sobre las operaciones de la empresa, y que los informes anuales son públicos y pueden consultarse en las páginas web de la empresa.

Cuba

Los trabajadores de las empresas mixtas, pero que son empleados por entidades nacionales quedan cubiertos por la legislación nacional relativa a las relaciones laborales. Los contratos que cubren los servicios que se han de prestar se redactan en consulta con el sindicato de la entidad nacional interesada, en conformidad con las disposiciones pertinentes de la resolución núm. 23/2003.

Eritrea

Los interlocutores tripartitos no mencionan ninguna restricción a la libertad sindical ni de la negociación colectiva. La proclamación sobre el trabajo no establece ninguna distinción entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales por lo que se refiere al pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FCTU)* considera que tanto los sindicatos como la negociación colectiva son objeto de importantes limitaciones.

Grecia

El Gobierno indica que la práctica de la libertad sindical y de la negociación colectiva se basa en convenios colectivos del trabajo.

Hungría

El Gobierno informa que la legislación nacional prevé el derecho a la representación, la celebración de consultas y la información en las empresas multinacionales y en las empresas nacionales (con excepción de la administración pública).

El *Sindicato Independiente de Trabajadores de Tungsram* considera que algunas empresas multinacionales limitan la capacidad de los trabajadores para ejercer la libertad sindical debido a que aplican prácticas de gestión que desalientan la sindicación de los trabajadores.

Indonesia

El Gobierno señala que el derecho a la libertad sindical no sólo se aplica a las empresas multinacionales, sino también a las empresas locales. Las empresas multinacionales generalmente permiten que los trabajadores ejerzan más plenamente el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Se han creado más sindicatos y la mayoría de ellos han negociado convenios colectivos del trabajo. El

Gobierno observa que las empresas multinacionales que han negociado convenios colectivos del trabajo gozan de mejores condiciones que las que no cuentan con ellos.

Italia

El Gobierno indica que no se imponen restricciones a la capacidad de los trabajadores para ejercer libremente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en las empresas multinacionales. Además, la legislación concede protección especial a los miembros de la delegación negociadora de trabajadores, a los asalariados de empresas europeas, a los miembros de los comités de empresa europeos, a los consejos y a todos los representantes de los trabajadores que se desenvuelven en el marco específico establecido por la ley para la celebración de consultas.

Jamaica

El Gobierno informa que usualmente se informa a las empresas multinacionales sobre la legislación y que ellas suelen emplear a expertos locales para que las representen cuando hay que tratar cuestiones laborales. Ello ha dado como resultado un movimiento de sindicación en muchas empresas multinacionales, aunque no en todas.

Kenya

El Gobierno indica que la libertad sindical se basa en la Constitución, así como en el marco institucional para la negociación colectiva. Los sindicatos que tienen problemas con las empresas multinacionales pueden recurrir al mecanismo de solución de conflictos que existe en Kenya.

Letonia

El Gobierno informa que no se imponen restricciones a la capacidad de los trabajadores de las empresas multinacionales para ejercer el derecho de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Lituania

El Gobierno indica que el Código del Trabajo no prevé ninguna excepción por lo que se refiere a la aplicación de esta legislación según el tipo de empresa de que se trate.

Madagascar

La *Asociación de Empresas Libres de Impuesto y Asociados (GEFP)* señala que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, pero que la sindicación es limitada.

Malí

El Gobierno indica que en las empresas multinacionales no se imponen restricciones a la libertad sindical y que los trabajadores tienen libertad para afiliarse a un sindicato.

Mauricio

El Gobierno indica que no se imponen restricciones a la libertad sindical. Este derecho se basa en la Constitución, así como en la Ley sobre Relaciones Laborales.

México

El Gobierno informa que las empresas multinacionales no limitan en absoluto el disfrute de los derechos sindicales y sociales. El servicio de inspección del trabajo y los sindicatos vigilan constantemente el cumplimiento por parte de las empresas multinacionales de estos derechos fundamentales inscritos en la Constitución.

Nicaragua

El Gobierno informa que los trabajadores de todas las empresas son libres de ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Nueva Zelanda

Según el Gobierno, todos los asalariados de las empresas multinacionales y de las empresas nacionales (con excepción de los miembros no civiles de las fuerzas armadas) pueden ejercer el derecho a la libertad sindical. El derecho a la negociación colectiva se limita a los miembros de los sindicatos inscritos en registro.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* considera que, en algunos casos, las empresas multinacionales limitan los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva, particularmente en los sectores de la comida rápida y de los servicios. Las dificultades que existen incluyen las medidas para desalentar a los asalariados para que se afilien a un sindicato y las demoras en concertar convenios colectivos, ya que los directivos locales no tienen poder de decisión.

Países Bajos

El Gobierno señala que no existen diferencias entre las empresas nacionales y las empresas multinacionales por lo que se refiere a la capacidad de los trabajadores o de sus representantes para ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Perú

Refiriéndose al estudio de caso de una empresa multinacional la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* indica que dos sindicatos operan en la empresa y que pueden ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Polonia

El Gobierno informa que las empresas multinacionales están sujetas a los mismos requisitos que los empleadores polacos por lo que se refiere al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que las violaciones de la legislación laboral y del derecho a la libertad sindical son esporádicas, salvo en el caso del sector del comercio al por menor. Cuando se producen estas violaciones, ello se debe a menudo a que la dirección desconoce las normas nacionales, europeas e internacionales. Las intervenciones de los sindicatos ante los empleadores extranjeros suelen producir los resultados deseados.

Portugal

El Gobierno informa que la legislación nacional no permite que ningún tipo de empresa limite la capacidad de los trabajadores para ejercer el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. No existen excepciones a esta regla en las zonas francas de exportación, en las cuales sólo se conceden beneficios fiscales a las empresas.

La *Unión General de Trabajadores (UGT)* declara que las políticas de desreglamentación, hasta cierto punto, han hecho más difícil el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas multinacionales.

Reino Unido

El Gobierno informa que no hace distinciones entre los trabajadores de las empresas multinacionales y los de otras empresas cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* indica que la manera en que las empresas multinacionales manejan las relaciones laborales deja poco margen de libertad a los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* informa que no existen limitaciones para la libertad sindical y la negociación colectiva, que forman parte integral de la Constitución federal.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* declara que, a diferencia de los empleadores nacionales, con frecuencia las empresas multinacionales no están en conformidad con la tradición suiza de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva y tienden a aplicar prácticas que pueden limitar esos derechos.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)*, los trabajadores tienen el derecho constitucional a la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, la tasa de afiliación debe representar por lo menos el 51 por ciento de los trabajadores.

Turquía

El Gobierno indica que las empresas multinacionales están sujetas a la legislación nacional, con inclusión de la ley núm. 2821 sobre los sindicatos y la ley núm. 2822 sobre convenios colectivos, huelgas y cierres patronales.

Zambia

El Gobierno informa que los empleadores que emplean a más de 25 asalariados deben permitirles ejercer el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Señala que las empresas multinacionales cumplen los requisitos obligatorios, aunque existen situaciones en las que se limita el alcance de la negociación colectiva a nivel local debido a la práctica de dar cuenta de las situaciones a las sedes de las empresas multinacionales. En Zambia es muy fácil contar con instalaciones para los sindicatos.

Zimbabwe

El Gobierno informa que en las empresas multinacionales no se imponen restricciones a la capacidad de los asalariados para ejercer su derecho a la libertad sindical.

Pregunta 15

*Sírvase facilitar información sobre los incentivos ofrecidos a las empresas multinacionales para que hagan inversiones en su país que pudieran afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo*²⁷.

Austria

El Gobierno indica que según el *Organismo de Empresas Austriacas (ABA)*, en Austria no hay incentivos a las inversiones que puedan perjudicar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* no tiene conocimiento de la existencia de esas prácticas en Austria.

Brasil

El Gobierno informa que la legislación fiscal difiere de un estado a otro, al igual que los impuestos aplicables a las empresas. Por esta razón, las empresas tienden más a realizar sus operaciones en los estados que ofrecen los mejores beneficios en este sentido.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* declara que no tiene conocimiento de la existencia de esas medidas.

Bulgaria

El Gobierno informa que la Ley para la Promoción de las Inversiones no contiene incentivos que puedan afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* informa que la legislación aplicable a las zonas francas industriales prohíbe la constitución de sindicatos y la designación de representantes de los trabajadores.

Canadá

El Gobierno federal declara que la legislación laboral es aplicable y se aplica a todos los inversionistas que deseen establecerse y contratar personal en el territorio canadiense.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* considera que el tema de los incentivos ha perdido prioridad en el temario del Gobierno.

²⁷ *Ibíd.*

Chile

El Gobierno indica que no brinda esos incentivos.

China

El Gobierno indica que los incentivos que se ofrecen no afectan negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno atrae a las empresas multinacionales basándose en la ventaja comparativa, creando un entorno económico y social favorable y ofreciendo incentivos fiscales tales como impuestos preferenciales.

Colombia

El Gobierno informa que la ley no autoriza tales prácticas.

Eritrea

La proclamación núm. 59/1994 sobre inversiones da el mismo trato a todas las inversiones. No hay ejemplos de incentivos que puedan afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Grecia

El Gobierno declara que ningún incentivo puede afectar el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hungría

Según el Gobierno, no se ofrecen incentivos que puedan afectar directa o indirectamente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Indonesia

El Gobierno informa que los incentivos que se ofrecen a los inversionistas extranjeros no afectan negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El compromiso del Gobierno con estos principios y derechos en el trabajo se refleja en la ratificación de los ocho convenios mencionados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Jamaica

El Gobierno declara que en su mayoría, los incentivos que se ofrecen no afectan negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Malí

El Gobierno informa que el nuevo código de inversiones facilita la adquisición de ciertos materiales, pero que ningún incentivo busca afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Mauricio

El Gobierno indica que ningún incentivo puede afectar el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Nueva Zelanda

Según el Gobierno, a las empresas multinacionales no se les ofrecen incentivos que puedan afectar negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Panamá

El Gobierno indica que en 2004, mediante la ley núm. 41, se creó un área económica especial con una reglamentación laboral más flexible para los contratos de trabajo, la jornada de trabajo, los descansos obligatorios, las condiciones de trabajo, la terminación de los contratos de trabajo y la contratación de personal extranjero.

Polonia

El Gobierno informa que el sistema de incentivos no afecta negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que los incentivos propuestos en el programa económico para Polonia para 2005 no tienen efectos negativos sobre el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNASAS)* informa que el Código de Inversiones y el Código del Trabajo ofrecen incentivos financieros y más flexibilidad en materia de contratación y reestructuraciones.

Suecia

El Gobierno declara que no se ofrecen esos incentivos a las empresas multinacionales.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* recalca la importancia de un entorno propicio para las inversiones, lo cual incluye un mercado de trabajo flexible.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa que la competencia entre cantones para atraer a inversionistas extranjeros a menudo ha dado lugar para que las autoridades públicas pidan a los sindicatos que no hagan presión sobre los nuevos inversionistas.

