



# EMPRESAS MULTINACIONALES, DESARROLLO Y TRABAJO DECENTE

Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas

Panamá, 2-5 de octubre de **2018**  
19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana

# **EMPRESAS MULTINACIONALES, DESARROLLO Y TRABAJO DECENTE**

---

Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas

Segundo ciclo de informes regionales (2018-2021)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018  
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN 978-92-2-031035-9 (impreso)  
ISBN 978-92-2-031038-0 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in the Americas. Second cycle of regional reports (2018-2021)* (ISBN 978-92-2-031035-9 (impreso)/ ISBN 978-92-2-031038-0 (web pdf)), Ginebra, 2018.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión  
y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos,  
lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera  
durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-CORR-REPRO

# Prólogo

Los informes regionales sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) forman parte integrante de la promoción regional del instrumento. La Declaración EMN es el único instrumento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que proporciona orientación directa a las empresas (multinacionales y nacionales), así como a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre la política social y las prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

Como parte de la estrategia promocional de la Declaración EMN adoptada por el Consejo de Administración en 2014, se produjo un primer ciclo de informes regionales de 2014 a 2017 al preparar la 18ª Reunión Regional Americana (Lima (Perú), 13–16 de octubre de 2014), la 13ª Reunión Regional Africana (Addis Abeba (Etiopía), 30 de noviembre–3 de diciembre de 2015), la 16ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali (Indonesia), 6–9 de diciembre de 2016), y la 10ª Reunión Regional Europea (Estambul (Turquía), 2–5 de octubre de 2017). En marzo de 2018, en el Consejo de Administración de la OIT, se discutió un informe mundial sobre las principales tendencias y las conclusiones de estos cuatro informes, así como los resultados de las sesiones especiales celebradas durante estas reuniones regionales.

El presente informe es el primero de un nuevo ciclo de informes regionales elaborados en el marco de la herramienta práctica de seguimiento regional de la Declaración MNE revisada (2017), tal como se indica en su anexo II. El mecanismo de seguimiento regional consiste en un informe regional sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN en los Estados Miembros de la OIT en la región. Los informes regionales se basan principalmente en las aportaciones realizadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de estos Estados Miembros sobre la base de un cuestionario. Por otra parte, la celebración de una sesión especial durante las reuniones regionales de la OIT proporciona una plataforma de diálogo tripartito para discutir en mayor profundidad las actividades de promoción a nivel regional. Los informes regionales tienen un ciclo cuatrienal, al término del cual se presenta un informe al Consejo de Administración.

Este informe contiene las aportaciones recibidas de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las Américas, y elementos para su examen en lo que respecta a la mayor promoción y aplicación de la Declaración EMN en esta región. Confiamos en que el informe fomente el diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, contribuya a la identificación de las oportunidades y desafíos para el trabajo decente vinculados con la inversión extranjera directa (IED) y con las operaciones de las empresas multinacionales en los ámbitos cubiertos por la Declaración EMN a nivel nacional y regional, y facilite el intercambio de experiencias y de lecciones aprendidas.

La Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (MULTI) del Departamento de Empresas, responsable de la producción del presente informe, quisiera expresar su sincero agradecimiento a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que dedicaron tiempo a rellenar y enviar el cuestionario. Asimismo, quisiéramos dar las gracias al personal de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores, en particular la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), por su apoyo, orientación y aportaciones en las diferentes fases del proceso de recopilación de información y de preparación de este informe.

**VIC VAN VUUREN**  
Director  
Departamento de Empresas

**GITHA ROELANS**  
Jefa  
Unidad de Empresas Multinacionales y  
Fomento de las Actividades con las Empresas

# Índice

Prólogo.....	iii
Agradecimientos .....	vii
<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>2. La Declaración EMN y su promoción y aplicación en las Américas .....</b>	<b>3</b>
2.1 Principios de la Declaración EMN .....	3
2.2 Herramientas prácticas.....	5
2.3 Actividades regionales para la promoción y aplicación de la Declaración EMN.....	5
<b>3. Tendencias de la inversión extranjera directa en las Américas.....</b>	<b>9</b>
3.1 Flujos de IED en la región .....	9
3.2 El aumento de la inversión en energías renovables.....	12
3.3 La creciente influencia de China en la inversión .....	13
3.4 Reconsideración de las políticas y marcos de inversión .....	14
<b>4. Promoción de los principios de la Declaración EMN en las Américas .....</b>	<b>17</b>
4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración EMN .....	18
4.2 Aspectos más pertinentes contemplados en la Declaración EMN y principales iniciativas emprendidas por los mandantes en las Américas .....	22
4.2.1 Política general.....	22
4.2.2 Empleo .....	26
4.2.3 Formación .....	29
4.2.4 Condiciones de trabajo y de vida.....	30
4.2.5 Relaciones de trabajo .....	31
4.2.6 Otros .....	34

4.3	Diálogo y celebración de consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales.....	35
4.3.1	Gobiernos .....	35
4.3.2	Organizaciones de empleadores .....	37
4.3.3	Organizaciones de trabajadores .....	39
4.4	Promoción de los principios de la Declaración EMN.....	41
4.4.1	Gobiernos .....	43
4.4.2	Organizaciones de empleadores .....	44
4.4.3	Organizaciones de trabajadores .....	45
4.5	Otra información .....	46
<b>5.</b>	<b>Observaciones finales .....</b>	<b>49</b>
	<b>Referencias .....</b>	<b>51</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>53</b>
Anexo I	Cuestionarios para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores .....	53
Anexo II	Lista de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que respondieron al cuestionario .....	62
Anexo III	Principios de la Declaración EMN .....	66
Anexo IV	Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de las Américas.....	69
Anexo V	Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración EMN por los Estados Miembros de las Américas.....	72

**GRÁFICOS**

Gráfico 4.1	Pertinencia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración EMN (en porcentaje) . . . . .	21
Gráfico 4.2	Diálogo y celebración de consultas, gobiernos . . . . .	37
Gráfico 4.3	Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de empleadores . . . . .	38
Gráfico 4.4	Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de trabajadores . . . . .	41
Gráfico 4.5	Visión general de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores . . . . .	42

**CUADROS**

Cuadro 3.1	Diez mayores fusiones y adquisiciones transfronterizas por parte de empresas en América Latina y el Caribe, 2017 . . . . .	11
Cuadro 4.1	Visión global de las respuestas recibidas en 2014 y 2018 . . . . .	17
Cuadro 4.2	Aspectos contemplados en la Declaración EMN . . . . .	19
Cuadro 4.3	Pertinencia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración EMN (en porcentaje) . . . . .	20
Cuadro 4.4	Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores . . . . .	42

**RECUADROS**

Recuadro 4.1	Punto focal o proceso o herramienta similar para promover la Declaración EMN . . . . .	43
--------------	--	----

# Agradecimientos

El presente informe ha sido elaborado por la Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (MULTI) del Departamento de Empresas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El informe fue coordinado por Annie van Klaveren, quién lo redactó conjuntamente con Anna-Maria Fyfe. Los gráficos y los cuadros fueron producidos por Johannes Weiss. Githa Roelans proporcionó orientación general, y Emily Sims y Vongai Masocha contribuyeron al mismo con sus comentarios técnicos y apoyo editorial. Las observaciones formuladas por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) enriquecieron más aún el informe. Irina Akimova prestó apoyo administrativo.

John Dawson editó la versión inglesa del informe; Mónica Moreno-Corregidor tradujo y editó la versión española.

La Unidad de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones de la OIT prestó un amplio apoyo durante la producción del informe. Priscille Latchman diseñó la portada.



# Introducción

El presente informe proporciona una visión global de las actividades llevadas a cabo por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las Américas, a fin de concienciar acerca de la aplicación de las recomendaciones establecidas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) y de promover dicha aplicación.

El informe se ha preparado sobre la base de información recopilada directamente a través de un cuestionario enviado a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los 35 Estados Miembros de la OIT de la región, los cuales participarán en la 19ª Reunión Regional Americana que tendrá lugar en Ciudad de Panamá (Panamá), del 2 al 5 de octubre de 2018. El cuestionario se distribuyó en abril de 2018 a través de diversos canales. Se recibieron respuestas hasta el 6 de julio de 2018.

La tasa de participación fue muy similar a la registrada en 2014, cuando comenzó el primer ciclo del mecanismo de seguimiento regional de la Declaración EMN en las Américas. El número de respuestas recibidas – 64 en total – y la variación en las tasas de respuesta entre los grupos que respondieron al cuestionario por país – el 40% de los gobiernos, el 31% de los empleadores y el 51% de los trabajadores – reflejan un panorama heterogéneo del interés relativo atribuido por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las cuestiones planteadas en la Declaración EMN, así como la necesidad de seguir desplegando esfuerzos para promover el instrumento.

La contribución de la inversión extranjera directa (IED) al trabajo decente y al crecimiento inclusivo reviste particular importancia para el contexto regional. Tal como se indica en *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe*, “2017 ha sido un año de desempeños mixtos, de claros y oscuros, con algunas señales de mejoría y otras de deterioro en los promedios regionales y subregionales, además de la gran heterogeneidad de los desempeños en los ámbitos nacionales y subregionales. Los resultados mixtos obedecen a que en el año 2017 la región ha retomado la senda de crecimiento, a 1,2%, pero no lo suficientemente alto como para revertir las tendencias negativas en el conjunto de los indicadores laborales, solo en algunos de ellos, además del rezago que normalmente existe entre la reactivación de la economía y el repunte de los mercados laborales.” (OIT, 2017a, pág 5). Así pues, la creación de más y mejores trabajos sigue siendo un reto para la región y una motivación para que muchos gobiernos busquen las oportunidades que brindan la IED y el comercio. Es esencial establecer una inteligente combinación de políticas que puedan promover la mayor contribución de la IED, el comercio y otros medios que permitan a las empresas aportar beneficios considerables a los países de origen y anfitriones, al fomentar la utilización más eficiente del capital, la tecnología y la fuerza de trabajo, así como la creación de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.

El presente informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN en las Américas se organiza de la siguiente manera:

- El capítulo 2 proporciona una visión global de la Declaración EMN, sus principios y sus herramientas prácticas, y pone de relieve las actividades realizadas por la OIT en la región con miras a su promoción y aplicación.

- En el capítulo 3 se describen las principales tendencias de la IED en la región, y se examinan sucintamente las políticas y marcos de inversión que pueden atraer la IED y el comercio, limitando al mismo tiempo sus posibles efectos negativos e impulsando su contribución positiva al crecimiento económico y el desarrollo inclusivo.
- En el capítulo 4 se analizan las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, tal como se recogen en el cuestionario, sobre cómo han promovido y aplicado los principios de la Declaración EMN a nivel de país.
- El capítulo 5 concluye con observaciones sobre cuestiones esenciales y con sugerencias para seguir promoviendo los principios de la Declaración EMN en vista de una aplicación más amplia en la región.

# La Declaración EMN y su promoción y aplicación en las Américas

## 2

### 2.1 Principios de la Declaración EMN

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) establece principios en los ámbitos del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones de trabajo, así como políticas generales, que se recomienda observar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las empresas multinacionales de una manera voluntaria. Como tal, es el único instrumento de la OIT que proporciona orientación directa a las empresas nacionales y multinacionales, y el único instrumento tripartito mundial sobre la política social elaborado y adoptado por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todo el mundo. Adoptado por primera vez en 1977, el instrumento se modificó más recientemente en marzo de 2017 (OIT, 2017b).

El objetivo de la Declaración EMN es “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas” (párrafo 2). Este objetivo “se promoverá mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo, y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países” (párrafo 3). Los principios no pretenden introducir o mantener la desigualdad de trato entre las empresas multinacionales y nacionales, y reflejan buenas prácticas para todos.

La orientación contenida en la Declaración EMN se apoya en las normas internacionales del trabajo y refleja buenas prácticas en los ámbitos mencionados anteriormente. La Declaración EMN especifica las funciones y responsabilidades particulares del Estado y las empresas en la consecución de este objetivo, enfoque que también se adopta en los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”* (2011) en el ámbito de los derechos humanos.

La Declaración EMN no contiene una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales, pero entre ellas figuran las empresas – ya sean total o parcialmente estatales o privadas – que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo. A menos que se especifique de otro modo, la expresión “empresas multinacionales” se utiliza para designar las distintas entidades (compañías matrices o entidades locales o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre sí, partiendo de la base de que cooperarán entre ellas y se prestarán asistencia mutua cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en la Declaración EMN. La Declaración EMN también reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie

de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la Declaración.

En su capítulo “Política general”, la Declaración EMN subraya que todas las partes 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. También deberían cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. Deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos internacionales correspondientes (1966), así como la Constitución de la OIT y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. La Declaración EMN indica además que todas las partes deberían contribuir a la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y pone de relieve a este respecto la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la orientación sobre la debida diligencia, tal como se especifica en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Con el fin de lograr los objetivos de la Declaración EMN, el proceso de debida diligencia debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo.

En “Política general” se indica asimismo que las empresas multinacionales deberían tener en cuenta los objetivos de política general establecida en los países en que se realicen sus operaciones, y que sus actividades deberían ser acordes a la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo y con los objetivos y la estructura sociales de los países. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, el gobierno y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. Los gobiernos de los países anfitriones deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración entre las empresas multinacionales que operen en sus territorios, y los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración entre sus empresas multinacionales que operen en el extranjero. Los gobiernos de los países anfitriones y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, siempre que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

En los capítulos restantes de la Declaración EMN se establecen principios en los ámbitos del empleo (promoción del empleo, seguridad social, trabajo forzoso y trabajo infantil, igualdad de oportunidades y seguridad del empleo); la formación, las condiciones de trabajo y de vida (salarios y condiciones de trabajo, seguridad y salud), y las relaciones de trabajo (libertad sindical, negociación colectiva, consultas, acceso a mecanismos de reparación y solución de conflictos). La revisión más reciente fortaleció la Declaración EMN al añadir y reformular principios que abordan cuestiones específicas relacionadas con la seguridad social, el trabajo forzoso, la transición de la economía informal a la economía formal, los salarios, la seguridad y la salud, el acceso a mecanismos de reparación y la indemnización de las víctimas de la violación de los derechos laborales.

La Declaración EMN revisada comprende dos anexos. El anexo I contiene una lista de instrumentos y documentos de orientación de la OIT pertinentes para la Declaración EMN, y el anexo II detalla las herramientas prácticas para estimular la aceptación de los principios de la Declaración EMN por los gobiernos, las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## 2.2 Herramientas prácticas

Las herramientas prácticas citadas en el anexo II son: el seguimiento regional; la promoción a nivel nacional/promoción mediante puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita; la promoción mediante la Oficina Internacional del Trabajo (asistencia técnica e información y orientación a través del Servicio de asistencia de la OIT para empresas); el diálogo entre las empresas y los sindicatos, y el procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración EMN mediante la interpretación de sus disposiciones (procedimiento de interpretación).

El mecanismo de seguimiento regional consiste en un informe regional sobre la promoción y aplicación de la Declaración EMN que se prepara con miras a cada reunión regional de la OIT. El informe sirve de orientación para una sesión especial durante las reuniones regionales, que ofrece una plataforma de diálogo tripartito para discutir en mayor profundidad las actividades de promoción a nivel regional.

A escala nacional, se alienta a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a designar puntos focales nacionales sobre una base tripartita para promover la aplicación de la Declaración EMN y sus principios a nivel nacional. En los casos en que existan herramientas y procesos análogos en relación con los principios de la Declaración EMN, se alienta a los gobiernos a facilitar la participación de los interlocutores sociales en los mismos.

La OIT también presta asistencia técnica para apoyar la promoción y aplicación de los principios de la Declaración EMN a escala nacional y a través del Servicio de asistencia de la OIT para empresas, que proporciona más información y orientación sobre la aplicación de los principios en las operaciones de las empresas.

La OIT, como la autoridad mundial en materia de normas internacionales del trabajo, goza de una posición única para apoyar y facilitar el diálogo entre las empresas y los sindicatos, como parte de su estrategia general de promover la aceptación de los principios de la Declaración EMN. En los casos en que una empresa y un sindicato acepten de manera voluntaria utilizar las instalaciones y los servicios de la OIT para reunirse y hablar, la Oficina pondrá a su disposición un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo y mantendrá la estricta confidencialidad del proceso de diálogo.

Por último, en el procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración EMN, el Consejo de Administración interpreta las disposiciones de la Declaración EMN, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

## 2.3 Actividades regionales para la promoción y aplicación de la Declaración EMN

El primer ciclo del mecanismo de seguimiento regional de la Declaración EMN comenzó en las Américas en 2014. Como parte del proceso, se enviaron cuestionarios a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de recabar información sobre cómo habían promovido y aplicado los principios de la Declaración a nivel nacional. Los resultados se sintetizaron en un informe que se presentó en una Sesión especial informativa sobre el seguimiento de la Declaración EMN en la 18ª Reunión Regional Americana (Lima,

octubre de 2014). La Declaración de Lima adoptada por los delegados tripartitos pone de relieve que: “La OIT debería prestar asistencia a sus mandantes para que puedan implementar compromisos concretos a través de: ... La promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (párrafo 18).

Durante la sesión, se formularon varias recomendaciones concretas, que desde entonces han orientado las actividades de la OIT en la región destinadas a promover y aplicar la Declaración EMN, concretamente la realización de cursos de formación y la prestación de asistencia técnica a nivel de país.

Con el fin de atender las necesidades de creación de capacidad en la región, la Oficina Regional de la OIT en Lima organizó en 2017 un curso de formación de una semana en torno al tema “Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: el enfoque de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales”. Participantes tripartitos provenientes de 14 países de América Latina y el Caribe discutieron las oportunidades y retos vinculados con las operaciones de las empresas multinacionales, aprendieron sobre la Declaración EMN, y determinaron puntos de acción para seguir promoviendo y aplicando sus recomendaciones en sus países respectivos. Además, en el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) se organizan anualmente cursos de formación sobre el enfoque de la Declaración EMN, que han contado con participantes de América Latina y el Caribe.

También se han brindado otras oportunidades de formación en particular para las organizaciones de trabajadores en coordinación con la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el CIF-OIT. Por ejemplo, en 2015 se llevó a cabo un curso de formación para América Latina y el Caribe en Turín, el cual se centró en las cadenas mundiales de suministro, la Declaración EMN y las estrategias sindicales. Después de este curso, se organizaron dos actividades en la región también en 2015: un taller regional en Panamá centrado en las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas de exportación (ZFE), y otro en el Paraguay centrado en las cadenas mundiales de suministro y la Declaración EMN. Asimismo, un coloquio celebrado por ACTRAV sobre el trabajo decente, las cadenas mundiales de suministro y las estrategias sindicales contó con la participación activa de las organizaciones sindicales de las Américas.

En el Brasil, los sindicatos se beneficiaron de un taller de formación en 2016 sobre la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro, que incluyó sesiones sobre la Declaración EMN y otros marcos internacionales pertinentes. Además, ACTRAV presentó en 2017 una publicación sobre las ZFE y los retos para el trabajo decente en Centroamérica, que incluye secciones sobre la Declaración EMN (OIT, 2017c). En 2018, ACTRAV y el CIF-OIT llevaron a cabo un curso de formación, con la participación de las organizaciones sindicales de las Américas, sobre la Declaración EMN y otros instrumentos internacionales y su utilización estratégica en el movimiento obrero, apoyándose en la guía de ACTRAV titulada “La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?” (OIT, 2017d).

En 2017, la OIT tomó parte en una conferencia y un taller organizados por el Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, junto con la Unión Europea (UE) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), sobre la responsabilidad empresarial y el desarrollo sostenible en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea. En 2018, la OIT participó en una conferencia similar organizada por la UE y el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) en Guatemala, y organizó un taller en el contexto del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea, centrándose en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre el trabajo decente para todos. Ambas actividades brindaron oportunidades

para promover la Declaración EMN y sus principios, y para estimular discusiones tripartitas utilizando la Declaración EMN como marco.

Además, la OIT, a través de la Oficina de la OIT de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ha prestado asistencia técnica a los interlocutores sociales a nivel de país como parte de las actividades de promoción sobre la Declaración EMN en la región. Como resultado de esos esfuerzos, en 2015, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) creó un servicio consultivo destinado a las empresas colombianas sobre cuestiones jurídicas, comerciales, laborales, sociales y económicas para el desarrollo de las empresas en el extranjero. El mismo año, en Bolivia, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) estableció una nueva unidad especializada sobre la responsabilidad social empresarial (RSE). La unidad presta asistencia técnica y especializada a sus empresas miembros, dando visibilidad a sus esfuerzos en este ámbito, creando un espacio para que las empresas compartan conocimientos sobre la RSE, y desarrollando la capacidad de los ejecutivos empresariales a través de cursos acreditados.

La Declaración EMN insta a los gobiernos a estudiar el impacto de las empresas multinacionales, lo que requiere la disponibilidad de datos fiables. A fin de apoyar este esfuerzo y en consonancia con la estrategia de promoción de 2014 de la Declaración EMN adoptada por el Consejo de Administración, la OIT colaboró con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México con miras a evaluar los puntos fuertes y las limitaciones de las metodologías existentes, como la encuesta nacional de empleo, la encuesta de establecimientos y el censo económico. En 2016, un taller tripartito que validó los resultados de este estudio en México acordó que los gobiernos deberían recabar datos sobre los efectos de las empresas multinacionales basados en un mecanismo efectivo de recopilación de datos. Ulteriormente, un taller técnico regional en Lima (2017) concluyó que se precisaba una definición estadística más clara de empresa multinacional, así como directrices para diversas metodologías de recopilación de datos, indicadores más claros y preguntas modelo para cada población específica encuestada. Un documento presentado en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2018 sintetiza las conclusiones y resultados de estos talleres, e invita a la CIET a estudiar formas de colaborar con la OIT al concebir metodologías para recopilar tales datos a escala nacional.

Los gobiernos de la región también han recibido apoyo en materia de políticas para formular estrategias que promuevan prácticas sostenibles entre las empresas multinacionales y las pequeñas y medianas empresas (PYME) locales, con objeto de promover el trabajo decente. En 2016, se publicó una reseña de políticas sobre el papel de las empresas multinacionales en la formalización de las PYME en las cadenas de suministro, basada en el análisis de experiencias de cinco países de América Latina y el Caribe (ILO, 2016a). A nivel sectorial, la OIT realizó tres estudios (sin publicar) centrados en el sector hotelero en Jamaica y en la función de las empresas multinacionales al generar empleo a nivel local. En Barbados, la OIT facilitó un diálogo tripartito en 2016 sobre cómo maximizar los efectos positivos de las empresas multinacionales. Además, la OIT recibió una solicitud del Gobierno para que proporcionara apoyo técnico de cara al desarrollo de un protocolo orientado a las empresas multinacionales que operan en el sector turístico, en consonancia con las recomendaciones de la Declaración EMN.

La Oficina Regional para las Américas produjo dos estudios relacionados con la inversión y el comercio como parte de su serie "OIT Américas. Informes Técnicos". Uno hacía referencia a los efectos cuantitativos y cualitativos de China en el empleo en América Latina y el Caribe a través del comercio, la IED y proyectos de infraestructura; el segundo documentaba el impacto de Intel en Costa Rica al ascender en la cadena global de valor (Dussel Peters y Armony, 2017; OIT, 2017e).

La UE ha seleccionado a la OIT, junto a la OCDE y a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), para que lleven a cabo conjuntamente el proyecto regional (2018-2022) titulado “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe”, a fin de promover políticas y prácticas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial que cubran nueve países de América Latina y el Caribe. Los instrumentos utilizados como el marco de este proyecto cuatrienal son los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, la Declaración EMN de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

# Tendencias de la inversión extranjera directa en las Américas

## 3

La Declaración EMN proporciona un marco para fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. Esto reviste particular importancia, dado que la IED sigue siendo la fuente externa de financiación más grande y constante para las economías en desarrollo en comparación con otros tipos de inversión, como las remesas y la asistencia oficial para el desarrollo. Sin embargo, en 2016 las entradas de IED disminuyeron en todas las regiones en desarrollo (UNCTAD, 2017). “La visión de la globalización y sus efectos económicos y sociales alcanzó un punto de inflexión en 2016. ... Las economías desarrolladas han mostrado una mayor preocupación por la localización nacional de la producción que, junto con la acelerada transición tecnológica y la intensificación de las presiones competitivas, impulsan una reestructuración del universo empresarial hacia mercados más concentrados en actividades con un alto componente tecnológico” (CEPAL, 2017, pág. 11). Estos cambios recientes se reflejan en las tendencias de la inversión de las empresas multinacionales en las Américas.

Este capítulo define el escenario al presentar sucintamente: i) los principales flujos de IED en la región; ii) la composición sectorial cambiante de la IED y el aumento de la inversión en energías renovables, y iii) la creciente influencia de China como inversor en la región. El capítulo concluye subrayando la necesidad de reconsiderar las políticas de inversión con miras a aprovechar el potencial de dichas inversiones para fomentar las prácticas comerciales inclusivas y sostenibles de las empresas multinacionales en las Américas.

### 3.1 Flujos de IED en la región

En las Américas se observan algunas disparidades entre América del Norte y América Latina y el Caribe en términos de flujos de IED. La región ha experimentado una disminución general de los flujos de IED, si bien en América del Norte las entradas de IED registraron un crecimiento constante hasta 2017. En 2016, América del Norte logró un máximo histórico de entradas, superando por primera vez los 400 000 millones de dólares de EE.UU. (UNCTAD, 2017). Sin embargo, las entradas a América del Norte se redujeron un 39% en 2017 al cifrarse en unos 300 000 millones de dólares de EE.UU., en parte a causa de la disminución de fusiones y adquisiciones tanto en el Canadá (donde cayeron en 22 00 millones de dólares de EE.UU.) como en los Estados Unidos (donde se redujeron en 54 000 millones) (UNCTAD, 2018).

Las salidas de IED en América del Norte aumentaron un 18%, al ascender a 419 000 millones de dólares de EE.UU. en 2017, en relación con los 355 000 millones de dólares de EE.UU. obtenidos en 2016. En 2017, las salidas de IED en los Estados Unidos, el mayor país inversor, se cifraron en 342 000 millones de dólares de EE.UU., en su mayor parte en forma de ganancias retenidas, las cuales representaron 324 000 millones de

dólares de EE.UU. Luxemburgo, los Países Bajos, Singapur y la subregión del Caribe recibieron en su conjunto el 38% de las salidas de IED de los Estados Unidos. Las salidas de IED a Asia se incrementaron un tercio hasta alcanzar 46 000 millones de dólares de EE.UU, mientras que las salidas a Centroamérica y América del Sur se redujeron en más de un tercio, al descender a 6 100 millones de dólares de EE.UU (UNCTAD, 2018).