Zambia

El Gobierno informa que ofrece concesiones fiscales por diez años que han atraído al país a empresas multinacionales. Sin embargo, al final del período de concesión, las empresas cierran y dejan sin trabajo a los trabajadores, lo cual aumenta los niveles de desempleo y pobreza. Considera que ello afecta negativamente el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Zimbabwe

El Gobierno informa que los trabajadores de las zonas francas industriales no están cubiertos por la Ley del Trabajo de Zimbabwe, sino por un conjunto de reglamentos especiales pero similares. En términos generales, fuera de las zonas francas industriales, las empresas multinacionales no infringen el libre ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Pregunta 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 sobre las EMN.

Austria

El principal esfuerzo del Gobierno en este campo consiste en proporcionar información acerca de la Declaración sobre las empresas multinacionales. El sitio web del Ministerio Federal de Economía y Trabajo contiene un resumen de esta Declaración. En el plano internacional, y en el caso de las iniciativas nacionales en materia de responsabilidad social de las empresas, la Declaración sobre las empresas multinacionales está en pie de igualdad con la política de la Unión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas, las Directivas de la OCDE y el Pacto Mundial.

Belarús

El Gobierno informa que no se despliegan esfuerzos para alentar el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas o medidas en materia de relaciones laborales para armonizar las prácticas utilizadas en este campo con las disposiciones de la Declaración sobre las empresas multinacionales.

Brasil

El Gobierno informa que el Foro Nacional del Trabajo se ha creado para actualizar la legislación relativa al trabajo y a las relaciones laborales con objeto de contribuir al desarrollo nacional y a la mejora de las políticas y prácticas. La reforma propuesta está en conformidad con las disposiciones de la Declaración sobre las empresas multinacionales.

Bulgaria

El Gobierno hace referencia a los artículos 2 a 7 y 33 a 49 del Código del Trabajo, que definen los principios de la cooperación tripartita basada en las normas de la OIT.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* considera que el proyecto para concertar una alianza entre el Gobierno de Burkina Faso y la OIT es una expresión del compromiso del Gobierno para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y mejorar así las relaciones laborales.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Camerún (CSTC)* informa que el Gobierno lleva a cabo consultas tripartitas y promueve el diálogo social entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores con vistas a alentar el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales. La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* considera, sin embargo, que el Gobierno no ha desplegado esfuerzos para alentar el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales y armonizarlas con los principios de la Declaración sobre las empresas multinacionales.

Canadá

El Gobierno federal informa que en la última serie de enmiendas al Código del Trabajo del Canadá las organizaciones sindicales y de empleadores tuvieron una activa participación en un extenso proceso de consultas que condujo a la formulación de enmiendas al Código. Las jurisdicciones alientan permanentemente el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales. La Ley de Enmienda del Código de Relaciones Laborales de la Columbia Británica, adoptada el 30 de mayo de 2002, prevé un marco para que los trabajadores y la dirección construyan lugares de trabajo modernos, saludables y competitivos.

Chile

El Gobierno indica que tiene una política permanente para mejorar las prácticas y las relaciones laborales. En el período 2000-2003 introdujo reformas para fortalecer el sindicalismo y la negociación colectiva, mejorar la capacidad fiscalizadora de las autoridades públicas responsables de la verificación de las prácticas laborales en el sector de la exportación, mejorar el diálogo social, introducir normas laborales internacionales en los tratados de libre comercio, erradicar el trabajo infantil, aumentar la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años, e introducir una ley para agilizar los procedimientos del sistema de justicia laboral.

China

El Gobierno informa que con la entrada en vigor de la legislación laboral, ha promovido activamente el desarrollo de las negociaciones colectivas y de los convenios colectivos, esfuerzos que están en conformidad con los principios de la Declaración sobre las empresas multinacionales. Hasta la fecha, 18 provincias han adquirido experiencia en la formulación de legislación para las negociaciones colectivas y han adoptado reglamentos sobre los convenios colectivos. Estos esfuerzos han facilitado en gran medida el desarrollo de las negociaciones colectivas y de los convenios colectivos en distintos tipos de empresas.

La *Federación de Sindicatos de China (ACFTU)* añade que el sistema de consultas tripartitas sobre las relaciones laborales existe en los planos provincial y municipal y que se ha utilizado para desarrollar los salarios mínimos, las normas y los arbitrajes de los conflictos laborales en esos planos.

Colombia

El Gobierno indica que el proyecto «Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo en Colombia» se está aplicando actualmente y que en él no se establece ninguna distinción entre las empresas nacionales y las multinacionales.

Costa Rica

El Gobierno informa que el Departamento de Relaciones Laborales, el Centro de resolución alterna de conflictos y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo contribuyen a alentar el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales, incluso en las empresas multinacionales.

Croacia

El Gobierno informa que será necesario armonizar la legislación laboral con la directiva 94/45/EC del Consejo sobre el establecimiento de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas, y prever el establecimiento y funcionamiento de comités de empresa en las

empresas multinacionales. Su objetivo es descentralizar las relaciones laborales y tratar de reformular el diálogo social, pasando de la base tripartita actual a una base bipartita.

Eritrea

Los interlocutores tripartitos recalcan que un gran número de las disposiciones previstas en los párrafos 41-59 de la Declaración sobre las empresas multinacionales ya se ha incorporado en la Proclamación sobre el trabajo.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* informa que no se dispone de información acerca de iniciativas gubernamentales para respaldar las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales.

Grecia

El Gobierno informa que Grecia ha ratificado los Convenios núms. 87, 98, 111, 122, 138 y 182.

Guinea

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* señala que, dado que la Comisión Nacional para las Políticas Laborales y Sociales dejó de funcionar, no está en capacidad de saber si el Gobierno y los sindicatos se remiten a la Declaración sobre las empresas multinacionales para las cuestiones de diálogo social. El CNP es miembro de la Comisión y participaba en las discusiones relativas a las empresas multinacionales.

Hungría

El *Sindicato Independiente de Trabajadores de Tungsram* señala que las comisiones sobre diálogo sectorial alientan el desarrollo y la mejora de las relaciones laborales.

Indonesia

El Gobierno indica que la ley núm. 13/2003 sobre la mano de obra alienta el desarrollo y la mejora de las prácticas en materia de relaciones laborales mediante el establecimiento de políticas apropiadas.

Italia

El Gobierno informa que su enfoque global en materia de responsabilidad social de las empresas incluye la promoción de la participación de los trabajadores en las empresas mediante una participación activa e informada de los sindicatos en los procesos internos. En las nuevas directivas europeas se reconoce que las relaciones laborales armoniosas son la base para establecer mecanismos de cooperación e información entre la dirección y los trabajadores. Por esta razón, los reglamentos relativos a los comités de empresa europeos y a las empresas europeas exigen que la dirección central consulte e informe con frecuencia a los representantes de los trabajadores.

Kenya

El Gobierno informa que está revisando la legislación laboral.

Letonia

El Gobierno informa que no se han emprendido actividades para alentar el desarrollo y la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales y armonizarlas con los principios de la Declaración sobre las empresas multinacionales.

Líbano

El Gobierno indica que, en sus esfuerzos para promover relaciones laborales armoniosos, el Ministerio de Trabajo trabaja con organizaciones de empleadores que incluyen tanto empresas multinacionales como empresas nacionales.

Malí

El Gobierno informa que las empresas multinacionales participan en negociaciones colectivas y en comisiones consultivas a través de organizaciones de empleadores.

Mauricio

El Gobierno informa que se están celebrando consultas con organizaciones de trabajadores y de empleadores para remplazar la Ley sobre Relaciones Laborales.

México

El Gobierno informa que promueve un conjunto de valores y principios encaminados a construir un nuevo paradigma cuyo elemento central es la dignidad de la persona. Por medio del diálogo permanente con los sectores productivos y los interlocutores sociales, de un cambio gradual, de la legalidad y la justicia, esta iniciativa busca crear un conjunto de nuevos hábitos, prácticas y valores en el mundo laboral que permitan mejorar la capacidad productiva y la competitividad de las empresas y elevar los niveles de vida de los trabajadores y de sus familias.

República de Moldova

El Gobierno informa que las empresas multinacionales y sus asalariados, al igual que otras empresas, se benefician de todos los derechos y facilidades previstos en la legislación nacional en materia de diálogo social, lo cual está en conformidad con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes. Además de estos derechos, tienen derecho a participar, directamente o a través de sus representantes, en negociaciones colectivas, tienen derecho a concertar convenios colectivos y a participar en la formulación de instrumentos reglamentarios, que incluyen programas de desarrollo económico. Además, los sindicatos y los empleadores también tienen derecho a formular comentarios sobre cualquier proyecto de ley o reglamento.

Nueva Zelanda

El Gobierno informa que el proyecto de reforma de 2004 de la Ley sobre Relaciones Laborales que enmienda la Ley sobre Relaciones Laborales de 2000, permite que la ley alcance mejor los objetivos de promover relaciones de empleo justas, productivas y efectivas. El proyecto de ley respalda el principio de buena fe en las relaciones individuales y colectivas entre asalariados, empleadores y sindicatos; promueve la negociación colectiva y la solución de conflictos; ofrece mecanismos para la solución de conflictos; prevé la protección de los asalariados en situaciones de reestructuración para garantizar que sus condiciones no se vean afectadas, y alienta a los nuevos empleadores a utilizar los recursos existentes.

Países Bajos

El Gobierno informa que los principios de la Declaración sobre las empresas multinacionales están inscritos en la legislación nacional. Los convenios colectivos constituyen el medio más importante de autorreglamentación y el Gobierno respalda su ampliación, lo cual da como resultado su aplicabilidad general a una industria.

Polonia

El Gobierno indica que la Comisión Tripartita para las Asuntos Socioeconómicos busca alcanzar y mantener la paz social constituyendo un foro para el debate público a fin de conciliar los intereses de los asalariados, los empleadores y el público. También es posible establecer una comisión de diálogo social en el plano local si así lo solicitan por lo menos una organización representativa de los empleadores y una organización representativa de los trabajadores. Se han iniciado labores para armonizar los reglamentos polacos con la legislación de la Unión Europea.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que apenas están empezando a desplegarse esfuerzos para aplicar la legislación de la Unión Europea.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSA)* informa que se ha adoptado un marco social para definir y utilizar mejor los mecanismos de diálogo social.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* considera que las relaciones laborales no han cambiado mucho desde el último informe y que siguen siendo muy buenas.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* ha tropezado con dificultades para negociar convenios colectivos en el sector de las telecomunicaciones.

Tailandia

El Gobierno informa que actualmente está revisando ciertas disposiciones de la Ley sobre Relaciones Laborales para armonizarla con los principios de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)* informa que no tiene conocimiento de ninguna iniciativa del Gobierno para alentar el desarrollo y la mejora de las prácticas en materia de relaciones laborales.