América Latina y el Caribe se encuentran en una coyuntura difícil en general, perdiendo terreno como receptor de IED, dado que las entradas cayeron un 7,8% en 2016 a 167 180 millones de dólares de EE.UU, y un 3,6% en 2017 a 161 673 millones de dólares de EE.UU. Esta cifra es un 19,6% inferior al máximo registrado en 2011 (CEPAL 2017, y CEPAL, 2018). La disminución de entradas de IED ha tenido lugar en un contexto de ralentización del crecimiento económico y de descenso del empleo formal provocado por el sector privado (OIT, 2017). No obstante, América Latina y el Caribe han recibido un porcentaje más elevado de la IED como proporción del PIB en comparación con el resto del mundo, lo que pone de relieve el peso relativo de las empresas multinacionales en las economías de la región. Las entradas de IED equivalieron al 3,6% del PIB, aunque el promedio global fue del 2,5% (CEPAL, 2017).

Las entradas de IED en América Latina y el Caribe han sido heterogéneas. En 2016, la IED en América del Sur cayó un 9,3%, mientras que las entradas a Centroamérica y el Caribe aumentaron un 4,9% y un 3,3%, respectivamente. Centroamérica recibió un mayor porcentaje de la IED, que aumentó considerablemente del 3,7% del total en 2010 al 7,2% en 2016. Asimismo, las economías más grandes siguen siendo los objetivos más atractivos para las empresas multinacionales, y el Brasil continúa siendo el país con más entradas de IED (el 47% del total), seguido de México (19%), Colombia (8%) y Chile (7%) (CEPAL, 2017).

La bajada de los precios de los productos básicos continúa afectando las inversiones en recursos naturales, y el débil crecimiento económico experimentado en varios países ha ralentizado los flujos de capital para ganar mercados. Las empresas multinacionales con filiales tienen actividades limitadas destinadas fundamentalmente a la extracción o explotación de recursos naturales en países especializados en la agricultura y la minería, entre otros (CEPAL, 2017).

Las empresas de América Latina y el Caribe suelen concentrarse en etapas de escaso valor añadido de las cadenas mundiales de suministro (Gereffi, Bamber y Fernander-Stark, 2016), a causa de una débil transformación productiva vinculada con un déficit en la innovación y con una gran concentración de PYME de baja productividad y, por ende, con una capacidad limitada para producir bienes y servicios de valor añadido. Además, las mujeres suelen estar subrepresentadas en algunos de los sectores vinculados con la IED, y existen menos empresas locales propiedad de mujeres integradas en las cadenas mundiales de suministro. El aumento de la productividad, el empleo y el desarrollo de las competencias son prioridades de política para los Estados Miembros en América Latina y el Caribe (Cornick, 2016).

Además de registrar menos inversiones, 2016 también fue un año débil para las salidas de IED de América Latina y el Caribe. Éstas disminuyeron un 47% al cifrarse en 25 567 billones de dólares de EE.UU., y los valores de las inversiones cayeron a niveles registrados a mediados de la década de 2000. Además de atraer la mayor parte de las entradas de IED, las principales economías también invirtieron en el extranjero, a saber, el Brasil (31%), Chile (28%), Colombia (18%) y México en cuarto lugar con el 14% del total de las salidas de IED (CEPAL, 2017).

Sin embargo, las multilaterales — empresas multinacionales de origen latinoamericano — son un motor esencial de la inversión, expandiéndose en toda esta región e incluso en los diferentes mercados internacionales (Casilda, 2015). Un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) subraya que, de 2008 a 2016, los

ingresos anuales de estas empresas registraron un crecimiento del 5,2% (medidos en dólares de EE.UU.), casi tres veces superior al promedio alcanzado por todas las grandes empresas latinoamericanas. El estudio identifica varios factores de éxito que han permitido que estas empresas muestren un mejor desempeño que las grandes empresas regionales y logren un crecimiento superior al promedio. Las multilatinas ocupan el primer lugar cuando se trata de crear un nuevo valor en los servicios, respondiendo a las exigencias de una clase

**Cuadro 3.1 Diez mayores fusiones y adquisiciones transfronterizas por parte de empresas en América Latina y el Caribe, 2017**

Empresa	País de procedencia	Activos adquiridos	País de los activos	País del vendedor	Sector	Monto (en millones de dólares EE.UU.)
Grupo México	México	Florida East Coast Holdings	Estados Unidos	Estados Unidos	Transporte	2 100
Grupo Lala	México	Vigor Alimentos	Brasil	Brasil	Alimentos	1 837
Natura	Brasil	Body Shop International	Reino Unido	Francia	Comercio minorista	1 120
Bimbo	México	Easy Balt	Estados Unidos	Estados Unidos	Alimentos	650
Southern Cross Group	Argentina	Petrobras Chile Distribución	Chile	Brasil	Distribución de hidrocarburos	464
BTG Pactual	Brasil	Activos Weyerhaeuser	Uruguay	Uruguay	Forestal	403
Brasil Foods (BRF) (60%), Qatar	Brazil, Qatar	Banvit Bandirma Vitaminli Yem Sanayii ASA (79.48%)	Turkey	Turkey	Food	400
Investment Authority (40%)	Brasil, Qatar	Banvit Bandirma Vitaminli Yem Sanayii ASA (79,48%)	Turquía	Turquía	Alimentos	400
Vitro	México	Negocio de fabricación de vidrio de fabricantes de equipo original (OEM)	Estados Unidos	Estados Unidos	Manufactura	310
ISA	Colombia	Transmissora Aliança de Energia Elétrica (14,9%)	Brasil	Brasil	Energía eléctrica	309
JBS	Brasil	Plumrose USA	Estados Unidos	Dinamarca	Alimentos	230

Fuente: CEPAL, "La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe" (2018).

media creciente; han demostrado una mayor capacidad para superar las complejidades de la cadena de valor; invierten más en investigación y desarrollo, lo que se traduce en nuevos productos y soluciones que aceleran el crecimiento, y toman medidas para subsanar la escasez de competencias. Además, de 2009 a 2017, las multilaterales invirtieron unos 48 000 millones de dólares de EE.UU. en fusiones y adquisiciones, representando cerca del 20% del valor de toda la actividad de fusiones y adquisiciones en la región durante dicho período, lo que ha permitido a estas empresas impulsar su crecimiento y diversificar su alcance geográfico (Aguar et al., 2018) (cuadro 3.1).

### 3.2 El aumento de la inversión en energías renovables

La composición sectorial de la inversión en América Latina y el Caribe ha cambiado tras el final del auge de los productos básicos, mientras que los objetivos de la inversión en América del Norte han permanecido relativamente estables y se han concentrado en la manufactura, las finanzas y los seguros (CEPAL, 2017, y UNCTAD, 2017).

La mayor caída de la IED tuvo lugar en el sector de los recursos naturales, cuya proporción en América Latina y el Caribe se redujo a partir de 2010, pasando del 19,2% del total de entradas de IED entre 2010 y 2014 a un promedio del 10,7% entre 2015 y 2017. El sector manufacturero atrajo el mayor porcentaje de la IED, y las inversiones ascendieron a 30 497 millones de dólares de EE.UU. (el 46,8% del total), mientras que la IED en el sector de los servicios creció y se cifró en 28 853 millones de dólares de EE.UU. en 2017. El incremento de las inversiones en el sector de la energía reflejó el alto nivel de actividad de fusiones y adquisiciones, como la adquisición de CPFL Energía, una de las compañías energéticas más grandes del Brasil, por State Grid Corporation of China, una empresa china estatal (CEPAL, 2018).

La producción de energías renovables en América Latina y el Caribe ha tomado impulso en el último decenio. Este sector atrajo el grueso de las inversiones en proyectos anunciados; su participación en el total pasó del 6% como promedio en el período 2005-2010 al 18% en 2016, lo que le convirtió en el sector de crecimiento más rápido (CEPAL, 2017). Una serie de políticas flexibles, diversas e innovadoras de energía renovable, que incluyen incentivos fiscales, instrumentos normativos, mecanismos financieros e inversiones en el desarrollo de las competencias exigidas a la fuerza de trabajo han creado un entorno propicio para el rápido crecimiento y desarrollo de este sector. Las instituciones de financiación pública nacionales representan más de un tercio de la financiación de nuevos proyectos de energía limpia en América Latina, al proporcionar préstamos, absorber riesgos y cubrir una gran parte de la demanda de deuda de los promotores de proyectos. La financiación pública vincula asimismo la inversión en el sector con objetivos de política pública como la creación de empleos y el desarrollo de la industria mediante el condicionamiento de los préstamos al empleo de trabajadores nacionales y al uso de equipos de fabricación local. Algunos países también han establecido medidas de promoción y facilitación de la inversión con miras a crear un entorno propicio para la IED en el sector (IRENA, 2016).

Estas tendencias reflejan la rápida evolución de la combinación energética en América Latina y el Caribe hacia un conjunto más diversificado de fuentes de energía, tecnologías y países contribuyentes. Como consecuencia, América Latina cuenta con algunos de los mercados de energía renovable más dinámicos del mundo, y más de una cuarta parte de la energía primaria proviene de energías renovables — dos veces el promedio mundial. Además de la energía hidroeléctrica y de los biocombustibles, muchos países están aumentando considerablemente otras fuentes de energía renovable, como la energía eólica, solar y de biomasa. Costa Rica,

el Uruguay y el Paraguay generan prácticamente toda la electricidad a través de energías renovables (IRENA, 2016). En 2015, tanto México como Chile se unieron al Brasil al incorporarse a la lista de los diez primeros mercados de energía renovable a escala mundial. En 2016, Chile fue el primer destino de la IED en energías renovables, al atraer el 33% de las inversiones anunciadas en América Latina y el Caribe, mientras que México registró la segunda cifra más alta (CEPAL, 2017).

Las inversiones en energías renovables pueden fomentar la creación de empleo, estimular el desarrollo industrial nacional, y ayudar a desarrollar y diversificar las economías locales, en particular las zonas rurales. Ésta es una propuesta de política atractiva para la transformación productiva, dada la contribución relativamente escasa de la manufactura al PIB y los niveles persistentemente altos de desempleo. En América Latina, cerca de dos millones de personas trabajan en el ámbito de las energías renovables. El sector de los biocombustibles líquidos es el principal empleador, al representar casi un millón de empleos, seguido de las grandes centrales hidroeléctricas con más de medio millón de empleos, y de la energía hidroeléctrica con 64 000 empleos. Varios países, como el Brasil, el Ecuador, Honduras, Panamá y el Uruguay, han combinado las políticas de despliegue, que tienen por objeto difundir las tecnologías energéticas no contaminantes en el mercado con requisitos de contenido local a fin de maximizar la creación local de empleo y de valor para las energías renovables (IRENA, 2016).

Con objeto de desarrollar el sector y de mejorar los resultados en términos de trabajo decente, los gobiernos deben detectar las deficiencias en materia de competencias, fomentar las alianzas entre el sector académico y la industria, integrar las energías renovables en los programas de estudios y proporcionar apoyo financiero para programas de formación. Dichas iniciativas ya se ha emprendido, en particular en México, donde la Universidad Nacional Autónoma de México ofrece un programa de estudios dedicado y donde se han establecido Centros para la Innovación en Energías Renovables, específicamente en la energía geotérmica, eólica y solar (IRENA, 2016). El proyecto FOIL (Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral) de la OIT, apoyó la red de instituciones de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en Centroamérica y la República Dominicana para elaborar normas de aprendizaje y programas de estudios orientados a ocho ocupaciones ecológicas que, desde entonces, se han incluido en el programa de formación profesional de dichos países.

### 3.3 La creciente influencia de China en la inversión

Históricamente, las inversiones en América Latina y el Caribe han sido dominadas por Europa y los Estados Unidos. En los últimos años, China ha desempeñado un papel mucho más activo en lo que respecta a las inversiones (OCDE, 2017).

Los Estados Unidos fueron el principal inversor de la región en 2016, al representar el 20% del total, mientras que la inversión combinada de varios países europeos constituyó en total el 53% (CEPAL, 2017). Los países europeos generaron asimismo el 67% de las entradas de IED en los Estados Unidos (UNCTAD, 2017).

La inversión europea se concentra en los países sudamericanos, mientras que los inversores estadounidenses se centran principalmente en México, Centroamérica y el Caribe (CEPAL, 2017).

En los últimos tiempos, China ha fortalecido su posición en la economía mundial y esto se ha reflejado en su influencia en la inversión en América Latina y el Caribe. Aunque apenas representó el 1,1% de las entradas de

IED en la región, el monto del capital chino fue más considerable (CEPAL, 2017). Sobre la base de las transacciones de fusiones y adquisiciones concluidas en 2017, China fue el mayor inversor de la región. Si bien registró el sexto número más alto de transacciones para ese año, el monto de estas inversiones (18 000 millones de dólares de EE.UU.) representó el 42% del total, y tuvo lugar casi exclusivamente en el Brasil (CEPAL, 2018).

Dada la relación económica relativamente reciente y dinámica entre América Latina y el Caribe y China, la OIT llevó a cabo un estudio en 2017 a fin de examinar los efectos cuantitativos y cualitativos de la inversión de China en el empleo a través del comercio, la IED y proyectos de infraestructura. El estudio pone de relieve que las empresas chinas tanto públicas como privadas están invirtiendo en la minería, la agricultura, las industrias y los servicios, incluidos los servicios financieros y bancarios. Estas empresas están participando en procesos de licitación para proyectos importantes y haciendo obras de infraestructura considerables. Además, las empresas chinas han comprado en algunos países cantidades importantes de deuda extranjera, que para muchos constituye la principal fuente de financiación para el desarrollo y diferentes tipos de inversión. En términos de empleo, las salidas de IED<sup>1</sup> han creado cerca de 260 000 empleos y han ejecutado 271 transacciones por un valor de aproximadamente 120 000 billones de dólares de EE.UU. Sin embargo, la preferencia por contratar nacionales chinos en puestos de nivel medio y alto, así como los grandes gastos en los que se incurre para impartir formación a la fuerza de trabajo local son características de las empresas chinas que no deben subestimarse, especialmente a fin de asegurar que la IED tenga efectos nacionales positivos (Dussel Peters y Armony, 2017).