Turquía

El Gobierno informa que ha emprendido esfuerzos constantes para armonizar las relaciones laborales con las normas de la OIT. Ello ha dado como resultado la introducción de cambios importantes en la legislación pertinente.

Zambia

El Gobierno informa que los esfuerzos para alentar la mejora de las políticas y prácticas en materia de relaciones laborales se ven facilitados por las reuniones del

Consejo Tripartito Consultivo del Trabajo, en el cual están representadas las empresas multinacionales a través de la *Federación de Empleadores de Zambia*.

Zimbabwe

El Gobierno señala que, si bien los trabajadores de las zonas francas industriales actualmente no están cubiertos cabalmente por la Ley del Trabajo, está preparando una enmienda que permita aplicarles esta ley.

Pregunta 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.

Austria

El Gobierno no tiene conocimiento del traslado de ninguna empresa y remite a los comentarios de la Cámara Federal del Trabajo.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* señala que las inversiones o el traslado de actividades a países de Europa Central y Oriental o a China se deben principalmente a razones de costos. Sin duda otro factor determinante es la legislación medioambiental. No se conoce el papel que desempeña la legislación laboral en estas decisiones de traslado.

Brasil

El Gobierno informa que no conoce ningún caso de empresas multinacionales que quisieran trasladar sus operaciones a otro país, dado que la legislación laboral brasileña es menos estricta, en particular por lo que se refiere a los salarios.

Bulgaria

El Gobierno informa que ninguna empresa multinacional ha indicado su intención de marcharse del país. Informa que la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* ha declarado que algunas empresas multinacionales han ejercido presiones amenazando con deshacerse de sus inversiones, en particular en los sectores del textil y del vestido. Entre las razones que aducen están una mano de obra más barata, regímenes laborales más liberales y sistemas de relaciones laborales más débiles.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* no tiene conocimiento de ningún caso de empresas multinacionales o nacionales que tengan la intención de trasladar sus actividades a otro país por razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las razones para trasladar las actividades están relacionadas principalmente con las diferencias en los costos de los factores y en la presión fiscal que hacen que las empresas de Burkina Faso sean menos competitivas.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* no dispone de ninguna información sobre empresas que hayan considerado trasladar sus actividades a

otro país por razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Chile

El Gobierno no tiene conocimiento de ninguna empresa, nacional o multinacional, que haya considerado o que esté considerando trasladar sus actividades a otro país por razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Croacia

El Gobierno informa que las enmiendas de la Ley sobre el Trabajo de 2003 armonizaron la legislación con el acervo comunitario de la Unión Europea. Esto permitió atenuar los rígidos procedimientos que se aplicaban anteriormente en materia de despidos colectivos y de plazos obligatorios de preaviso. Croacia sigue ocupando un alto lugar en cuanto al índice de gravedad combinado de la seguridad del empleo a largo y a corto plazo, y ello tal vez explique por qué las empresas trasladan sus actividades, pero el Gobierno no puede proporcionar ningún detalle para corroborarlo.

Hungría

El Gobierno informa que no conoce y no puede conocer los planes de reubicación de las empresas multinacionales, ya que estas decisiones se toman fuera de Hungría. La dirección en Hungría recibe informaciones de las sedes de las empresas multinacionales una vez que se han tomado las decisiones.

Indonesia

El Gobierno informa que no hay indicaciones claras acerca de la voluntad de las empresas de transferir sus operaciones a otro país debido a las prácticas en materia de relaciones laborales, sobre todo debido al ejercicio del derecho de la libertad sindical. El Gobierno señala, sin embargo, que la *Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO)* indica que algunas empresas multinacionales han considerado trasladar sus operaciones debido principalmente a la persistencia de huelgas. Ahora bien, el Gobierno declara que el número de huelgas disminuyó de más de 300 casos en 2002 a algo más de 200 en 2003.

Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* informa que hay pocos casos de empresas que hayan considerado o que estén considerando trasladar sus actividades a otro país por razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pero no dispone de informaciones detalladas.

Malasia

El Gobierno informa que las estadísticas indican que en el período de 2000-2003, en total 40 empresas multinacionales trasladaron sus operaciones a otro país, y cada año durante ese período aumentó el número de empresas. Los traslados no se debieron únicamente a razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también a otras razones tales como una mano de obra y costos operacionales más baratos en otros países.

Malí

El Gobierno indica que las empresas multinacionales consideran que Malí proporciona un entorno político estable para las inversiones. Se ha establecido un

programa de acción para la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a fin de respaldar los esfuerzos del Gobierno para promover los derechos de los trabajadores.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que es difícil demostrar que las empresas han considerado trasladar sus operaciones a otro país por razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No le caben dudas de que la decisión de trasladar esas operaciones a otro país se debe a los costos laborales, a garantías sociales para los trabajadores y a la facilidad con que los beneficios pueden transferirse al país de origen, entre otras razones.

Suiza

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* menciona casos en el sector de la lana.

Zambia

El Gobierno informa sobre un caso de una empresa multinacional que se trasladó y luego volvió con otro nombre, pero no está claro si ello se debió a razones relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Pregunta 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 de negociación colectiva).

Austria

El Ministerio Federal de Economía y Trabajo no tiene conocimientos de problemas de ese tipo.

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* cita el caso de una empresa multinacional que no reconoce el principio de la representación de los trabajadores, aun cuando se trata de una práctica común en Austria.

Bélgica

Los interlocutores tripartitos declaran que la evaluación de las operaciones de reestructuración en Bélgica se publicará en el sitio web de la Asociación sobre Derecho Laboral en la dirección: www.ajpds.be. Se está procediendo a reestructuraciones masivas en muchos sectores, desde el de las telecomunicaciones hasta el de la producción de acero. En general, las empresas parecen estar en conformidad con la legislación vigente relativa a las operaciones de reestructuración. No se producen casos similares al registrado en 1997 en el sector del automóvil. Este sector todavía sigue siendo objeto de una reestructuración sustancial, y se han registrado pérdidas de empleo. En el sector bancario, se prevén reducciones de los niveles de empleo como resultado de la mayor utilización de los servicios bancarios automatizados, la banca electrónica, etc. Siguiendo la larga tradición de Bélgica en materia de diálogo social, tanto las empresas nacionales como las multinacionales reciben asistencia para la adopción de planes sociales en caso de reestructuración, incluso cuando ello no es legalmente obligatorio. El Gobierno tiende a

favorecer la adopción de planes sociales proporcionando asesoramiento jurídico, en lugar de imponerlos a las empresas.

Brasil

El Gobierno informa que no ha habido problemas de violaciones de los derechos de los trabajadores, tales como el incumplimiento de los convenios colectivos o retrasos en el pago de los salarios o de las horas extraordinarias, ni en las multinacionales ni en las empresas nacionales. No es posible establecer una correlación entre el tipo de problema y la naturaleza de la empresa. La reforma de la legislación laboral en curso contribuirá a impedir este tipo de problema proporcionando un marco jurídico que aliente el respeto mutuo y el diálogo entre las partes.

Bulgaria

El Gobierno informa que la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* menciona los siguientes alegatos: casos de suspensión de la afiliación sindical debido a ascensos a puestos de alta dirección, amenazas de retener el pago de primas si el trabajador no se retira del sindicato, asalariados que se niegan a firmar contratos de trabajo colectivos e intentos de eliminar a los sindicatos en ciertas organizaciones. La CITUB cita cuatro empresas multinacionales que recurren a tácticas dilatorias en el proceso de negociación y firma de convenios colectivos. En dos empresas multinacionales en las que ya se habían firmado los contratos, señalaron el incumplimiento del convenio por lo que se refería a los salarios y a las prestaciones sociales. También señalan que a menudo resulta difícil tener acceso a informaciones sobre la situación económica y financiera de la empresa. Además, en los casos en que la afiliación sindical es escasa, a menudo resulta difícil que las empresas multinacionales participen en negociaciones sectoriales.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* menciona cuestiones relacionadas con los salarios más elevados y las prestaciones más importantes que se conceden a los asalariados que trabajan en las sedes de las multinacionales, en comparación con los que trabajan en las filiales locales.

Burundi

Los interlocutores tripartitos informan que las crisis políticas afectaron a todas las empresas.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declaran que no existen diferencias entre los problemas de relaciones laborales de las empresas multinacionales y los de las empresas nacionales. Los problemas específicos de relaciones laborales se deben a cuestiones de reconocimiento del sindicato y de negociación colectiva.

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* informa que las relaciones laborales en las empresas multinacionales y en las empresas nacionales son similares. Sin embargo, hay algunos casos de colusión con inspectores del trabajo para ocultar ciertas prácticas.

Canadá

El Gobierno federal informa que en el período de 2000-2003 no se identificaron problemas particulares en materia de relaciones laborales propios de las empresas

multinacionales. Una jurisdicción indicó que la competencia internacional ha afectado tanto a las empresas multinacionales como a los empleadores nacionales e incluyó ejemplos de reubicación de empleos por parte de empresas multinacionales durante el período examinado.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa que en las empresas multinacionales han surgido conflictos laborales relacionados con exigencias formuladas a varios comités (tales como el comité de personal, el comité disciplinario y el comité de la seguridad en el empleo), para que los trabajadores tengan el mismo número de representantes que la dirección. También han surgido conflictos relacionados con exigencias para que las reuniones de las juntas de directores acepten la participación de los asalariados. Los conflictos laborales en las empresas multinacionales se deben a que sus costumbres en materia de relaciones laborales son diferentes a las de las empresas nacionales. Algunas tratan de reducir o de suprimir los salarios de los representantes sindicales a tiempo completo y de cerrar las oficinas del sindicato. Cuando se ha detenido la producción debido a conflictos laborales, algunas empresas multinacionales han fabricado bienes en otros países y los han importado, algo que los sindicatos consideran como una violación de las disposiciones jurídicas sobre la «restricción de los reemplazos durante los conflictos», y como un factor que no hace más que prolongar los conflictos laborales. En algunas empresas multinacionales surgieron conflictos laborales debido a que los sindicatos hicieron propuestas para pedir una protección del empleo y para prohibir un deterioro de las condiciones de trabajo en una situación de reestructuración. En algunas empresas multinacionales, los conflictos se han debido al hecho de que los sindicatos estaban en contra de la aplicación de una remuneración basada en el rendimiento.

Croacia

El Gobierno informa que las prácticas en materia de relaciones laborales de las empresas multinacionales y de las empresas nacionales son muy similares. Llama la atención sobre las empresas multinacionales del sector del comercio al por menor, en las que las actividades sindicales y la negociación colectiva son imposibles. El Gobierno cita casos de reubicación de trabajadores, despidos de mujeres embarazadas y condiciones de trabajo que no se ajustan a las normas mínimas, tratados por el servicio de inspección estatal.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* informa que en la industria de la hotelería ha habido problemas de relaciones laborales y huelgas.