### 3.4 Reconsideración de las políticas y marcos de inversión

La IED puede impulsar la creación de empleo, la transferencia de tecnología, el desarrollo de competencias y la adopción de sistemas de gestión y modelos de negocio innovadores que aumenten la competitividad y la productividad. Un estudio reciente concluyó asimismo que las entradas de IED se asocian positivamente con el desarrollo de la perspectiva de género y se correlacionan negativamente con la igualdad de género (Ouedraogo y Marlet, 2018). Sin embargo, los efectos positivos de la IED no son en absoluto automáticos. En efecto, resultados como la integración de nueva tecnología, la promoción de la investigación, y el desarrollo y la creación de empleos decentes no han cumplido las expectativas (CEPAL, 2017). Los gobiernos disponen de varios instrumentos para establecer una inteligente combinación de políticas encaminadas a atraer la IED y el comercio, limitando al mismo tiempo sus efectos negativos e impulsando su contribución positiva al crecimiento económico y el desarrollo sostenible e inclusivo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Colaborar con las empresas es importante para la consecución de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas, pero reviste particular importancia para el ODS 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico. La Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo forma parte integrante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y proporciona orientación sobre los medios necesarios para lograr sus objetivos y metas. También aborda acciones y consideraciones relacionadas con la actividad financiera y comercial privada nacional e internacional,

<sup>1</sup> La fuente (Dussel Peters y Armony, 2017) se refiere a las salidas de inversión extranjera directa (SIED).

poniendo de relieve la influencia determinante de la IED en el desarrollo sostenible y subrayado la necesidad de que los incentivos concebidos para atraer las inversiones del sector privado estén en consonancia con las prioridades de desarrollo nacionales.

Los esfuerzos encaminados a asegurar que la IED contribuya al crecimiento sostenible e inclusivo y al trabajo decente se han reflejado en diversos acuerdos de libre comercio concluidos por países de la región que integran consideraciones laborales. El Acuerdo de Asociación Unión Europea – Centroamérica firmado en 2012 con Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá se refiere ampliamente a las normas de la OIT, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como al vínculo entre el comercio y el desarrollo sostenible. Ambas partes (la UE y los gobiernos de Centroamérica) se han comprometido a respetar las normas del trabajo y el trabajo decente, en particular a través de prácticas empresariales responsables. El Acuerdo Canadá-Colombia en el ámbito de cooperación en el trabajo (CCALC) es otro ejemplo, que apoya el Tratado de Libre Comercio entre el Canadá y Colombia a través de la promoción de la integración económica y del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Canadá y Colombia acordaron recientemente el Plan de Acción 2018-2021 en el marco del CCALC, con el objetivo de fortalecer más aún los principios y derechos en el trabajo para que los beneficios del Tratado de Libre Comercio se distribuyan lo más equitativamente posible.<sup>2</sup>

Los beneficios de la IED no sólo dependen del tipo de inversión, sino también de los sistemas de producción de los países de origen/anfitriones. La capacidad de los países para aprovechar estos beneficios está estrechamente vinculada con el nivel de educación de la fuerza de trabajo, la competitividad de la industria local y su capacidad para establecer vínculos como proveedores de empresas extranjeras. Dadas las grandes brechas de productividad entre los sectores económicos y actores de América Latina y el Caribe, es importante aplicar políticas que desarrollen las capacidades locales. Dichas políticas, junto con las entradas de IED, pueden ayudar a crear unos sistemas de producción más dinámicos capaces de producir bienes de mayor servicio añadido (CEPAL, 2017).

Un buen ejemplo reconocido ampliamente como exitoso en lo que respecta a la atracción de la IED, la inserción en las cadenas mundiales de suministro y la transformación productiva, es el de Costa Rica. Intel Corporation inició sus operaciones en 1998 en el país con una planta de ensamblaje y prueba de microprocesadores. La planta contribuyó a crear un número considerable de empleos (más de 3 000) con salarios más altos que el promedio nacional, pero, lo que tal vez sea más importante, tuvo efectos positivos en cuanto al desarrollo de competencias y su interacción con sistemas de formación profesional, el impacto indirecto tecnológico y en términos de conocimientos, la colaboración entre las empresas en la cadena de suministro y los vínculos productivos. En un estudio de la OIT sobre el caso se indica: “La instalación de Intel contribuyó a fortalecer una idea, un intangible de alto valor: un amplio consejo nacional sobre la importancia de la apuesta a las actividades de media y alta tecnología, y a las prácticas de desarrollo productivo complementarias para lograr este objetivo” (OIT, 2017e, pág 6).

La cuestión de la participación inclusiva y sostenible en las cadenas mundiales de suministro reviste cada vez más importancia en América Latina y el Caribe. Además de participar en los sectores tradicionales agrícola

<sup>2</sup> Para consultar más ejemplos de disposiciones laborales en los tratados de libre comercio regionales concluidos por los países de la región, véase: “Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra” (OIT, 2014), y “Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión” (OIT, 2016).

y extractivo basados en recursos, un número creciente de países de la región toman parte asimismo en redes mundiales de producción en diversas industrias exportadoras nuevas, en particular a través de la expansión de las multilatinas. Este creciente acceso a los mercados de los países desarrollados puede brindar a las economías latinoamericanas una oportunidad para apoyar sus objetivos de desarrollo, en particular cuando dichos acuerdos de inversión y suministro se concluyen a través de procesos de negociación justos que protegen los derechos de los trabajadores y aseguran el desarrollo de las empresas nacionales (Gereffi et al., 2016).

En una serie de países en desarrollo en América Latina, el acceso al mercado de los Estados Unidos ha desempeñado una función particular al estimular la formulación de políticas para impulsar el desarrollo empresarial y el desarrollo económico más amplio potenciado por las exportaciones a través de la expansión y del reposicionamiento de las zonas francas de exportación (ZFE). Las ZFE en América Latina se han diversificado cada vez más para incluir otras industrias como la electrónica, los servicios, el tabaco y el equipo médico. Un reto para las ZFE de la región es evolucionar a productos y servicios más calificados y orientados a la exportación, ya que se caracterizan por una mayoría de trabajadores poco calificados, si bien se ha observado una evolución positiva a través del surgimiento de servicios empresariales sofisticados en países como Costa Rica, Panamá y la República Dominicana, y un incremento constante de trabajadores técnicos en la República Dominicana (CEPAL, 2018).

# Promoción de los principios de la Declaración EMN en las Américas

## 4

En este capítulo se proporciona una visión general de las respuestas al cuestionario<sup>3</sup> recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las Américas. La OIT no ha verificado la exactitud de la información suministrada, por lo que la mención de leyes, políticas, medidas e iniciativas particulares, y otras observaciones formuladas en las respuestas, no conllevan la aprobación por parte de la OIT. De manera análoga, el hecho de que no se mencione ninguna de ellas no es una señal de desaprobación.

El cuestionario se distribuyó a mediados de abril de 2018 a través de diversos canales a los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de los 35 Estados Miembros en las Américas que participarán en la 19ª Reunión Regional Americana. La Oficina aceptó respuestas hasta el 6 de julio de 2018, tras haber ampliado dos veces el plazo inicial para la presentación de respuestas.

En total, se recibieron 64 respuestas de 28 de los 35 Estados Miembros de la OIT que participarán en dicha reunión, las cuales reflejaron las respuestas de los gobiernos en 14 países, de los empleadores en 11 países y de los trabajadores en 18 países. La tasa de participación fue muy similar a la registrada en 2014; al igual que entonces, fue particularmente alta entre las organizaciones de trabajadores, al recibir dos o más respuestas de las organizaciones de trabajadores de varios países, pero también se observó un incremento en la tasa de respuesta de los gobiernos (véase el cuadro 4.1). Para consultar una lista completa de las respuestas recibidas por país, véase el anexo II.

**Cuadro 4.1 Visión global de las respuestas recibidas en 2014 y 2018**

Respuestas recibidas	2014	2018
Gobiernos	9	14 <sup>1</sup>
Organizaciones de empleadores	15	11
Organizaciones de trabajadores	38	39 <sup>2</sup>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>64</b>

<sup>1</sup> La respuesta del Gobierno del Canadá se recibió después del plazo del 6 de julio de 2018, por lo que en las secciones que figuran a continuación se analizan en total 13 respuestas. <sup>2</sup> Tres respuestas de organizaciones de trabajadores en Haití utilizaron la versión de 2014 del cuestionario; así pues, sus respuestas se han incluido en el análisis cualitativo, pero no se pudieron incluir en la visión global cuantitativa, por lo que el total pasó de 39 a 36.

<sup>3</sup> El anexo I contiene los cuestionarios que se distribuyeron entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

En el caso de cuatro países — el Canadá, Costa Rica, la República Dominicana y México —, se recibieron respuestas de los tres grupos. No se obtuvieron respuestas de ninguno de los grupos en siete países — Bahamas, el Estado Plurinacional de Bolivia, Dominica, Nicaragua, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, y Trinidad y Tabago.

En lo que respecta a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se recibieron respuestas de las cuatro subregiones (América del Norte, Centroamérica, el Caribe y América del Sur). En términos de las demás respuestas recibidas, una organización de trabajadores de Aruba presentó una respuesta, así como tres organizaciones regionales de trabajadores.

El Gobierno de Guatemala indicó que el cuestionario se había distribuido entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formularan comentarios y observaciones antes de presentar el cuestionario a la OIT. Al no recibirse comentarios ni observaciones, este cuestionario representó únicamente la respuesta del Gobierno, y no una respuesta conjunta de los mandantes tripartitos. En el caso de algunos países, los ministerios concertaron esfuerzos al responder al cuestionario. Así pues, se recibió una respuesta conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Gobierno de Ecuador. En el caso del Gobierno de Costa Rica, el Ministerio de Relaciones Exteriores colaboró con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al rellenar el cuestionario. En el caso del Gobierno de Guyana, el cuestionario fue rellenado por la Oficina de Guyana para la Inversión.

## 4.1 Conocimiento de los principios de la Declaración EMN

*“Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos contemplados en la Declaración EMN son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?”*

Los aspectos contemplados en la Declaración EMN se muestran en el cuadro 4.2.

Todos los gobiernos que respondieron (100%) indicaron la pertinencia de la promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (cuadro 4.3). A este aspecto le siguieron otros siete contemplados en la Declaración EMN que fueron considerados igualmente pertinentes por una gran mayoría de gobiernos que respondieron (92%), a saber: la observación de las leyes y reglamentos nacionales; la promoción del empleo; la igualdad de oportunidades y de trato; la formación; la seguridad y salud; la libertad sindical y el derecho de sindicación, y la negociación colectiva. Los aspectos que menos se indicaron como pertinentes fueron las consultas (46%) y el acceso a mecanismos de reparación y el examen de reclamaciones (38%).

Todos los empleadores que respondieron (100%) indicaron la pertinencia de la seguridad y la salud. A este aspecto le siguieron otros cinco contemplados en la Declaración EMN que fueron considerados igualmente pertinentes por una mayoría de organizaciones de empleadores (82%), a saber: la observación de las leyes y reglamentos nacionales; la promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos

**Cuadro 4.2 Aspectos contemplados en la Declaración EMN**

Aspectos	
<b>Política general</b>	Observación de las leyes y reglamentos nacionales
	Promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo
	Promoción de prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración
<b>Empleo</b>	Promoción del empleo
	Seguridad social
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
	Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
	Igualdad de oportunidades y de trato
	Seguridad del empleo
<b>Formación</b>	Formación
<b>Condiciones de trabajo y de vida</b>	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
	Seguridad y salud
<b>Relaciones de trabajo</b>	Libertad sindical y derecho de sindicación
	Negociación colectiva
	Consultas
	Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones
	Solución de conflictos laborales

fundamentales en el trabajo; la igualdad de oportunidades y de trato; la formación, y los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Los aspectos cuya pertinencia se indicó menos frecuentemente (55%) fueron la seguridad social y el acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones.

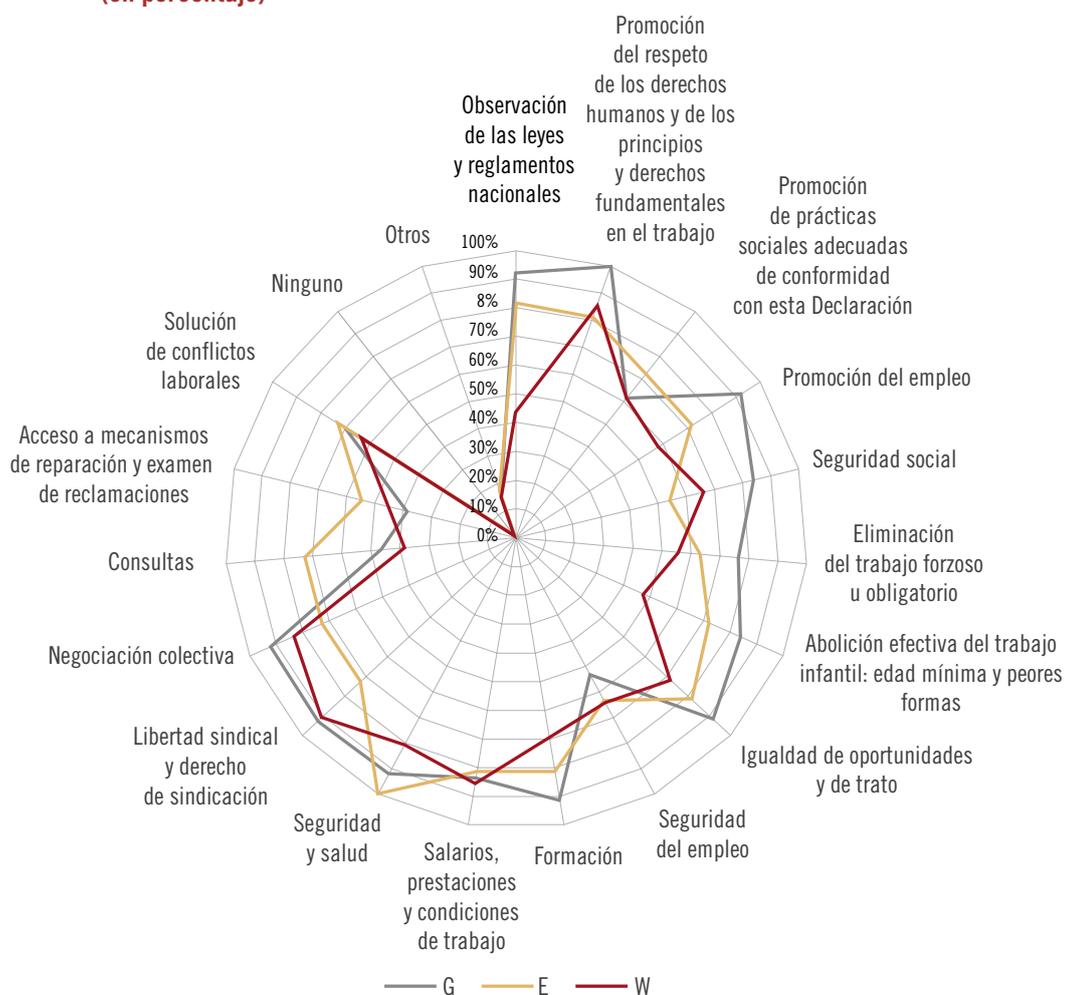
Casi todas las organizaciones de trabajadores que respondieron (92%) indicaron que la libertad sindical y el derecho de sindicación era uno de los aspectos más pertinentes de la Declaración EMN, seguido de la promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (86%); los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo (también 86%), y la negociación colectiva (83%). Los aspectos menos mencionados como pertinentes fueron la observación de las leyes y reglamentos nacionales (44%) y las consultas (39%). El cuadro 4.3 muestra las similitudes y diferencias entre las respuestas recibidas por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**Cuadro 4.3 Pertinencia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración EMN (en porcentaje)**

Aspectos		G	E	T
<b>Política general</b>	Observación de las leyes y reglamentos nacionales	92	82	44
	Promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	100	82	86
	Promoción de prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración	62	73	61
<b>Empleo</b>	Promoción del empleo	92	73	58
	Seguridad social	85	55	67
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	77	64	56
	Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas	85	73	47
	Igualdad de oportunidades y de trato	92	82	72
	Seguridad del empleo	54	64	64
<b>Formación</b>	Formación	92	82	69
<b>Condiciones de trabajo y de vida</b>	Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo	85	82	86
	Seguridad y salud	92	100	81
<b>Relaciones de trabajo</b>	Libertad sindical y derecho de sindicación	92	73	92
	Negociación colectiva	92	73	83
	Consultas	46	73	39
	Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones	38	55	47
	Solución de conflictos laborales	69	73	64
<b>Ninguno</b>	Ninguno	-	-	3
<b>Otros</b>	Otros	15	18	17

La promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo fue un aspecto citado por los tres grupos (el 100% de los gobiernos, el 82% de las organizaciones de empleadores y el 86% de las organizaciones de trabajadores) como pertinente. De manera análoga, la libertad sindical y el derecho de sindicación se consideró un aspecto pertinente (el 92% de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y el 73% de las organizaciones de empleadores). Los tres grupos

**Gráfico 4.1 Pertinencia atribuida por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a los aspectos contemplados en la Declaración EMN (en porcentaje)**



Nota: Los porcentajes se han calculado dividiendo la puntuación total por aspecto por mandante por el número de respuestas por grupo de mandantes: 13, 11 y 36 para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, respectivamente.

destacaron como pertinente la seguridad y salud (el 92% de los gobiernos, el 100% de las organizaciones de empleadores y el 81% de las organizaciones de trabajadores).

Se observaron discrepancias entre los encuestados de los diferentes grupos en lo que respecta a la evaluación de la pertinencia de ciertos aspectos contemplados en la Declaración EMN, en particular la promoción del empleo y las consultas. En lo tocante a la promoción del empleo, la mayoría de los gobiernos consideraron este aspecto pertinente (92%), mientras que poco más de la mitad de las organizaciones

de trabajadores (58%) lo consideraron pertinente, y las organizaciones de empleadores se situaron entre ambos grupos (73%). En lo que atañe a las consultas, un gran número de organizaciones de empleadores señalaron este aspecto como pertinente (73%), mientras que un menor número de gobiernos lo consideraron pertinente (46%) y éste fue menos aún el caso entre las organizaciones de trabajadores (39%).

Diez encuestados respondieron a la pregunta acerca de otros aspectos pertinentes: dos gobiernos, dos organizaciones de empleadores y seis organizaciones de trabajadores (véase la sección 4.2.6 para más detalles).

## 4.2 Aspectos más pertinentes contemplados en la Declaración EMN y principales iniciativas emprendidas por los mandantes en las Américas

Sobre la base de la primera pregunta, se invitó a los mandantes a suministrar más información sobre los aspectos contemplados en la Declaración EMN que consideran más pertinentes, sus oportunidades y desafíos, y a describir las iniciativas emprendidas en relación con aquéllos.

*“Sirvase brindar más información sobre las áreas que ha indicado anteriormente, incluidos desafíos y oportunidades particulares, y especifique cuáles de estos aspectos son más relevantes y por qué.”*

*“Describa las iniciativas emprendidas [...] en relación a las áreas indicados anteriormente.”*

En la sección que figura a continuación se citan las respuestas recibidas, organizadas de conformidad con los cinco capítulos de la Declaración EMN. En la mayoría de los casos, las citas se han seleccionado para mostrar la opinión predominante entre los diferentes grupos encuestados; en otros casos, ilustran cuestiones que los encuestados destacaron como importantes.

### 4.2.1 Política general

El capítulo “Política general” pone de relieve que las actividades de las empresas multinacionales deberían ser acordes a la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo de los países anfitriones, y que los gobiernos deberían adoptar leyes y políticas, medidas y acciones apropiadas, en particular la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo, y recuerda que todas las partes deberían contribuir a la realización de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Este aspecto en particular fue considerado por los gobiernos como uno de los más pertinentes de la Declaración EMN, como se puede observar en el gráfico 4.1.

En relación con esto, varios encuestados señalaron los efectos positivos que las empresas multinacionales pueden tener en los países anfitriones.

Para el país, atraer inversión extranjera directa (IED) es un objetivo estratégico y de carácter prioritario para Costa Rica, en virtud de su valor como herramienta para generar empleos directos e indirectos, aportar capital y beneficios asociados con el incremento de la eficiencia y del conocimiento, y contribuir de esta manera a impulsar el desarrollo socioeconómico a nivel nacional. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica)

En Suriname, muchas personas quieren trabajar para una multinacional, porque ofrecen mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, en comparación con las empresas locales, que suelen ser MIPYME [microempresas y pequeñas y medianas empresas]. Las oportunidades de formación también son mucho mejores, ya que el presupuesto destinado a la formación suele ser mayor. Las multinacionales promueven asimismo la estricta observancia de los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, lo que conduce a un medio ambiente de trabajo seguro. Las multinacionales también tienen buenas prácticas en materia de RSE. (Asociación de Comercio e Industria de Suriname, Suriname)

A fin de alentar las contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden realizar en los países anfitriones, un gran número de encuestados de los tres grupos (tal como se muestra en el gráfico 4.1 en lo tocante al aspecto de la “observación de las leyes y reglamentos nacionales”) pusieron de relieve el importante papel de los gobiernos al garantizar el Estado de derecho y establecer una inteligente combinación de leyes y políticas encaminadas a promover prácticas empresariales responsables, y la importante función de las empresas y el Estado (como actor económico) al cumplir con la legislación nacional y respetar las normas internacionales.

Para garantizar el desarrollo económico, es necesario diseñar e implementar políticas, programas y acciones que tengan como objetivo generar un ambiente propicio para la instalación en el país de nuevas inversiones provenientes del exterior y promover que dichas inversiones garanticen a sus trabajadores un nivel de vida decente, así como un desarrollo humano sostenible. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

Los aspectos relacionados al cumplimiento de las normas nacionales e internacionales es imprescindible, ya que de ello depende fortalecer el Estado de derecho y la institucionalidad del país. (Confederación Patronal de la República Dominicana, República Dominicana)

En virtud de lo anterior, es imperativo que los Estados como países anfitriones ante las EMN mantengan y orienten políticas de protección e incentivo a sus nacionales, donde se garanticen los derechos fundamentales y trabajo de decente. (Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente, Panamá)

Un gobierno puso de relieve una iniciativa encaminada a fomentar el impacto positivo que la IED y las empresas multinacionales pueden tener en los países anfitriones. Asimismo, una organización de trabajadores describió una iniciativa para controlar el cumplimiento de las disposiciones de los capítulos sobre el trabajo vinculadas con los acuerdos comerciales.

En el nuevo Convenio Bilateral de Inversiones, además de los derechos para el inversionista, éste adquiere ciertas obligaciones relativas a respetar los derechos humanos y ambientales .... El nuevo Convenio Bilateral de Inversiones será un instrumento potente para atraer el tipo de inversión extranjera directa que el país requiere, dotando de la seguridad jurídica necesaria y de la posibilidad de mantener un diálogo estructurado de alto nivel regular con el inversionista, orientado a prevenir y solucionar eventuales diferencias de manera amigable, sin tener que escalar a las instancias formales de solución de diferencias. (Ministerio del Trabajo, y Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ecuador)

Se han hecho informes anuales sobre el cumplimiento de los acuerdos laborales paralelos de los tres TLC [Tratados de Libre Comercio] más grandes que ha firmado y ratificado Colombia (con Canadá, los Estados Unidos y la Unión Europea). Muchas de las cláusulas de estos acuerdos tienen que ver con las recomendaciones encontradas en la Declaración de la OIT, especialmente, esas relacionadas con la protección de las libertades sindicales y la negociación colectiva, el fortalecimiento institucional ... y la estabilidad laboral .... Como parte de este monitoreo se han hecho programas de capacitación de organizaciones sindicales y sus afiliados. (Internacional de Servicios Públicos, Oficina Subregional para la Región Andina, Colombia)

Asimismo, en lo que respecta a fomentar la contribución positiva de las empresas multinacionales que operan en los países anfitriones, los encuestados mencionaron iniciativas para compartir buenas prácticas a nivel internacional, fomentar la cooperación, y concienciar sobre la Declaración EMN como marco para la acción.

En la actualidad, el CEC participa en un proyecto para consultar a los empleadores canadienses sobre cuestiones internacionales. Un aspecto de este proyecto es identificar a expertos en la comunidad empresarial canadiense en cuestiones como la diversidad de género y la solución de conflictos que podrían colaborar con los gobiernos y los empleadores de otros países a fin de concebir y establecer buenas prácticas. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

La colaboración y solidaridad del movimiento sindical del Canadá con los sindicatos colombianos es de larga data. En enero y febrero de 2018, el CLC participó en las actividades realizadas en 2018 por Defensores/as de Derechos Humanos en riesgo en Colombia, junto con una delegación de sindicatos del sector público canadiense. La delegación se reunió con sindicatos, grupos comunitarios, defensores de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, candidatos políticos y comunidades indígenas. Durante estas reuniones, estudiamos cómo colaborar mejor para defender los principios enunciados en la Declaración EMN. (Congreso del Trabajo del Canadá, Canadá)

[Hemos] preparado al personal en el conocimiento de la Declaración de Empresas Multinacionales y sus pilares. (Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Costa Rica)

Algunos encuestados se refirieron asimismo a la pertinencia del cumplimiento, y al papel fundamental de los interlocutores sociales en el control del cumplimiento.

Los aspectos [contemplados en la Declaración EMN] suelen observarse. Sin embargo, sigue siendo necesario que el Gobierno y los interlocutores sociales controlen el cumplimiento, y que la administración del trabajo y el organismo tripartito nacional examinen continuamente todos los aspectos arriba mencionados. (Asociación Consultiva de la Industria de Guyana, Limitada, Guyana)

Algunos encuestados también señalaron que la legislación nacional no distingue entre empresas multinacionales y nacionales, y a este respecto todas las empresas tienen la obligación de cumplir con la ley.

En el régimen uruguayo de negociación por rama de actividad, en el Consejo de Salarios e instancias de carácter tripartito no hay un tratamiento específico con referencia a las empresas multinacionales. Para este tipo de empresas rigen las mismas normas que para el resto de las empresas del sector privado. (Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores, Uruguay).