Finlandia

El Gobierno informa que una empresa finlandesa cerró su unidad de producción en Finlandia y trasladó sus actividades a Alemania, lo cual causó la pérdida de 400 empleos. Los sindicatos pidieron al Punto Nacional de Contacto de la OCDE que examinara los planes de la empresa. El punto nacional de contacto celebró consultas con las partes y el Punto Nacional de Contacto alemán, pero no podía formular una declaración, habiéndose iniciado ya procedimientos jurídicos basados en la Ley de Finlandia sobre Cooperación en las Empresas. Los Puntos Nacionales de Contacto de los Países Bajos y Francia pidieron al Punto Nacional de Contacto de Finlandia que obtuviera información complementaria de dos empresas matrices finlandesas para abordar casos específicos en sus países.

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* declara que puede ser difícil conciliar el enfoque de la dirección de las empresas multinacionales con la cultura

finlandesa en materia de relaciones laborales. También le preocupa que algunas empresas multinacionales tengan una visión negativa de las actividades de los sindicatos.

Guinea

El *Consejo Nacional de Empleadores (CNP)* informa que en ocasiones las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección formada por expatriados son difíciles.

Indonesia

El Gobierno informa que no se dispone de informaciones sobre ningún problema particular en materia de relaciones laborales propio de las empresas multinacionales, ya que en los datos no se establecen diferencias entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales.

Japón

La *Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)* informa que hay muchos casos de renunciadas forzadas en los que se ignoran la legislación y las prácticas nacionales.

Kenya

El Gobierno informa que en 2003 hubo huelgas generales en las zonas francas industriales relacionadas con las condiciones de empleo y el derecho a la libertad sindical. El diálogo ha impulsado a la mayoría de las zonas francas industriales a aceptar el sindicalismo y a observar normas mínimas de trabajo.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que hay problemas de relaciones laborales en el sector del comercio al por menor, en el cual la afiliación a un sindicato o los intentos de constituir un sindicato han dado lugar a despidos en los que no se respetan las normas jurídicas. Pueden encontrarse mayores detalles a este respecto en los informes del Servicio Principal de Inspección del Trabajo sobre las operaciones del Servicio Nacional de Inspección del Trabajo para 2002 y 2003.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* informa que en los sectores de la pesca, el turismo y la industria de los cosméticos existen problemas de relaciones laborales.

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores (ECA)* informa que en el sector de la construcción ha habido problemas en materia de relaciones laborales con empresas multinacionales. En un caso concreto estaban involucradas una empresa nacional y una empresa multinacional, que ganaron un contrato. Posteriormente emplearon los servicios de más de 20 subcontratistas locales, cuatro de los cuales están sindicados. En conjunto, los subcontratistas empleaban a más 1.800 trabajadores. Los subcontratistas tenían un memorando de entendimiento con la empresa multinacional, que se basó en consultas con el Gobierno y en los convenios colectivos locales. Según la ECA, el memorando preveía escalas de salarios superiores al salario mínimo nacional, permitía que los subcontratistas reconocieran diferentes niveles de calificaciones en relación con la remuneración, y prohibía la competencia por parte de los subcontratistas. Durante las obras, surgió un conflicto en relación con el salario mínimo prometido con fines electorales a los sectores

de la energía y la construcción. Los trabajadores subcontratados dejaron sus empleos para asegurarse mejores salarios y condiciones de servicio. Después de seis semanas, el Gobierno anunció que no se introduciría la revisión propuesta del salario mínimo sectorial. Los trabajadores en huelga solicitaron la celebración de negociaciones con representantes de la empresa multinacional, lo cual dio lugar a la celebración de tres reuniones con representantes de la empresa multinacional, representantes de la empresa nacional, representantes y asesores de los trabajadores y miembros del Sindicato de Trabajadores del Petróleo (OWTU) y del Centro Nacional de Sindicatos (NATUC). Al cabo de cierto tiempo, se alcanzó una solución. El acuerdo concertado preveía lo siguiente: no se tomarían represalias contra los trabajadores, los trabajadores tendrían derecho a estar acompañados por un representante para la solución de conflictos y quejas, y se adoptaría un memorando de entendimiento más completo que elevaría los salarios, modificaría el régimen de pago de los salarios, el pago de prestaciones adicionales, el pago de dos días feriados y el pago de una prestación de rendimiento por la terminación temprana de las tareas. Los trabajadores convinieron en someterse a pruebas médicas y de detección de drogas, aplicables a todos los trabajadores en el momento de su regreso, una revisión y mantenimiento del equipo en reposo, sesiones de información sobre seguridad y movilización de los subcontratistas. El conflicto duró en total 11 semanas.

Ucrania

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (CFTUU)* señala dos violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de las empresas multinacionales durante la constitución de sindicatos. En una empresa multinacional, los directivos iniciaron una campaña antisindical que viola los párrafos 8, 42-44 y 46 de la Declaración sobre las empresas multinacionales, el artículo 36 de la Constitución de Ucrania y los artículos 5, 6 y 7 de la Ley sobre Sindicatos, sus derechos y garantías para su actividades. La dirección ha iniciado negociaciones con el sindicato. En otra situación, una empresa mixta de Ucrania y Alemania del sector del tabaco inició una campaña antisindical contra su dirigente.

Pregunta 19

Sírvase facilitar la información de que disponga sobre los cambios introducidos en las prácticas de negociación colectiva de las empresas multinacionales 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 empresas multinacionales²⁸.

Brasil

El Gobierno informa que se prevén cambios en las prácticas de negociación colectiva como resultado de las discusiones que se celebran en el Foro Nacional del Trabajo. Durante el período estudiado, hubo unos cuantos cambios debido a la adopción de nuevas leyes que afectan directa o indirectamente la negociación colectiva, tales como la ley núm. 9,957/2000 destinada a agilizar la solución de los conflictos laborales y la ley núm. 9,958/2000 por la que se establecen comités de conciliación preliminar en las empresas para resolver conflictos laborales individuales.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* declara que las prácticas de negociación colectiva de las empresas multinacionales están en conformidad con las normas nacionales.

²⁸ *Ibíd.*

Bulgaria

El Gobierno informa que según la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* se conciertan convenios colectivos en casi todas las ramas de las empresas multinacionales. Los resultados positivos se deben a una buena preparación anticipada y a la comunicación de informaciones preliminares sobre problemas financieros y económicos de la empresa, en la que prevalece una relación constructiva y cooperativa. El Gobierno da ejemplos de algunas mejoras obtenidas en materia de salud, duración de las vacaciones, niveles más elevados de vacaciones pagadas, y primas sobre seguridad social. Se informa que hay problemas en relación con el suministro de información a los sindicatos y a los trabajadores acerca de la situación financiera de la empresa, así como en relación con la coordinación con federaciones sindicales europeas e internacionales.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa que existen convenios marco para la negociación colectiva en los sectores de la banca, los seguros y en otros sectores que ofrecen algunas ventajas por lo que se refiere a las pensiones, subsidios y formación profesional. Estos acuerdos marco suelen ser el resultado de las presiones que ejercen los asalariados sobre la dirección de la empresa.

Burundi

Los interlocutores tripartitos indican que las prácticas de negociación colectiva no están bien desarrolladas en Burundi.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* declara que desde 2000 se han negociado varios convenios colectivos con la participación de las empresas multinacionales. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* añade que en 2002, el Ministerio de Trabajo alentó la renegociación de antiguos convenios colectivos celebrados entre la *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* y la CSTC. Las empresas multinacionales que son miembros de la GICAM respetan y aplican los nuevos convenios gracias al aliento que reciben de la GICAM y, cuando es pertinente, de sus propios convenios marco internacionales.

Canadá

El Gobierno de Quebec indica que los cambios en las prácticas de negociación colectiva son principalmente el resultado de la concertación de convenios locales.

China

El Gobierno informa que los cambios en las prácticas en materia de negociación colectiva en las empresas multinacionales se deben en parte a los acuerdos marco firmados por federaciones sindicales mundiales y las sedes de las empresas multinacionales. También han influido en ellos los esfuerzos del Gobierno para promover el desarrollo de las negociaciones colectivas y de los convenios colectivos.

Finlandia

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* declara que la mayoría de las empresas multinacionales negocia a través de organizaciones nacionales de empleadores.

Hungría

Según el Gobierno, la práctica de participar en una negociación colectiva no ha cambiado, pero sí ha cambiado el sistema institucional. El 41 por ciento de los trabajadores de las empresas multinacionales y de las empresas nacionales está cubierto por un convenio colectivo. No hay estadísticas sobre empresas nacionales que participan en convenios colectivos, pero los sindicatos y las organizaciones de empleadores sectoriales han creado 30 comités de diálogo sectorial.

El Gobierno indica que las organizaciones de empleadores consultadas consideran que la negociación colectiva plantea un reto tanto para los empleadores como para los asalariados y que el porcentaje de empresas multinacionales que practican la negociación colectiva es inferior al promedio nacional.

Kenya

El Gobierno indica que las empresas multinacionales generalmente siguen las prácticas de la negociación colectiva. Sin embargo, algunas empresas han introducido sistemas de medición de la productividad y del rendimiento individual como base para fijar los salarios.

Letonia

El Gobierno informa que durante el período de 2000-2003 se modificó la reglamentación relativa a los convenios colectivos, y esta reglamentación está integrada en el Código del Trabajo adoptado en 2001.

Mauricio

El Gobierno indica que la fijación de salarios y la determinación de las condiciones de trabajo constituyen actividades estatales institucionalizadas. Sin embargo, da apoyo a las partes que han iniciado ejercicios de negociación colectiva.

Nueva Zelanda

Según el Gobierno, no se dispone de información relativa a los cambios en las prácticas de negociación colectiva.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* añade que no hay pruebas de que los convenios marco tienen repercusiones sobre las prácticas de negociación colectiva.

Polonia

El Gobierno informa que no pueden proporcionarse informaciones sobre los cambios en las prácticas de negociación colectiva, ya que no se establecen distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales en el momento de recopilar los datos.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa que no existen convenios colectivos en los planos nacional ni sectorial. A menudo, la mayoría de las cuestiones relativas a la negociación colectiva se tratan en convenios colectivos de las empresas y en disposiciones de la legislación laboral.

Reino Unido

El Gobierno informa que no establece distinciones entre los trabajadores de las empresas multinacionales y los de las otras empresas cuando se trata de los derechos de los

trabajadores a la libertad sindical o al reconocimiento de los derechos de negociación colectiva.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* informa que existen marcos para la negociación en reuniones mensuales de los empleadores y de representantes del personal. A menudo estas negociaciones dan como resultado la firma de convenios.

Suiza

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa que en las empresas de la industria alimentaria hay renuencia para suscribir convenios marco.

Pregunta 20

¿Apoyan las EMN a las organizaciones de empleadores en su país (a través de la afiliación, de actividad conjuntas, de la representación o de otro modo)?