Varias organizaciones de trabajadores indicaron retos en términos de cumplimiento con la legislación nacional por las empresas multinacionales que operan en sus países, los cuales se acentúan por lo que consideran una legislación inadecuada, una capacidad limitada del gobierno para hacer cumplir la ley y unas instituciones de la inspección del trabajo con recursos insuficientes.

Debido al otorgamiento de diversas concesiones “de desarrollo”, unido a la insuficiente capacidad del Departamento de Trabajo, las empresas multinacionales pueden resistir a los esfuerzos para sindicalizar a su fuerza de trabajo, y se tiene la impresión (que, a menudo, es la realidad) de que gozan de impunidad cuando eluden las leyes laborales y de otro tipo. (Sindicato de Trabajadores Cristianos, Belice)

La legislación debe actualizarse a fin de proteger los derechos de los trabajadores. (Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados)

En relación con esto, un gobierno describió una iniciativa emprendida para fortalecer el marco legislativo en el que operan todas las empresas.

Si bien el voluntarismo y el *laissez-faire* han caracterizado el enfoque de Barbados de las relaciones de trabajo, se ha observado cada vez más que los empleadores, en particular en las empresas multinacionales, tienden a apoyarse más en la letra de la ley. Como consecuencia, Barbados ha emprendido una serie de iniciativas legislativas al establecer el marco en el que deben tener lugar las relaciones de trabajo: la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se introdujo en 2013 para sustituir la Ley de Fábricas; la Ley de Derechos Laborales entró en vigor en 2013; la Ley sobre el Salario Mínimo se promulgó en 2017; la Ley sobre (la Prevención del) Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo se promulgó en 2017; actualmente se está examinando un proyecto de ley sobre discriminación (prevención), y en 2017 también se elaboró un Protocolo sobre los Trabajadores Migrantes a fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes y poner de relieve el marco legislativo que rige el empleo de todos los trabajadores, incluidos los migrantes. (Ministerio de Trabajo y de Relaciones de Diálogo Social, Barbados)

Encuestados de todos los grupos señalaron asimismo el respeto y la promoción de los derechos humanos, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como uno de los aspectos más pertinentes de la Declaración EMN, como se puede observar en el gráfico 4.1.

Los empleadores canadienses se comprometen a respetar los derechos humanos en sus propias operaciones y a lo largo de sus cadenas de suministro. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

Creemos que entre los aspectos más pertinentes de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se encuentran la promoción del respeto a los derechos humanos, la abolición efectiva del trabajo infantil, el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva .... (Central de Trabajadores de la Argentina, Argentina)

En lo referente al respeto de los derechos humanos, el Gobierno de Colombia destacó la elaboración de un Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas.

Para el Gobierno colombiano, la relación entre los derechos humanos y las actividades empresariales es un asunto de gran importancia, por lo cual el 9 de diciembre de 2015 el Presidente de la República realizó el lanzamiento del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia, que constituye un instrumento de política pública para proteger y respetar los derechos humanos en las actividades empresariales y asegurar el acceso a la remediación cuando se presentan afectaciones a los derechos humanos como consecuencia de la operación de las empresas en sus zonas de influencia. ... Diferentes entidades de Gobierno han venido avanzando en el marco del Grupo de Trabajo para la implementación del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, que viene siendo liderado por la Presidencia de la República, del cual hacen parte más de 30 entidades que dan respuesta a cada una de las líneas propuestas en el mencionado plan. (Ministerio de Trabajo, Colombia)

Un encuestado señaló que las empresas multinacionales deberían aspirar a ir más allá del cumplimiento de la legislación nacional en sus prácticas empresariales.

Para las organizaciones sindicales costarricenses está muy claro que no debe bastar con el cumplimiento de la legislación nacional, porque los niveles de exigencia y control de las leyes nacionales son laxos y prevalecen niveles altos de flexibilización y permisividad en cuanto a los puestos de trabajo. (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Costa Rica)

### 4.2.2 Empleo

El capítulo “Empleo” de la Declaración EMN enuncia principios sobre las cuestiones de la promoción del empleo, la seguridad social, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil (edad mínima y peores formas), la igualdad de oportunidades y de trato, y la seguridad del empleo.

Varios encuestados, en particular gobiernos y organizaciones de empleadores, tal como se ilustra en el gráfico 4.1, subrayaron que una de las contribuciones más importantes de las empresas multinacionales en los países anfitriones es la creación de empleo, en términos de empleos tanto directos como indirectos.

Una de las principales ventajas que trae la presencia de multinacionales para el país es la generación de empleo, no solo porque mediante su actividad se generan puestos de trabajo, sino por la transferencia tecnológica que recibe la economía y el mejoramiento de las capacidades del capital humano derivado de la experiencia en trabajo con multinacionales ... La promoción de empleo mediante las multinacionales resulta importante para continuar disminuyendo la tasa de desempleo; además de incrementar la proporción de empleos formales y de calidad mediante la incorporación de la mano de obra colombiana en estas empresas. (Ministerio de Trabajo, Colombia)

Una de las principales contribuciones de las empresas multinacionales ubicadas en el país, corresponde a la generación de empleos directos e indirectos, a través de encadenamientos productivos con empresas nacionales. Se trata de un empleo formal, que asegura salarios competitivos, acceso a la seguridad social y adecuadas condiciones de trabajo. La existencia de un marco normativo sólido en materia laboral, permite asegurar la calidad del empleo multinacional y la protección a sus empleados. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica)

Para Honduras, dada su situación político social, la prioridad del país compartida entre el Gobierno de la República, los trabajadores y el sector privado es la generación de empleo, con protección social, empleo decente, como medio para contribuir a que las familias dispongan de más de un salario en sus grupos familiares, como medio para mejorar el bienestar de la familia hondureña y de esa forma garantizar la estabilidad social del país (Consejo Hondureño de la Empresa Privada, Honduras)

En términos de iniciativas, un gobierno indicó un programa en el que el gobierno colabora con las empresas para velar por que los beneficiarios de los programas sociales tengan acceso al mercado de trabajo.

Programa EMPALME: Las empresas contratan beneficiarios de programas sociales y reducen así su costo laboral en la contratación de estas personas dado que el subsidio que estas tenían se toma a cuenta de su remuneración. El Ministerio aporta durante dos años el monto del subsidio que percibían los beneficiarios como ayuda económica y el empleador completa lo que falta para alcanzar el sueldo del convenio colectivo de la actividad. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina)

Sin embargo, un gobierno indicó la importancia de un sistema efectivo de información del mercado de trabajo para orientar la formulación de políticas y supervisar su aplicación.

Por ello, para el Perú sería muy importante institucionalizar un sistema de información del mercado de trabajo que permita aprovechar y conjugar el dinamismo del sector privado, entre ellas la de las empresas multinacionales con la capacidad promotora y coordinadora del Estado. La información debe estar disponible de manera oportuna y para todas las partes interesadas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú)

Una organización de trabajadores expresó su preocupación por el impacto negativo que la nueva tecnología puede tener en el empleo, en particular para los trabajadores poco calificados.

En el caso de los trabajadores de los puertos de embarque de los productos agrícolas, especialmente en los predios de las EMNs bananeras y piñeras, la situación se ve agravada porque la introducción de nuevas tecnologías de embarque en los muelles está provocando un desempleo masivo, donde se van a perder miles de puestos de trabajo. (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Costa Rica).

Un gobierno señaló que colaboración con los interlocutores sociales y las empresas multinacionales brindaba una oportunidad para promover la seguridad del empleo.

La promoción de la seguridad del empleo es fundamental en pro de los derechos laborales hacia mejoras de las condiciones de vida y el empleo digno; en ese sentido, la participación tripartita conjunta y cooperativa con las empresas multinacionales puede contribuir y afianzar esfuerzos. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala)

La cuestión de la economía informal también fue mencionada, en particular por los gobiernos, en relación con la seguridad del empleo.<sup>4</sup> Algunos encuestados pusieron de relieve los retos que pueden plantear contratos de corta duración y la “economía de plataformas”.

La seguridad del empleo es un aspecto que plantea retos. Las empresas multinacionales tienen una preferencia por los contratos de corta duración (trabajadores en régimen de guardia), lo que también tiene efectos en la protección social y el trabajo decente. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Jamaica)

El desarrollo y la expansión de esta modalidad de contratación implican transformaciones profundas en los mercados laborales. Si bien este tipo de contratación puede ser adecuada cuando la gente que ofrece sus servicios en una plataforma lo hace como actividad económica secundaria, puede resultar mucho más precario para la gente que trabaja de manera exclusiva para ella. Esta nueva forma de contratación tiene también consecuencias para el financiamiento de los modelos de protección social. (Confederación de Trabajadores de Colombia, Colombia)

Algunos encuestados mencionaron asimismo el desempleo juvenil, especialmente en relación con las condiciones de trabajo más precarias que tienen los jóvenes.

En vista de las elevadas tasas de desempleo general y juvenil, es importante que las empresas multinacionales promuevan la creación de empleo. Sin embargo, el empleo creado no debe ser precario. (Federación de Empleadores de Granada, Granada)

En Chile, la tasa de desempleo juvenil más que dobla la tasa de desempleo de los adultos. Creemos muy necesario avanzar en esa materia, pero no mediante formulas que impliquen precarización del empleo. (Central Unitaria de Trabajadores, Chile)

<sup>4</sup> Según la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la economía informal hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y las unidades económicas que – en la legislación o en la práctica – están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

En este contexto, una organización de empleadores mencionó la necesidad de promover la iniciativa empresarial juvenil, prestando el apoyo adecuado.

Los empleadores canadienses creen que es esencial promover la iniciativa empresarial como trayectoria profesional para los jóvenes, proporcionándoles educación, formación y orientación. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

Los encuestados señalaron asimismo progresos en lo que respecta a la abolición del trabajo infantil, y se remitieron a diversas leyes y medidas de política para alcanzar este objetivo. Sin embargo, indicaron algunos desafíos, en particular en el contexto de las cadenas de suministro.

El trabajo infantil en Guatemala, constituye uno de los problemas y fenómenos que se ha venido reduciendo gradualmente. El Instituto Nacional de Estadística realizó una Encuesta Nacional de Condiciones de Vida – ENCOVI- 2014 sobre Trabajo Infantil que constituye el estudio más reciente, y este refleja una disminución del 7,1% en comparación del año 2011. ... En Guatemala, la niñez y adolescencia es prioridad no solo como un tema de gobierno sino de Estado. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala)

Es importante que se vigilen los procesos en las cadenas de suministro ya que muchos proveedores de materia prima violan los más elementales derechos laborales y muchas veces recurren al uso de mano de obra infantil y adolescente. (Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, Panamá)

En algunos casos, las cadenas de suministro complejas pueden ocultar la violación de los derechos humanos y laborales a otras compañías que intervienen en una fase ulterior de la cadena de suministro, lo que pone de relieve la necesidad apremiante de una debida diligencia más fuerte en las cadenas mundiales de suministro. (Congreso del Trabajo del Canadá, Canadá)

En lo tocante a la igualdad de oportunidades y de trato, una serie de encuestados subrayaron oportunidades y retos vinculados con la contratación y promoción de las mujeres, la brecha salarial por motivo de género y la segregación ocupacional.

Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones ... En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones. ...Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina)

La promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres ha sido una prioridad fundamental para los empleadores canadienses, especialmente en términos de promover a las mujeres para que ostenten cargos a los niveles más altos de las organizaciones. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

El 53% de la nómina nacional está constituida por mujeres; sin embargo, se continúa con la diferencia salarial, y con sobre carga en el ejercicio de sus funciones. (Confederación de Trabajadores de Colombia, Colombia)

En lo que respecta a las iniciativas sobre la igualdad de oportunidades y de trato, un gobierno señaló desafíos en el trato de los trabajadores locales frente a los trabajadores extranjeros contratados por las empresas multinacionales para ocupar cargos directivos.

Los trabajadores locales tienen dificultades para recibir las mismas prestaciones que los trabajadores extranjeros que realizan el mismo trabajo que ellos. (Oficina de Guyana para la Inversión, Guyana)

### 4.2.3 Formación

Como puede observarse en el gráfico 4.1, varios encuestados, y los gobiernos en particular, pusieron de relieve el papel pertinente de la formación y del aprendizaje permanente en la promoción del empleo, el desarrollo de la fuerza de trabajo, la transformación industrial y el fomento del espíritu empresarial.

Las empresas multinacionales en Costa Rica han contribuido fuertemente a elevar el nivel de las capacidades de la población nacional, y de empresas locales, mediante la transferencia de tecnología y conocimiento, y los ofrecimientos de capacitación continua que brindan a sus colaboradores directamente. Esta formación ha contribuido también a la generación de emprendimientos nacionales liderados por ex empleados [de las empresas multinacionales] que deciden iniciar sus propios proyectos y se convierten en emprendedores gracias al conocimiento, experiencia y habilidades adquiridas en su paso por las empresas multinacionales. (Ministerio de Relaciones Exteriores, Costa Rica)

Algunos encuestados, incluidos los gobiernos y las organizaciones de empleadores, subrayaron la importancia de vincular la formación con la demanda del mercado de trabajo para que la formación fuera efectiva.

El Estado peruano considera relevante que la persona obtenga un proceso formativo previo al vínculo laboral, por ello, es necesario la identificación de las habilidades y competencias que exigen las empresas .... En tal sentido, se busca la interconexión y sintonía entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo, hecho que propiciará una mayor inserción laboral, por ende se promovería productividad formal y con empleo decente en beneficio de la población. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú)

En nuestro contexto, el pilar de la formación es uno de los más relevantes. Promover formación profesional conectada con la demanda de talento humano es fundamental. (Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Costa Rica)

También se señalaron desafíos a este respecto.

La formación siempre es una necesidad y, como tal, es un aspecto muy importante que debe considerarse. El reto que supone no contar con personal adecuado o calificado para cubrir las vacantes puede crear dificultades para los empleadores. Además, hace mucho tiempo que se disocia el plan de estudios de las competencias que requiere la industria. (Federación de Empleadores de Granada, Granada)

Un gobierno puso de relieve la pertinencia de establecer programas de formación adecuados para que las nuevas tecnologías y competencias que las empresas multinacionales pueden aportar a los países anfitriones mejoren más ampliamente el nivel de competencias del mercado de trabajo.

El gobierno colombiano, en coordinación con otros gobiernos, asociaciones de empresarios, trabajadores y academia, ha promovido la formación del capital humano a través de la transferencia del conocimiento y de las nuevas tecnologías que las empresas multinacionales poseen y desarrollan, con el propósito de cualificar el talento humano nacional, desarrollando un vínculo empresa-universidad que posibilite la generación de ciencia, tecnología e innovación. (Ministerio de Trabajo, Colombia)

Una organización de trabajadores señaló la pertinencia de que los trabajadores participen en las instituciones de formación.

En materia de formación venimos impulsando que los trabajadores participen en los directorios de los centros de formación profesional para participar y verificar la calidad de la formación profesional y si está se encuentra adecuada a la demanda laboral, y nuestra propuesta son por una formación integral donde se prepare a los ciudadanos para la acción y no simplemente para la productividad laboral. (Central Autónoma de Trabajadores del Perú, Perú)

#### 4.2.4 Condiciones de trabajo y de vida

Este capítulo de la Declaración EMN cubre los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo (SST). Como se puede observar en el gráfico 4.1, todas las organizaciones de empleadores que respondieron señalaron que el aspecto de la seguridad y salud era el más importante.

Algunos gobiernos que respondieron subrayaron que, en comparación con las PYME que operan a nivel local, las empresas multinacionales en algunos países ofrecen – o tienen la capacidad de ofrecer – mejores condiciones de trabajo a sus trabajadores.

Las empresas multinacionales en Costa Rica se han destacado por pagar salarios competitivos .... Cabe destacar, asimismo, que la gran mayoría de las empresas multinacionales se caracterizan por la implementación de mejores prácticas empresariales y estándares internacionales en materia de sostenibilidad. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica)

Es fundamental que en Guatemala las empresas multinacionales ofrezcan salarios, prestaciones y condiciones de trabajo comparable o mejor al del país, esta acción contribuye y coadyuva al desarrollo de la economía y los procesos comerciales, pero sobre todo de las condiciones de trabajo que le permiten a la población guatemalteca una vida digna y plena. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala)

Una organización de empleadores mencionó la necesidad de compartir las mejores prácticas sobre el tema.

Necesitamos aprender de las mejores prácticas de otros países. También tenemos mucho que mejorar en el ámbito de la seguridad y la salud, y de la protección social. (Asociación de Industrias de Haití, Haití)

Una organización de trabajadores mencionó que las condiciones de trabajo que ofrecían las empresas multinacionales no deberían variar según el país en el que desplegaran su actividad.

Para la Confederación General del Trabajo, resulta fundamental que las empresas multinacionales tengan como principio la aplicación de los mejores estándares laborales dentro de su radio de acción o influencia .... No puede ser que los estándares bajen con ocasión a la ausencia de garantías para los trabajadores en el país donde están operando. (Confederación General del Trabajo, Colombia)

La función del gobierno en general, y de la inspección del trabajo en particular, también se mencionó en varias ocasiones como fundamental para asegurar unas condiciones de trabajo y SST adecuadas.

Como parte de la política nacional en materia laboral, se implementó el Programa de Inspección en 2017 cuya finalidad es la verificación y sanción a nivel nacional en apego a las condiciones mínimas de trabajo y seguridad e higiene. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

También se indicaron retos en lo tocante a la inspección del trabajo, en particular por las organizaciones de trabajadores. Los elementos destacados fueron la escasa capacidad de control del cumplimiento vinculada con unos recursos insuficientes y con una inspección del trabajo limitada, especialmente en las zonas rurales.

Faltan recursos para el Ministerio del Trabajo, ya que es la segunda cartera de estado con el menor presupuesto, lo que se traduce en una débil inspección de las violaciones laborales en los lugares de trabajo. (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador, El Salvador)

El sistema de inspección de trabajo es altamente ineficiente y el Estado no ejerce controles sobre las EMNs en el campo, porque le interesa mantener niveles de empleo aunque prevalezcan condiciones de trabajo contrarias

a los principios del trabajo decente. ... FENTRAG [Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines] ha promovido una estrategia de acercamiento al Ministerio de Trabajo y fomentado procesos de capacitación en conjunto con la OIT, para los jueces e inspectores de trabajo para una adecuada capacitación de estos funcionarios. (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Costa Rica)

Una organización de trabajadores subrayó el importante papel que los trabajadores pueden desempeñar al abordar las cuestiones de SST a nivel de empresa, mientras que otra señaló desafíos en lo que respecta a la legislación y las políticas nacionales.

Sobre seguridad y salud en el trabajo, podemos decir que tenemos grandes avances en esta materia, sin embargo, aún hace falta fortalecer la participación de los trabajadores en los comités que se crean principalmente en las EMN para que así puedan dar respuestas reales en función de la necesidad de los trabajadores que representan. Contamos con un decreto presidencial y las recomendaciones de OIT, pero aun así debemos robustecer esa legislación. (Confederación Nacional de Unidad Sindical, República Dominicana)

El estado panameño tiene una política deficiente sobre la salud del trabajo y carece de una legislación integral, infraestructura y personal idóneo suficiente para atender adecuadamente el tema de las enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, Panamá)

#### 4.2.5 Relaciones de trabajo

Este capítulo de la Declaración EMN abarca los aspectos de la libertad sindical y el derecho de sindicación, la negociación colectiva, las consultas, el examen de reclamaciones y la solución de conflictos laborales. Como puede observarse en el gráfico 4.1, las organizaciones de trabajadores que respondieron consideraron que el aspecto de la libertad sindical y el derecho de sindicación era el más pertinente de la Declaración EMN, y citaron una serie de retos conexos en la región.

En términos de oportunidades, una serie de encuestados pusieron de relieve los beneficios de las relaciones de trabajo.

La negociación colectiva busca equilibrar las fuerzas entre el capital y el trabajo. Esta se realiza por medio de las organizaciones sindicales con los patrones a través de la firma y posterior revisión de los contratos colectivos de trabajo. ... En México prevalece un ambiente de paz laboral que confirma la capacidad de diálogo entre los factores de la producción.. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

Tener unas relaciones de trabajo favorables y unas relaciones adecuadas entre los trabajadores y los empleadores es imperativo para propiciar la productividad. La incapacidad para atender las reclamaciones y para solucionar los conflictos puede conducir a la pérdida de actividad comercial, menoscabar la reputación y minar la moral del personal. (Federación de Empleadores de Granada, Granada)

Los convenios de gobernanza de la OIT deben tomarse en cuenta e implementarse a través de un diálogo social efectivo y eficiente donde la libertad sindical y negociación colectiva sirva para establecer mecanismos efectivos de solución de controversias. (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Colombia)

Un gran número de organizaciones de trabajadores indicaron que la libertad sindical era la cuestión que más desafíos planteaba en lo que respecta a las empresas multinacionales en la región. En este contexto, el Gobierno del Ecuador señaló que se había dirigido a la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 87 en relación con los

trabajadores del sector público. El Gobierno de Guatemala proporcionó información actualizada a la Comisión de Aplicación de Normas sobre las medidas que estaban adoptándose para dar efecto a los principios del Convenio núm. 87 a nivel nacional, y para aplicar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT a tal efecto (OIT, 2017f).

Algunas organizaciones de trabajadores que respondieron describieron que los trabajadores temían sindicarse y algunas veces eran penalizados por sus empleadores. También expresaron su preocupación por la persecución y la violencia de que eran objeto los dirigentes sindicales.

Los principales conflictos laborales que tienen lugar en nuestro país refieren directamente al avasallamiento del derecho de sindicación, persecución y criminalización de líderes sindicales y afiliados, así como disputas en torno a despidos arbitrarios y el cercenamiento de la negociación colectiva. (Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), Argentina)

Uno de los factores que más preocupación genera es la persecución y la violencia contra líderes sociales y defensores de derechos humanos en distintas regiones del país. (Confederación de Trabajadores de Colombia, Colombia)

Varias organizaciones de trabajadores expresaron asimismo su preocupación por algunas disposiciones (lagunas) en la legislación y las políticas nacionales, que obstaculizan la libertad sindical y la negociación colectiva.

Muchas empresas transnacionales en la región dicen que cumplen con las leyes del país que actúan, el tema es que las leyes de muchos países no garantizan o no establecen derechos mínimos de libre organización, derecho a negociación colectiva y principios fundamentales de trabajo e igualdad de condiciones. (IndustriaALL Global Union, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Uruguay)

Los porcentajes de representación que exige la ley para poder obligar a la empresa a negociar colectivamente es del 51%, (significa que si un sindicato tiene el 50% de afiliación al interior de una empresa no puede obligar a dicha empresa a negociar colectivamente). Tenemos leyes secundarias poco garantistas, pero principalmente hay un problema de falta de cumplimiento de la misma y una débil tutela por parte de las autoridades. (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador, El Salvador)

En muchos países, se promueven reformas laborales que redundan en detrimento de los trabajadores, ya que hacen el trabajo más precario y debilitan los derechos laborales. (UNI Global Union, UNI Americas)

Una serie de organizaciones de trabajadores también expresaron su preocupación por ciertas prácticas de las empresas multinacionales que, a su juicio, obstaculizan la libertad sindical y la negociación colectiva.

Lamentablemente, nuestra realidad muestra que las empresas siguen despidiendo a trabajadores cuando se afilian a sindicatos; las empresas interfieren en las actividades de sindicación de los trabajadores bloqueando las contribuciones sindicales de los trabajadores. (Central Única de Trabajadores, Brasil)

Las prácticas de las empresas multinacionales en Costa Rica y la contratación a terceros de algunos procesos en la cadena de producción vulneran la tutela de derechos de los trabajadores en la cadena productiva. Un altísimo porcentaje de estos trabajadores están privados de organizarse sindicalmente y negociar colectivamente. Esta situación repercute directamente en las condiciones laborales, salariales y de protección social a que tienen derecho. (Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, Costa Rica)

Las empresas multinacionales que llegan a Colombia tercerizan y subcontratan la fuerza laboral y de esta forma impiden la aplicación de los convenios de la OIT sobre derecho de asociación y de negociación colectiva.

Consideramos que las empresas multinacionales y la política social, deben tener en cuenta el reconocimiento del movimiento sindical y el derecho a discutir y negociar sus condiciones laborales. (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Colombia)

Una organización de empleadores señaló que las empresas pueden ser reacias a celebrar consultas con los sindicatos cuando éstos se dirigen a ellas primera vez.

También existe una fuerte presencia sindical y se alienta a los empleadores a colaborar con los sindicatos cuando éstos se dirijan a ellos. En la mayoría de los casos, los empleadores son reacios a esta colaboración cuando los sindicatos se dirigen a ellos por primera vez, especialmente si el empleador no ha interactuado antes con un sindicato. (Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda, Antigua y Barbuda)

En lo que respecta a las iniciativas para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva, varias organizaciones de trabajadores proporcionaron información sobre el establecimiento de plataformas de diálogo.

[La iniciativa más importante ha sido] la negociación colectiva a través de la instalación de la mesa prioritaria de negociación colectiva. (Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Cajamarca, Perú)

Hemos impulsado en el sector telecomunicaciones negociaciones colectivas, por rama de actividad ... y por empresa en las tercerizadoras (filiales y contratadas). (Central Unitaria de Trabajadores del Perú, Perú)

En lo referente al examen de reclamaciones y a la solución de conflictos laborales, una organización de empleadores mencionó que pueden aprenderse mejores prácticas de países con sistemas sólidos de solución de conflictos, y otra puso de relieve los esfuerzos desplegados para solucionar los conflictos.

El sistema de trabajo y empleo del Canadá pone un gran énfasis en la solución de conflictos. Los sistemas establecidos en otros países tal vez no estén tan desarrollados como el del Canadá, y podrían beneficiarse de las mejores prácticas canadienses. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

Impulsamos la formación de la mesa nacional para la resolución de conflictos socio laborales vinculados al cumplimiento de los convenios ratificados por el país. (Confederación Patronal de la República Dominicana, República Dominicana)

Algunas organizaciones de trabajadores expresaron su preocupación por el acceso a mecanismos de reparación y su efectividad.

Las víctimas de violaciones de los derechos humanos y laborales cometidas por las empresas multinacionales canadienses tienen dificultades para acceder a mecanismos de reparación. Esto ha sido reconocido tanto por organismos internacionales como por organizaciones locales y nacionales. (Congreso del Trabajo del Canadá, Canadá)

Finalmente los trabajadores no tienen acceso a una justicia administrativa o judicial. El alto costo de reclamar un derecho hace que existan importantes niveles de impunidad de estas empresas por violación de los derechos laborales, la libertad sindical y los derechos humanos relativos a la vida y al trabajo, situación que se agrava en el caso de los trabajadores indígenas y migrantes, mayoritarios en las zonas de producción bananera, piñera, café, palma africana y caña de azúcar. El costo de ir a un procedimiento laboral es alto, supera lo que se ganan en una semana de trabajo y los trabajadores no pueden cubrir tales gastos. (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Costa Rica)

A este respecto, se pusieron de relieve iniciativas para permitir el acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones.