Alemania

La *Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)* informa de que las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores, son miembros activos y desempeñan una función determinante. La responsabilidad social de la empresa está adquiriendo cada vez más importancia para las empresas multinacionales, especialmente para las que desarrollan sus actividades en los países en desarrollo. La BDA ha promovido activamente la Declaración sobre las EMN, que ahora las empresas reconocen como la directiva de referencia aceptada internacionalmente. La BDA, en cooperación con las empresas miembro, está estudiando actualmente la manera de lograr que estas directivas sean más viables para las empresas.

Austria

El Gobierno y la *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* informan de que todas las empresas que operan en Austria, incluidas las filiales de las empresas multinacionales, son miembros de la Cámara de Comercio de Austria. La mayor parte de las filiales también son miembro de la asociación de industria pertinente o de otros grupos de presión.

Brasil

El Gobierno declara que las grandes empresas multinacionales están afiliadas a las principales organizaciones de empleadores del país, como la Confederación Nacional de Agricultura, la Confederación Nacional del Comercio, la Confederación Nacional de la Industria, y la Confederación Nacional del Transporte.

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* señala que las empresas multinacionales participan activamente en las organizaciones de empleadores del Brasil.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* indica que las empresas multinacionales son miembros de las organizaciones de empleadores y las apoyan y participan activamente en sus actividades.

Burundi

Los socios tripartitos indican que las empresas multinacionales no apoyan a ninguna organización de empleadores en particular.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* señalan que la mayor parte de las empresas multinacionales están afiliadas a las tres principales organizaciones de empleadores y las apoyan activamente.

La *Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM)* informa de que las empresas multinacionales son en general miembros de las organizaciones de empleadores y las apoyan y participan activamente en sus actividades.

Canadá

El Gobierno federal declara que las empresas multinacionales están representadas y tienen una participación activa en el Consejo de Empleadores del Canadá (CEC), el Consejo de Jefes Ejecutivos del Canadá (CCCE), los Fabricantes y Exportadores del Canadá (CME) y muchas asociaciones laborales. Las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores en algunas jurisdicciones.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* informa de que las empresas multinacionales no apoyan a las organizaciones nacionales de empleadores.

Chile

El Gobierno indica que las empresas multinacionales son miembros de las organizaciones de empleadores.

China

El Gobierno declara que las empresas multinacionales apoyan en general a las organizaciones de empleadores.

Colombia

La *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)* informa de que en todas estas actividades las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* informa de que las empresas multinacionales no apoyan a las organizaciones de empleadores a través de la afiliación, las actividades conjuntas ni de la representación. La mayoría de las empresas multinacionales no adoptan medidas conjuntas para resolver los problemas relativos a las relaciones laborales, sino que los resuelven a través de los bufetes de abogados.

Croacia

El Gobierno declara que las empresas multinacionales participan en las actividades de las organizaciones sectoriales de empleadores, así como de la Asociación de Empleadores de Croacia (HUP).

La HUP indica que las empresas multinacionales son miembros y participan activamente en sus actividades.

Cuba

Los socios tripartitos informan de que el Grupo de Empleadores Cubanos está abierto a todos los tipos de empresa.

República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* informa de que sólo unas cuantas empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores a través de la afiliación.

Finlandia

La *Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)* declara que la mayoría de las empresas multinacionales es miembro de organizaciones de empleadores.

Hungría

El Gobierno indica que las organizaciones de empleadores consultadas consideran que las empresas multinacionales apoyan menos a las organizaciones de empleadores nacionales y la práctica del tripartismo que las empresas nacionales.

Indonesia

El Gobierno informa de que las empresas multinacionales no apoyan activamente a las organizaciones de empleadores. Son pocas las empresas multinacionales que son miembros de la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO), pero la mayoría consulta a sus cámaras de comercio nacionales.

Jamaica

El Gobierno indica que la mayoría de las empresas multinacionales apoya a la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF). Muchas de estas empresas están registradas en las listas de afiliación de la JEF y colaboran en actividades conjuntas.

Japón

El Gobierno declara que la Federación Empresarial del Japón recomienda activamente políticas y estrategias al Gobierno.

La *Federación Empresarial del Japón* afirma que recoge las opiniones de las empresas sobre diversas cuestiones y establece recomendaciones en materia de políticas para presentarlas al Gobierno y a otras partes interesadas. Señala que su afiliación está abierta a las empresas extranjeras, y que algunas empresas extranjeras son miembros y participan activamente en las actividades de la organización.

Kenya

El Gobierno indica que la mayoría de las empresas multinacionales es miembro de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE), la Asociación de Banqueros de Kenya (KBA) o la Asociación de Fabricantes de Kenya (KAM). Participan en actividades conjuntas, en particular en relación con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Letonia

El Gobierno declara que las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores a través de la afiliación.

Líbano

El Gobierno informa de que las empresas multinacionales son miembros activos de las organizaciones de empleadores.

Lituania

El Gobierno declara que la mayoría de las empresas multinacionales es miembro de la Confederación de Industriales de Lituania (LPK) o de la Confederación de Empresarios de Lituania (LVDK).

Malí

El Gobierno indica que las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores a través de la afiliación.

Mauricio

El Gobierno indica que la mayoría de las empresas multinacionales son miembro del Consejo Económico Mixto y de la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF). El Gobierno las consulta periódicamente.

Nueva Zelanda

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)* señala que las empresas multinacionales apoyan en general a las organizaciones de empleadores.

Países Bajos

El Gobierno informa de que las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores de la misma forma en que lo hacen las empresas nacionales.

Panamá

El Gobierno indica que la mayoría de las empresas multinacionales son miembro de organizaciones de empleadores.

Perú

Según la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)*, las empresas multinacionales son miembros de diferentes organizaciones de empleadores y participan activamente en sus actividades.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que en el período comprendido entre 1998 y 2000 las empresas multinacionales no participaban en las organizaciones de empleadores pero se asociaban en diversas cámaras de industria. Sin embargo, desde 2001 muchas empresas multinacionales se han afiliado a la Confederación Polaca de Empleadores Privados (PKPP) y al Business Centre Club (BCC). Un grupo relativamente pequeño de empresas multinacionales se ha afiliado a la Confederación de Empleadores Polacos (KPP).

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* informa de que las empresas multinacionales apoyan y participan activamente en las actividades de las organizaciones de empleadores.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* indica que muchas empresas multinacionales son miembros de organizaciones de empleadores.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* informa de que las empresas multinacionales son miembros de organizaciones de empleadores o bien de cámaras de comercio.

Tailandia

El Gobierno declara que las empresas multinacionales apoyan en general las actividades de las organizaciones de empleadores. Sin embargo, la *Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)* declara que sólo unas cuantas empresas multinacionales son miembros y participan activamente en las actividades de la ECOT.

Trinidad y Tabago

Según la *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)*, las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores a través de su afiliación y actividades conjuntas.

Turquía

El Gobierno informa de que las empresas multinacionales no apoyan a las organizaciones de empleadores.

Zambia

El Gobierno informa de que las empresas multinacionales apoyan a las organizaciones de empleadores, en particular a través de la afiliación y la representación.

Zimbabwe

El Gobierno declara que las empresas multinacionales son miembros de la Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ), que hace participar a los trabajadores y al Gobierno en discusiones socioeconómicas bajo los auspicios del foro de negociación tripartito.

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

Pregunta 21

Si éste 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.

Austria

El Gobierno indica que no se trata de un informe conjunto. Solicitó las contribuciones de la Cámara de Comercio de Austria (WKÖ), la Federación de la Industria de Austria (IV), la Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB) y la Cámara Federal del Trabajo (BAK), y recibió una contribución de esta última. El informe del Gobierno hace referencia a dicha contribución.

Bélgica

La respuesta fue elaborada por los socios tripartitos con ayuda del Consejo Nacional del Trabajo (CNT).

Bulgaria

El Gobierno informa de que participaron en la preparación de la presente respuesta las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Burkina Faso

El Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB) preparó la respuesta y la remitió al Gobierno.

Burundi

Los socios tripartitos indicaron que la Asociación de Empleadores de Burundi (AEB) y la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) participaron conjuntamente en la preparación de la respuesta.

Canadá

El Gobierno federal declara que remitió copia de su informe al Congreso del Trabajo del Canadá (CLC), la Confederación de Sindicatos Nacionales (CNTU) y al Consejo de Empleadores del Canadá (CEC). Se envió una copia del informe del Gobierno de Quebec

al Consejo Consultivo sobre el Trabajo y los Trabajadores (CCTM), que engloba a las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores de Quebec.

Chile

El Gobierno envió copia de su informe a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

China

El Gobierno informa de que se enviaron ejemplares del cuestionario a la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) y a la Confederación de Empresas de China.

Colombia

El Gobierno indica que se envió copia del informe a las dos organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país.

Costa Rica

El Gobierno remitió copia de su informe a la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricense (CMTC), la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP).

Croacia

El Gobierno declara que se enviarán copias del informe a Sindicatos Independientes de Croacia, la Federación de Sindicatos de los Servicios Públicos de Croacia, la Asociación de Sindicatos de Trabajadores de Croacia, la Asociación de Sindicatos de Croacia, el Sindicato de Trabajadores de Servicios UNI-CRO, así como a la Asociación de Empleadores de Croacia y a la Unión de Organizaciones Independientes de Empleadores.

Cuba

La respuesta es un informe conjunto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Grupo de Empleadores Cubanos y la Central de Trabajadores de Cuba (CTC).

Finlandia

El Gobierno indica que se solicitó a las organizaciones que se indican a continuación a que participaran en la preparación de la respuesta:

- la Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT);
- la Confederación de Empleadores de Industrias de Servicios de Finlandia (Palvelutyöntajat);
- la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK);
- la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA);
- la Comisión de Empleadores Municipales (KT), y
- el Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos.

Grecia

El Gobierno remitió ejemplares del cuestionario a los interlocutores sociales, pero no recibió ninguna respuesta.

Guinea

El Consejo Nacional de Empleadores (CNP) preparó la respuesta.

Hungría

La respuesta fue preparada por el Gobierno y en ella se incluyen las observaciones de las organizaciones de empleadores que se indican a continuación: Unión de Empleadores Agrícolas, Federación Nacional de Cooperativas Generales de Consumidores, Asociación Nacional de Empresas Industriales, Federación Nacional de Comerciantes y Restauradores, Confederación de Empleadores e Industriales de Hungría, Asociación Industrial de Hungría, Confederación Húngara de Empresas de Servicios Públicos, Federación Nacional de Cooperadores y Productores Agrícolas y Asociación Nacional de Empresarios y Empleadores; se consultó a las siguientes organizaciones de trabajadores pero no formularon observaciones por separado: Federación Nacional de Sindicatos Autónomos, Grupo Sindical de Intelectuales, Liga Democrática de Sindicatos Independientes, Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría, Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores, y el Foro Sindical de Cooperación. El Sindicato Independiente de Trabajadores Tungsram presentó algunas observaciones.

Indonesia

El Gobierno consideró las aportaciones de la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO), pero las organizaciones sindicales no presentaron observaciones tras una reunión consultiva celebrada por el Gobierno. Se remitirá copia del informe a las organizaciones sindicales y a APINDO.

Jamaica

El Gobierno enviará copia de su informe a la Confederación de Sindicatos de Jamaica, a la Federación de Empleadores de Jamaica, al Instituto de Planificación de Jamaica y al Instituto de Estadísticas de Jamaica.

Japón

El Gobierno informa de que se envió copia del informe a la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) y a la Federación Empresarial del Japón (JBF).

Kenya

El Gobierno envió copia del informe a la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) y a la Organización Central de Sindicatos (COTU).

Letonia

El Gobierno informa de que se envió copia del informe a la Confederación de Empleadores de Letonia y a la Federación de Sindicatos Libres de Letonia.

Líbano

El Gobierno envió copia de su informe a la Asociación de Industriales del Líbano, la Federación Libanesa de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura, y la Confederación General de Trabajadores.

Lituania

El Gobierno informa de que se envió el cuestionario a la Confederación de Industriales de Lituania, la Confederación de Empresarios de Lituania, el Sindicato «Solidarumas» de Lituania, la Confederación de Sindicatos de Lituania, y la Federación de Trabajadores de Lituania. El Gobierno informa de que sólo presentó observaciones la Confederación de Sindicatos de Lituania.

Malasia

El Gobierno indica que consultó a la Federación de Empleadores Malasios (MEF) y al Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC).

Malí

El Gobierno envió copia de su informe a la Unión Nacional de Trabajadores de Malí (UNTM), la Confederación de Trabajadores de Malí (CSTM), y el Consejo Nacional de Empleadores Malasios (CNPM).

Mauricio

El Gobierno invitó a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a que formularan observaciones y aportasen su contribución. Se envió copia del informe a la Federación de Empleadores de Mauricio, la Confederación de Trabajadores de Mauricio, la Federación de Sindicatos de Cuerpos Constituidos, la Federación de Trabajadores Unidos, la Federación de Sindicatos de la Administración Pública, la Federación de Sindicatos Progresistas, la Federación de Sindicatos Democráticos Libres, la Federación General de Trabajadores, el Congreso del Trabajo de Mauricio, la Federación de Trabajadores de Mauricio, el Congreso de Sindicatos de Mauricio, la Confederación Nacional de Sindicatos, la Federación de Trabajadores del Estado y la Federación de Trabajadores Libres.

México

El Gobierno consultó a las siguientes organizaciones de empleadores y trabajadores para la preparación de su respuesta: la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CTM).

República de Moldova

El Gobierno informa que se envió copia de su respuesta a la Confederación Nacional de Empleadores de Moldova, la Confederación de Sindicatos de Moldova y la Confederación de Sindicatos Libres de Moldova «Solidaritate».

Nicaragua

El Gobierno consultó al Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la principal organización de empleadores, y a los siguientes sindicatos para la preparación de su respuesta: Central Sandinista de Trabajadores (CST), la Asociación de Trabajadores del

Campo (ATC), la Confederación de Acción de Unificación Sindical (CAUS), la Confederación de Unificación Sindical (CUS), la Confederación General de Trabajadores (CGT(i)) y la Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN).

Noruega

Los socios tripartitos informan de que las siguientes organizaciones recibieron copias del informe: la Federación Noruega de Sindicatos, la Confederación de Comercio e Industria de Noruega, la Confederación de Sindicatos Profesionales, la Federación de Asociaciones Profesionales de Noruega, la Federación de Empresas Comerciales y de Servicios de Noruega, la Confederación de Sindicatos de la Enseñanza Superior y la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales.

Nueva Zelandia

El Gobierno consultó al Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia y a Bussines New Zealand. Se envió copia del informe a dichas organizaciones.

Países Bajos

El Gobierno indica que consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la preparación de su respuesta.

Panamá

El Gobierno remitió copias de su respuesta al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

Polonia

El Gobierno y la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ) presentaron respuestas al cuestionario. El Gobierno informa que se enviaron ejemplares de las respuestas a: la Confederación de Empleadores Polacos (KPP), la Confederación Polaca de Empleadores Privados (PKPP), la Asociación Polaca del Artesanado (ZRP), la Organización de Empleadores Business Centre Club (BCC), el Sindicato Autónomo Independiente «Solidarnosc» (Solidaridad) (NSZZ «Solidarnosc») y el Foro Sindical (FZZ).

Portugal

El Gobierno declara que envió copia de su respuesta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas: la Confederación de la Industria de Portugal (CIP), la Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCP), la Confederación de Agricultores de Portugal (CAP), la Confederación de Turismo de Portugal (CTP), la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP-IN) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Sólo presentaron observaciones la CCP y la UGT.

Senegal

La respuesta fue preparada por la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS).

Suecia

La respuesta fue preparada conjuntamente por el Gobierno, la Confederación de Empresas de Suecia, la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO), la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO) y la Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia (SACO).

Turquía

El Gobierno informa de que se remitieron copias del informe a la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), la Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS), la Confederación de Verdaderos Sindicatos de Turquía (HAK-IS), la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK), la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos de Turquía (KAMU-SEN) y la Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (KESK).

Zimbabwe

El Gobierno informa de que se enviaron ejemplares del cuestionario a la Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ) y al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), pero ninguno respondió.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

Pregunta 22

En caso de que éste 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.

Austria

La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* envió su contribución al Gobierno para que la transmitiera a la OIT.

Brasil

La *Confederación Nacional de Instituciones Financieras (CNF)* envió su respuesta a través del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Burkina Faso

Se enviaron copias del informe preparado por el *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* a la OIT, a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y al Centro de Promoción Empresarial (CPE).

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* envió copias de su informe a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: la Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM), la Unión de Industriales de Camerún (SYNDUSTRICAM), el Movimiento de Empresarios de Camerún (MECAM), la Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC), la Confederación General de Trabajadores de Camerún – Libertad (CGT-Liberté) y la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC).

Chile

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* envió copia de su informe al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Croacia

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* remitió su respuesta a la Oficina para la coparticipación Social.

Perú

Se envió copia del informe de la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Senegal

Se enviarán copias del informe de la *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* a las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores pertinentes.

Suiza

Se envió copia del informe de la *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* al Gobierno.

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* envió copia de su informe a la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de Suiza (SECO).

Trinidad y Tabago

La *Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECA)* declara que envió copia del informe al Gobierno.

Promoción de la observancia de la Declaración sobre las EMN

Pregunta 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 sobre las 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 sobre las EMN.

Pregunta 24

Sírvase facilitar información sobre cualquier actividad que se haya previsto en su país para promover la observancia de la Declaración sobre las EMN, y señale en particular si se requerirá el apoyo de la OIT.

Bélgica

Los socios tripartitos informan de que el Gobierno ha promovido las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales y presta suma atención a las discusiones que tienen lugar entre el Punto Nacional de Contacto y los interlocutores sociales.

Bolivia

El Gobierno señala que desearía recibir la asistencia de la OIT para promover la observancia de la Declaración sobre las EMN.

Bulgaria

El Gobierno declara que el Consejo Nacional Tripartito de Cooperación está actualmente considerando la Declaración sobre las EMN, y que las actividades futuras están sujetas a los acuerdos concertados con los interlocutores sociales. Se solicitará el apoyo de la OIT cuando sea necesario.

Burkina Faso

El Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB) señala la necesidad de que la OIT promueva la Declaración sobre las EMN entre las empresas de Burkina Faso.

Burundi

Los socios tripartitos indican que no han examinado los informes presentados con motivo de la séptima encuesta. No se prevén actividades para promover la Declaración sobre las EMN.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* indica que desconoce si se llevó a cabo algún examen de los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta. No dispone de ninguna información sobre las actividades llevadas a cabo para promover la Declaración sobre las EMN en Camerún.

Canadá

El Gobierno federal declara que no se han examinado los informes presentados con motivo de la séptima encuesta a nivel federal, pero han sido examinados por jurisdicciones y organizaciones individuales.

Chad

La Confederación de Sindicatos del Chad (CST) indica que hace muy poco que ha recibido los informes presentados con motivo de la séptima encuesta.

China

El Gobierno indica que se han examinado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta. Espera llevar a cabo encuestas temáticas relacionadas con el empleo, la formación, las condiciones de trabajo, los niveles de vida, las relaciones laborales, la protección social y la seguridad y salud en el trabajo en las empresas multinacionales, para lo cual requerirá el apoyo de la OIT.

Costa Rica

El Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han examinado por separado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta. El Gobierno considera que este examen ha influido en la adopción de políticas dentro de cada sector.

Croacia

El Gobierno declara que examinó el informe presentado con ocasión de la séptima encuesta y que lo remitió a Sindicatos Independientes de Croacia, la Federación de Sindicatos de los Servicios Públicos de Croacia, la Asociación de Sindicatos de Trabajadores de Croacia, la Asociación de Sindicatos de Croacia y el Sindicato de Trabajadores de Servicios UNI-CRO, así como a la Asociación de Empleadores de Croacia y a la Unión de Organizaciones Independientes de Empleadores.

El Gobierno señala que dado el número reducido de empresas multinacionales que operan en Croacia no se tuvo que ajustar la política nacional en relación con las empresas multinacionales. En cambio, el Gobierno centró su atención en políticas destinadas a atraer las inversiones extranjeras. Tras llevar a cabo las investigaciones necesarias, el Gobierno se propone evaluar la necesidad de introducir medidas especiales o cambios en la política nacional, así como la necesidad de recibir la asistencia de la OIT.

La *Asociación de Empleadores de Croacia (HUP)* declara que no dispone de ninguna información sobre las actividades previstas para promover la Declaración sobre las EMN y que no ha examinado la séptima encuesta.

Eritrea

Los socios tripartitos indican que los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta han sido examinados y comunicados a los ministerios competentes y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En el futuro se evaluará la incidencia de este proceso de examen. Aunque actualmente no se ha previsto ninguna actividad para promover la observancia de la Declaración sobre las EMN, los socios tripartitos se proponen solicitar la asistencia de la OIT dado que la presencia de las empresas multinacionales en Eritrea incrementa con el tiempo.

Fiji

Según el *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)*, ni el Gobierno ni las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores han examinado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta. Se llevarán a cabo actividades encaminadas a promover la observancia de la Declaración sobre las EMN y para ello se requerirá el apoyo de la OIT.

Hungría

El Gobierno informa de que se han enviado copias de la séptima encuesta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen observaciones.

Indonesia

El Gobierno declara que el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores han examinado por separado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta, pero que dicho examen no ha influido en la política nacional relacionada con las operaciones de las empresas multinacionales ni ha dado lugar a actividades encaminadas a promover la observancia de la Declaración sobre las EMN. Entre las actividades previstas para promover la observancia de la Declaración sobre las EMN figura la puesta en marcha del Pacto mundial y del Programa de responsabilidad social de la empresa.

Kenya

El Gobierno indica que los socios tripartitos han examinado por separado los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta y que fueron ampliamente utilizados por los interlocutores durante el examen de la legislación laboral que se ha concluido recientemente. Se están previendo actividades para fortalecer el diálogo social con las empresas multinacionales y promover la Declaración sobre las EMN durante la campaña destinada a dar a conocer la nueva legislación laboral. En este contexto, el Gobierno acoge con beneplácito la asistencia técnica de la OIT.

Líbano

El Gobierno indica que acogería con agrado la celebración de un coloquio dedicado a la Declaración sobre las EMN.

Malí

El Gobierno indica que no dispone de ninguna información sobre el examen de los informes presentados con ocasión de la séptima encuesta y que no se prevén actividades para fomentar el diálogo social con las empresas multinacionales y promover la Declaración sobre las EMN, pero que se solicitará oportunamente el apoyo de la OIT en este sentido.

Mauricio

El Gobierno indica que no es necesario promover la Declaración sobre las EMN, dado que la legislación laboral no establece distinciones entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales.

México

El Gobierno declara que la Nueva Cultura Laboral promueve los principios inscritos en la Declaración sobre las EMN, al definir las funciones y responsabilidades de los socios tripartitos en el proceso de encontrar la mejor forma de mejorar la capacidad productiva para el beneficio de todos.

Portugal

El Gobierno informa de que ha examinado los informes de la encuesta precedente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Desde la traducción de la Declaración sobre las EMN al portugués, en 1993, se ha distribuido ampliamente a todas las instituciones y organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes.

Reino Unido

Según el Gobierno, entre las actividades destinadas a promover la Declaración sobre las EMN figuran las siguientes: explicar y promover la Declaración sobre las EMN en el sitio web del Gobierno del Reino Unido dedicado a la responsabilidad social de la empresa, establecer vínculos entre el sitio web de la OIT y la base de datos de Business and Social Initiatives (BASI); velar por que la Declaración sobre las EMN se incluya en el informe que el Gobierno del Reino Unido presente este año sobre la responsabilidad social de la empresa; discutir y promover la Declaración sobre las EMN en reuniones con diversas partes interesadas organizadas por el Departamento de Comercio e Industria; y procurar que la Declaración sobre las EMN se mencione en informes y documentos, especialmente junto con las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS)* indica que los informes presentados con motivo de la séptima encuesta han sido examinados por separado por el Gobierno y los interlocutores sociales. Propone que sería necesario llevar a cabo una mejor campaña de información y que se precisaría el apoyo de la OIT.

Suiza

La Unión de Empleadores de Suiza (UPS) indica que recibió los informes presentados con motivo de la séptima encuesta. Considera que las empresas en Suiza conocen suficientemente bien la Declaración sobre las EMN.

La Unión Sindical Suiza (USS/SGB) señala la necesidad de que la OIT promueva la Declaración sobre las EMN entre las empresas en Suiza.

Zimbabwe

El Gobierno no ha examinado la séptima encuesta y desconoce si las organizaciones de empleadores y de trabajadores lo han hecho. En lo que respecta a la promoción de la Declaración sobre las EMN, se prevé que la OIT organice y financie en el futuro un taller nacional tripartito dedicado a la Declaración sobre las EMN.

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 para el examen de los conflictos que pudieran surgir con respecto a la aplicación de la Declaración tripartita.

Pregunta 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 sobre las EMN, y en particular sobre la forma en que se resolvieron dichos conflictos.

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declara que desconocía que hubiera un procedimiento para el examen de los conflictos relativos a la Declaración sobre las EMN.

Hungría

El Gobierno informa de que las organizaciones de empleadores consideran que los conflictos laborales se plantean más bien por diferencias de interpretación de la práctica nacional que por malinterpretaciones de la Declaración sobre las EMN.

Indonesia

El Gobierno informa de que parecen haberse dado diferencias de interpretación por las partes interesadas en conflictos laborales, y en particular alude a un conflicto que se planteó en el sector de la hotelería y el turismo.

Suecia

La *Confederación de Sindicatos de Suecia (LO)* y la *Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia (SACO)* informan de que el Punto Nacional de Contacto de Suecia para la aplicación de las Directivas de la OCDE para las empresas multinacionales recibió dos casos específicos relativos a dos empresas multinacionales suecas. En ambos casos el Punto Nacional de Contacto instó a las dos empresas multinacionales a que informaran mejor a sus filiales sobre las Directivas de la OCDE.

Parte 2. Preguntas detalladas sobre el empleo

Pregunta 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 adelante y hacia atrás con las empresas nacionales (proveedores y distribuidores), y
- fomento del empleo y promoción de los nacionales del país de acogida.

Austria

El Gobierno se refiere a la respuesta dada por la *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* a las preguntas 1 a 3 y adjunta la publicación estadística mensual de junio de 2004 del Banco Nacional de Austria, que proporciona datos para el año 2002.

La BAK cita diversos estudios en la materia.

Belarús

El Gobierno informa de que el empleo total en las empresas de propiedad mixta y de propiedad exclusivamente extranjera aumentó de 81.400 en 2000 a 138.400 en 2003.

Bélgica

Los socios tripartitos indican que, dada la creciente importancia de las empresas multinacionales en el contexto de la mundialización, el Consejo Nacional del Trabajo decidió publicar informes periódicos sobre la Declaración sobre las EMN y la política social. Dos informes se refieren al período considerado: los informes núm. 57 (1.º de marzo de 2000) y núm. 64 (21 de diciembre de 2004).

Bulgaria

El Gobierno declara que los investigadores de la *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* llevaron a cabo una encuesta sobre las empresas multinacionales, en la que se trataron cuestiones relativas a las nuevas tecnologías, las relaciones laborales, las Directivas de la OCDE, los códigos de conducta y la armonización europea de las relaciones laborales.

Canadá

El Gobierno federal informa sobre los estudios llevados a cabo para comprender mejor las diferencias de resultados de las fábricas extranjeras frente a las fábricas de control canadiense instaladas en Canadá. En dichos estudios se examinan las diferencias en lo que

respecta a la productividad, la innovación y la tecnología. Se pueden consultar los resultados obtenidos en <http://www.statcan.ca/english/freepub/11-623-xie-2003001/multi.htm>.

El Gobierno de Alberta declara que un examen somero de los datos muestra que las empresas multinacionales han contratado a muchos nuevos trabajadores en los últimos años.

El Gobierno de Quebec indica que los datos figuran en su publicación titulada *Key figures on employment* (edición de 2004).

China

El Gobierno indica que se puede encontrar información estadística sobre la incidencia de las empresas multinacionales en el empleo en el Anuario de Estadísticas del Trabajo de China.

Costa Rica

El Gobierno indica que en el período considerado las empresas multinacionales de alta tecnología crearon 14.569 puestos de trabajo.

Fiji

El *Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)* informa de que si bien no se han llevado a cabo estudios detallados para analizar la incidencia de las empresas multinacionales en el país, el FTUC y la Universidad del Pacífico Sur han compilado algunos informes.

Malasia

El Gobierno indica que la Compañía Nacional de Productividad llevó a cabo un estudio sobre la magnitud e intensidad de la utilización de la tecnología de la información (TI).

Malí

El Gobierno observa que en 2000 el Instituto de Investigación del Trabajo y la Formación llevó a cabo un estudio sobre las empresas en el sector de la industria, pero no se hizo referencia especial a las empresas multinacionales.

Marruecos

El Gobierno informa de que el Ministerio de Industria, Comercio y Fomento de la Economía lleva a cabo una encuesta anual sobre las empresas que operan en las industrias de procesamiento, incluidas las empresas multinacionales. La encuesta tiene por objetivo facilitar información pertinente y actualizada sobre las industrias de procesamiento; entender la situación del sector y los resultados de las compañías que operan en él; y crear perspectivas de crecimiento para el sector. Los resultados de las encuestas pueden consultarse en el sitio web del Ministerio www.mcinet.gov.ma.

Mauricio

El Gobierno observa que las empresas multinacionales operan principalmente en las zonas francas industriales, los sectores del azúcar, la banca, los servicios financieros extraterritoriales, en los puertos francos y en otros sectores. Aportan sus conocimientos y capacidades para mejorar las calificaciones. Se considera que la incidencia en las oportunidades de empleo es poco significativa. Las empresas multinacionales que operan en el sector del comercio están integradas. En el sector de la industria, el Gobierno está promoviendo los vínculos con las empresas nacionales a través de la agrupación.

Perú

El Gobierno informa de que en una muestra tomada por el Gobierno de las principales empresas multinacionales de diversos sectores se puede observar que en 2002 estas empresas generaron 30.337 puestos de trabajo y en el año 2003 30.501 puestos.

Refiriéndose a un estudio de caso de una empresa multinacional, la *Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)* indica que la empresa ha mantenido los niveles de empleo, proporciona mejores condiciones de trabajo que las empresas similares, y ha introducido numerosas nuevas tecnologías, y el 100 por ciento de su personal es peruano.

Polonia

El Gobierno informa de que a finales de 2002, las empresas con participación extranjera emplearon a casi un millón de personas. Un puesto de trabajo creado a través de la inversión extranjera directa (IED) generó un promedio de cuatro nuevos puestos de trabajo en empresas proveedoras. Una de las contribuciones sociales más importantes de la IED es la mejora de las calificaciones de los trabajadores, ya que la mayoría de las empresas multinacionales proporciona formación. La inversión extranjera tiene una incidencia positiva en el enfoque que tienen los trabajadores del trabajo, al crear una cultura de identificación con la empresa y de responsabilidad por la integridad laboral, ya que estos valores se imparten en parte a través de la formación y divulgación a otros empleadores.

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* indica que la información sobre la incidencia de las empresas multinacionales en el empleo está disponible en el Programa para la Promoción Económica de Polonia hasta el año 2005 y se puede obtener del *Organismo Polaco de Información e Inversión Extranjera (PAIIZ)*.

Suecia

El Gobierno indica que la Universidad de Gothenberg ha elaborado un estudio en el que examina la relación entre el desplazamiento del empleo y la mortalidad y otro estudio en el que se analizan los efectos a largo plazo del desplazamiento del empleo.

La *Confederación de la Empresa Sueca* indica que se ha emprendido un estudio en el que se examinan las diferencias salariales entre las empresas suecas y de propiedad extranjera.

Suiza

La *Unión de Empleadores de Suiza (UPS)* se refiere a las estadísticas elaboradas por el Banco Nacional Suizo.

Pregunta 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.

Bulgaria

El Gobierno presenta los siguientes datos sobre la conservación del empleo en las empresas privatizadas: en 2000, el 89,51 por ciento; en 2001, el 64,22 por ciento; en 2002, el 87,84 por ciento y, en 2003, el 64,18 por ciento. No se impusieron sanciones a las

empresas y las discrepancias entre las obligaciones contractuales y los resultados notificados se debieron a desviaciones convenidas de las condiciones contractuales.

La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)* declara que la privatización de las empresas nacionales da lugar normalmente a una disminución considerable del empleo, especialmente tras la negociación de los contratos de privatización.

Burkina Faso

El *Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso (CNPB)* informa de que el proceso de privatización ha dado lugar normalmente a una disminución del empleo ya que la mayoría de las empresas privatizadas tenía un excedente de personal.

Camerún

La *Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)* y la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declaran que hay pérdidas de empleo en todas las empresas privatizadas.

Chad

La *Confederación de Sindicatos del Chad (CST)* informa de que el proceso de privatización ha tenido una incidencia negativa en el empleo.

Chile

La *Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)* considera que el proceso de privatización que se inició a principios de los setenta ha sido muy satisfactorio.

República de Corea

La *Federación de Empleadores de Corea (KEF)* indica que no se han dado casos en que las empresas multinacionales hayan participado en la privatización de empresas públicas, excepto unos cuantos casos en que las empresas multinacionales han adquirido bancos que tienen carácter de empresas públicas. Estas reestructuraciones han afectado positivamente a la creación de empleo y han contribuido al desarrollo de las calificaciones.

Croacia

El Gobierno indica que el proceso de reestructuración que se aplica cuando una empresa multinacional compra una empresa pública suele dar lugar a despidos y afectar más a los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio y a aquellos menos calificados. Cuando la participación de una empresa multinacional en este tipo de operaciones entrañó la creación de nuevos puestos de trabajo, los contratos que se ofrecieron fueron principalmente de corta duración. A menudo se produjo un desplazamiento de los vínculos establecidos con las empresas nacionales a contratistas extranjeros, por lo general en el país de origen de la empresa multinacional.

República Democrática del Congo

La *Federación de Empresas del Congo (FEC)* indica que todavía se está examinando el proceso de privatización.

Indonesia

El Gobierno indica que la privatización de las empresas públicas suele dar lugar a una mayor eficacia y a una pérdida de empleos. Los procesos de desreglamentación, en particular las medidas antimonopolio, aumentan las oportunidades de empleo. El Gobierno sigue aplicando políticas destinadas a estabilizar las oportunidades de empleo y evitar los despidos; en los casos en que no se pudieran evitar los despidos, deberían estar de conformidad con las disposiciones de la ley núm. 13/2003.

Kenya

El Gobierno informa de que la participación de las empresas multinacionales en el proceso de privatización ha dado lugar a importantes pérdidas de empleo.

Líbano

El Gobierno informa de que aquellos que perdieron sus puestos de trabajo como resultado de la privatización del operador de teléfonos móviles recibieron indemnizaciones superiores a las previstas por la ley.

Malí

El Gobierno informa de que la participación de las empresas multinacionales en el proceso de privatización ha dado lugar a pérdidas de empleo.

República de Moldova

El Gobierno presenta una visión ambivalente de la incidencia en el empleo de la compra de empresas públicas por parte de las empresas multinacionales en el contexto de los procesos de privatización y desreglamentación. Señala que las empresas multinacionales han introducido nuevas tecnologías y nuevas estructuras en las empresas privatizadas que han engendrado nuevos empleos pero suprimido otros.

Nicaragua

El Gobierno indica que la información está disponible en www.bcn.gob.ni y en www.mific.gob.ni.

Nueva Zelandia

Según el Gobierno, la participación de las empresas multinacionales en las industrias recién privatizadas y sectores desreglamentados no ha planteado problemas de empleo.

El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* añade que los problemas derivados de la participación de las empresas multinacionales en los procesos de desreglamentación y privatización se han atenuado en el período considerado pero persisten algunos problemas, como una tasa de negociación colectiva de un 10 por ciento en el sector privado en el que las empresas multinacionales tienen una participación importante.

Panamá

El Gobierno señala que la privatización de empresas estatales ha provocado una disminución del empleo, en particular en el caso de las telecomunicaciones.

Polonia

La *Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)* informa de que los sindicatos en empresas privatizadas han logrado en general negociar paquetes sociales en condiciones ventajosas, pero con una duración limitada. Como resultado, es necesario volver a negociar disposiciones nuevas y similares en los convenios colectivos.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNAS)* informa de que el proceso de privatización que duró diez años ha dado lugar a una reducción del empleo, aun cuando las condiciones se negociaron sobre la base de un plan social.

Suiza

La *Unión Sindical Suiza (USS/SGB)* indica que se han dado tales casos en el sector de las telecomunicaciones y del servicio postal.

Zambia

El Gobierno informa de que se perdieron muchos empleos a raíz de la privatización de las empresas públicas, pero no se dispone de ningún dato estadístico.

Pregunta 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 sobre las 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.

Belarús

El Gobierno informa que actualmente están operando seis zonas económicas especiales (Minsk, Brest, Vitebsk, Gomel-Raton, Mogilev y Grodno). Si bien los inversores extranjeros se benefician de importantes concesiones fiscales y aduaneras, las relaciones laborales en las zonas económicas especiales se rigen por la legislación belarusa del trabajo. Las condiciones de empleo de los trabajadores que son ciudadanos no son menos favorables en las zonas económicas especiales que las estipuladas en la legislación.

Bulgaria

El Gobierno informa de que en las zonas francas industriales se respetan las disposiciones contenidas en los párrafos 17, 20, 22, 25 y 26 de la Declaración sobre las EMN cuando existen sindicatos nacionales. En lo que respecta a las consultas, los sindicatos nacionales y las estructuras administrativas locales celebran consultas sobre la situación económica y financiera de la empresa y el Código del Trabajo. Se celebraron consultas con dos empresas multinacionales que trataron en particular de la incidencia de las inversiones en el empleo. Aunque las organizaciones de trabajadores han tratado de enviar representantes a los comités de empresa europeos, a veces no son aceptados porque Bulgaria todavía no es miembro de la Unión Europea. Por último, el Gobierno señala que

hay dos tipos de enfoque de las consultas sobre el empleo: por un lado, se encuentran las empresas que están abiertas y son accesibles a la comunicación y por otro, aquellas en las que la participación sindical es desdeñable.

Burundi

Los socios tripartitos se refieren a la legislación relativa a las zonas francas industriales (ley núm. 1/015, julio de 2001).

Camerún

La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún (CSTC)* declara que si existe información relativa a estas cuestiones no está disponible para los sindicatos.

Chile

El Gobierno indica que la legislación no establece distinciones entre empresas extranjeras y nacionales ya se encuentren en zonas francas industriales, zonas económicas especiales, instalaciones de producción en el extranjero o se trate de inversiones en proyectos totalmente nuevos.

Colombia

La *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)* informa de que la legislación nacional del trabajo se aplica por igual en las zonas francas industriales.

Hungría

El Gobierno informa de que se han establecido zonas económicas especiales en virtud de una orden del Gobierno. Las responsabilidades administrativas competen a los gobiernos locales en donde hay datos disponibles sobre el empleo.

Indonesia

El Gobierno informa de que la reglamentación en materia de recursos humanos y de empleo que se aplica en las zonas francas industriales y en las zonas económicas especiales es la misma que se aplica fuera de estas zonas. Señala que se suele preparar un estudio global de viabilidad sobre el plan de inversión, que se somete a la consideración del Gobierno a fin de obtener la autorización de puesta en marcha.

Kenya

El Gobierno indica que se han planteado problemas en relación con el empleo de extranjeros en lugar del personal local. Las empresas multinacionales tienen que pedir autorización para emplear expatriados y también se les pide en la manera de lo posible que se aprovisionen localmente.

Líbano

El Gobierno informa de que ninguna empresa multinacional opera en las dos zonas económicas especiales del país que, en cualquier caso, están sujetas a las disposiciones de la legislación nacional del trabajo.

Lituania

El Gobierno declara que en la legislación laboral no se prevé ninguna excepción para las empresas multinacionales en las zonas económicas especiales.

Mauricio

El Gobierno indica que la especificidad y vulnerabilidad del sector de las zonas francas industriales justifica que se hayan previsto disposiciones especiales en la legislación en relación con la terminación del empleo; el trabajo en días feriados; el trabajo nocturno de las mujeres y los despidos.

En diciembre de 2003, había 506 empresas que operaban en las zonas francas industriales, y empleaban a unas 77.623 personas (50.963 mujeres y 26.660 hombres). Durante el período considerado, algunas filiales locales de las empresas multinacionales del sector textil se vieron obligadas a cerrar. La redistribución de trabajadores despedidos se llevó a cabo en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, que actuó de mediador para reunir a las partes interesadas como los proveedores de formación, las instituciones de crédito y los servicios de desarrollo empresarial. El Gobierno informa de que se ha vuelto a contratar a la mayoría de los trabajadores.

Nicaragua

El Gobierno señala que la información está disponible en www.mific.gob.ni.

Senegal

La *Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSA)* indica que las condiciones de trabajo en las zonas francas industriales son precarias, y hace referencia a un caso concreto.

Turquía

El Gobierno informa de que la legislación nacional por la que se rigen las relaciones laborales se aplica por igual en las zonas de libre comercio y de que no existe una legislación específica para dichas zonas en lo que respecta a los derechos sociales.

Zimbabwe

El Gobierno explica que la situación de empleo en las zonas francas industriales es tal que la Ley del Trabajo de Zimbabwe no se aplica íntegramente. Sin embargo, el Gobierno señala que existen otros reglamentos laborales por los que se regulan de forma similar las relaciones laborales en dichas zonas. Actualmente, se está considerando la revocación del artículo 56 de la Ley de Zonas Francas Industriales, que excluye la aplicación de la Ley del Trabajo en esas zonas. Si se revoca, una sola ley se aplicará a todos los empleadores y trabajadores de Zimbabwe.

Ginebra, 1.º de septiembre de 2005.

Este documento se presenta para información.

Anexo 1

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.

Políticas generales

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.
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.

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).

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

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,

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

¿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)

Promoción del empleo

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

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.

sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características 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.

Igualdad de oportunidades y de trato

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.

Seguridad del 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

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.

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.

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

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

⁷ *Ibíd.*

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.

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.

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 (párrafos 33-40)

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

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

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.

zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

Edad mínima

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.

Seguridad y salud

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 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;

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

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>.

- 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.

Libertad sindical y libertad de asociación y el derecho de sindicación

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.
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 administración¹⁸.
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,

¹⁶ Convenio núm. 87, artículo 2.

¹⁷ Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

¹⁸ Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

Negociación colectiva

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 empleo¹⁹.
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 eficaces²⁰.
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.
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 empresa²¹.
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

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).

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

manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

Consultas

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 colectiva²².

Examen de reclamaciones

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 adecuado²³. 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 forzoso²⁴.

Solución de conflictos laborales

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 trabajadores²⁵.

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, 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.

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).

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

- 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.

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.

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ *Ibíd.*

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 2

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

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.^a reunión (Ginebra, marzo de 1986))¹

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

¹ *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), 1986, Vol. LXIX, Serie A, núm. 3, págs. 222 y 223 (en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.^a reunión (noviembre de 1980). Véase *Boletín Oficial*, 1981, Vol. LXIV, Serie A, núm. 1, págs. 58 a 60.

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.