El 17 de enero de 2018, el Ministerio de Comercio Internacional anunció la creación del Defensor del Pueblo Canadiense por unas Empresas Responsables (CORE). El CORE tendrá el mandato de investigar las alegaciones de irregularidades en las empresas mineras, energéticas y textiles canadienses que despliegan su actividad en el extranjero. Con el tiempo, su mandato se ampliará a otras industrias. Este anuncio es una victoria importante para los sindicatos y nuestros aliados que han defendido esta función durante más de un decenio, y es un mecanismo importante para asegurar que las empresas canadienses respeten los derechos laborales y humanos en el extranjero. El Gobierno se ha comprometido a asegurar la efectividad garantizando que el CORE será independiente, tendrá un mandato específico y dispondrá de recursos adecuados para investigar incidentes, y podrá hacer públicas sus conclusiones y recomendaciones. (Congreso del Trabajo del Canadá, Canadá)

Hemos realizado talleres tanto en la capital del país, Santiago de Chile, como también en la ciudad de San Antonio y en la ciudad de Puerto Montt, en la zona austral sur del país. En estos tres lugares los temas a tratar han sido diferentes de acuerdo a los modelos de desarrollo de cada una de esas zonas, pero siempre en lo relativo a Líneas Directrices de la OCDE y la presentación de reclamos. (Central Unitaria de Trabajadores, Chile)

#### 4.2.6 Otros

En esta sección, algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores proporcionaron información sobre otros aspectos que consideran pertinentes, pero que no se mencionaban como tales en la Declaración EMN.

Dos organizaciones de trabajadores, el Congreso del Trabajo del Canadá (Canadá) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) (Colombia), expresaron su preocupación por el impacto negativo que la globalización y la presencia de las empresas multinacionales pueden tener en los países anfitriones, concretamente en el medio ambiente.

En términos de reglamentación de la conducta de las empresas multinacionales, el Gobierno del Ecuador señaló que se precisaban más normas y que, si bien eran pertinentes, los instrumentos voluntarios no habían bastado para subsanar las deficiencias al asegurar el acceso nacional a los mecanismos de reparación.

Ecuador impulsa, en colaboración con Sudáfrica y con el apoyo de países de todas las regiones, el más reciente proceso orientado a impulsar el pleno respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, con una atención particular a las empresas transnacionales, a través de un instrumento internacional jurídicamente vinculante en esta materia, actualmente inexistente en el derecho internacional de los derechos humanos.

La existencia de marcos no vinculantes ha sido fundamental para avanzar en la cuestión y mejorar paulatinamente la relación entre las actividades empresariales y los derechos humanos .... Sin embargo, estas normas de carácter no vinculante no han conseguido dar una respuesta efectiva a las necesidades de las víctimas de acceso a la justicia y a la reparación ... Por añadidura, la cuestión de las cadenas de suministro sigue siendo un tema fundamental que todavía carece de una regulación internacional que precautele el cumplimiento de los derechos laborales a lo largo de las actividades de los distintos eslabones de la cadena. (Ministerio del Trabajo y Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ecuador)

### 4.3 Diálogo y celebración de consultas sobre las actividades de las empresas multinacionales

*“En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con el gobierno y organizaciones nacionales de empleadores o de trabajadores, o pares de otros países, y empresas multinacionales extranjeras?”*

*“Sírvese describir las consultas formales que le parezcan más importantes e indique por qué.”*

#### 4.3.1 Gobiernos

De los 13 gobiernos que respondieron, siete indicaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores; siete señalaron asimismo que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con empresas multinacionales extranjeras y con organizaciones de empleadores o de trabajadores de otros países. Por último, cinco gobiernos (el Ecuador, Jamaica, México, Paraguay y el Perú) indicaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con gobiernos de otros países.

La mayoría de los gobiernos que respondieron celebraban algún tipo de consulta formal sobre las actividades de las empresas multinacionales. Cuatro gobiernos (el Ecuador, Jamaica, México y el Perú) celebraban consultas formales con los tres grupos mencionados anteriormente. Sin embargo, cinco gobiernos (Barbados, Colombia, Costa Rica, Guatemala y Guyana) no celebraban consultas formales o señalaron que no disponían de información sobre la celebración de consultas.

Un gobierno puso de relieve que el diálogo social tripartito con los interlocutores sociales era un medio importante para celebrar consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales:

El diálogo tripartito a través de la Dirección de Mediación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo, con las organizaciones de empleadores locales y organismos centralizados del Estado, encargados de la inversión extranjera. (Ministerio de Trabajo, República Dominicana)

Otro gobierno destacó las ventajas de las consultas formales con empresas multinacionales y organizaciones de empleadores o de trabajadores extranjeras en términos de prevención de conflictos y de fomento de unas operaciones empresariales productivas:

Con la intención de eliminar conflictos, reactivar operaciones productivas paralizadas en las entidades de trabajo, garantizar la producción de bienes y servicios y neutralizar conflictos (Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, República Bolivariana de Venezuela)

Asimismo, un gobierno subrayó que las consultas formales pueden tener lugar a diferentes niveles, en particular a nivel sectorial, pero también a nivel nacional, regional o local:

Es importante resaltar que las empresas nacionales y multinacionales que se encuentren en el sector de los hidrocarburos, vivienda, infraestructura vial, agua potable, entre otros, deben elevar consultas para el desarrollo de los proyectos a las entidades competentes del nivel nacional, regional y local. (Ministerio de Trabajo, Colombia)

Además, dos gobiernos mencionaron que se celebraban consultas formales a nivel multilateral, en el marco de procesos y foros intergubernamentales, como el Consejo de Derechos Humanos (CDH) de las Naciones Unidas, y a través de la OCDE:

Al ejercer Ecuador la Presidencia del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta [sobre las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales en lo que respecta a los derechos humanos] con el mandato del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales, se han celebrado tres sesiones de este Grupo de Trabajo. Estas sesiones han sido sin lugar a dudas las consultas formales más importantes, sin perjuicio de que se han celebrado otras en los períodos intersesionesales. (Ministerio del Trabajo y Ministerio de Relaciones Exteriores y de Movilidad Humana, Ecuador)

México participa activamente en organismos y foros multilaterales y regionales como la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Mecanismo de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la ALADI [Asociación Latinoamericana de Integración]. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

Teniendo en cuenta que cinco<sup>5</sup> gobiernos que respondieron son miembros de la OCDE o se han adherido a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por lo que tienen la obligación de establecer un Punto Nacional de Contacto<sup>6</sup>, un gobierno subrayó que las reuniones de los Puntos Nacionales de Contacto eran un espacio de gran valor para el diálogo y el intercambio de información sobre las actividades de las empresas multinacionales:

En particular, en el marco de la OCDE anualmente se celebra una reunión de los Puntos Nacionales de Contacto cuyo principal objetivo es que los Gobiernos de los países adherentes intercambien experiencias y buenas prácticas relacionadas con la difusión, promoción e implementación de las Líneas Directrices [de la OCDE para Empresas Multinacionales] y, en su caso, analicen casos o situaciones reales con el objetivo de procurar la adopción de las Líneas Directrices en sectores o industrias específicas. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

Un gobierno destacó el papel de su organismo de comercio e inversión en lo que respecta a las consultas:

JAMPRO [Corporación de Promoción de la Inversión y las Exportaciones de Jamaica] proporciona consultas, análisis empresariales y apoyo local a las empresas multinacionales. Crea redes e intercambia información con otros ministerios, departamentos y organismos. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Jamaica)

Otro gobierno proporcionó detalles sobre su encuesta de indicadores laborales, aunque no constituya un mecanismo de consulta formal en sí mismo:

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) tiene por objetivo analizar la evolución de la dinámica del empleo, la capacitación y las relaciones laborales, del conjunto de las empresas privadas de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad, excluyendo el sector primario. La encuesta cubre el 53,5% del total de los asalariados registrados del sector privado relevando mensualmente unos 3000 empleadores del sector privado. Tratándose de una encuesta mensual a empresas a lo largo del tiempo se ha sumado al cuestionario habitual una serie de módulos específicos sobre temáticas vinculadas a la coyuntura socio-económica, a las políticas

<sup>5</sup> Argentina (1997), Colombia (2011), Costa Rica (2013), México (1994) y Perú (2008).

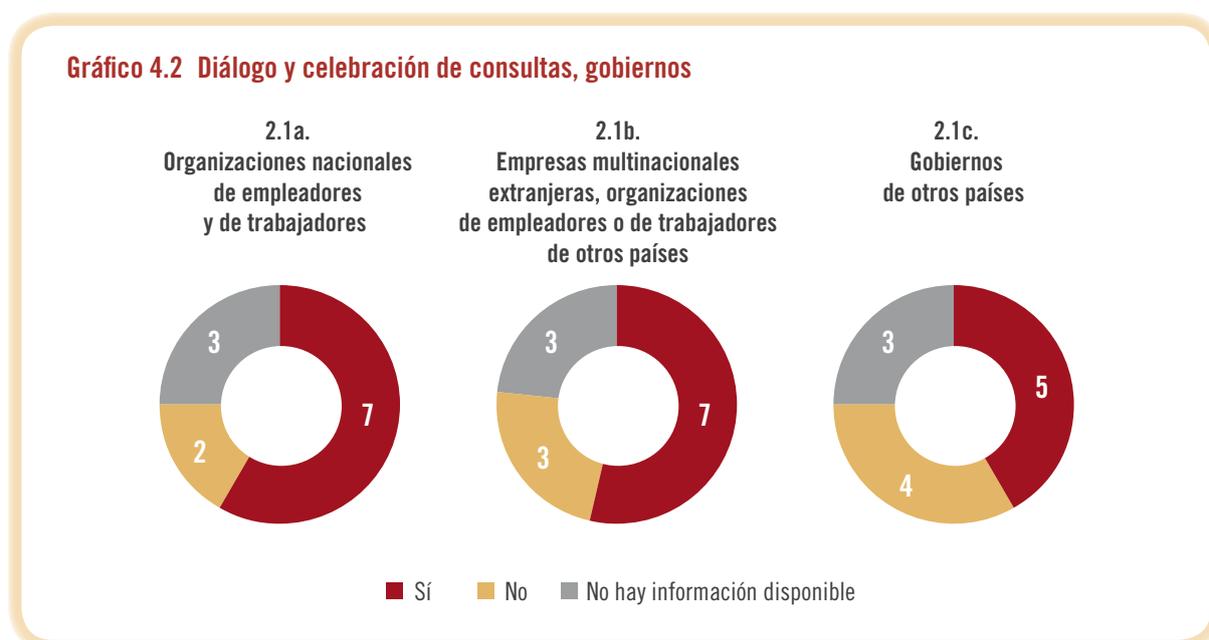
<sup>6</sup> Los gobiernos que se han adherido a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales deben establecer Puntos Nacionales de Contacto cuya función principal será favorecer la efectividad de las Líneas Directrices realizando actividades de promoción, atender consultas y contribuir a la resolución de las cuestiones que puedan surgir en lo que respecta al supuesto incumplimiento de las Directrices en casos concretos. Esto se examinará más detenidamente en la sección cuatro de este capítulo sobre la promoción de los principios de la Declaración EMN.

laborales implementadas por el Ministerio de Trabajo, y a aspectos relevantes del empleo y la dinámica laboral. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina)

Por último, un gobierno que respondió hizo referencia a temas considerados importantes para su discusión en las consultas formales:

Consulta sobre la aplicación de normas sobre trabajo infantil y responsabilidad social empresarial. Consulta sobre trabajo forzoso y la responsabilidad social empresarial. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Paraguay)

El gráfico 4.2 que figura a continuación resume los resultados de la sección dos sobre el diálogo y la celebración de consultas que figura en el cuestionario dirigido a los gobiernos.



#### 4.3.2 Organizaciones de empleadores

De las 11 organizaciones de empleadores que respondieron, representando a 11 países, seis indicaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con el gobierno y con organizaciones nacionales de trabajadores; seis organizaciones de empleadores confirmaron asimismo que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con representantes de empresas multinacionales extranjeras, mientras que cuatro organizaciones de empleadores indicaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con organizaciones de empleadores de otros países.

Tres organizaciones de empleadores que respondieron celebraban consultas formales con los tres grupos, y cuatro organizaciones de empleadores indicaron que no celebraban consultas formales, ni disponían de información sobre la celebración de consultas.

Dos organizaciones de empleadores pusieron de relieve la importancia del tripartismo:

Las consultas formales con los Ministerios del Trabajo y los representantes de los trabajadores son inestimables, ya que proporcionan a los representantes de los empleadores un proceso para obtener información sobre la evolución de la situación jurídica y política, por lo que aprenden sobre las diferentes perspectivas del gobierno y de los trabajadores, y esto tiene un impacto en el proceso de elaboración de políticas, al asegurar que se considere la perspectiva de los empleadores. El CEC cree que el tripartismo da lugar a unas iniciativas y posiciones informadas y bien concebidas. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

Consultas tripartitas nacionales de alto nivel en las que participen el Gobierno y los interlocutores sociales y las empresas multinacionales. Para promover la observancia de todos los aspectos mencionados; mantener la igualdad de condiciones para todas las empresas, insistir en la observación de las leyes nacionales, y promover las mejores prácticas cooperativas. (Asociación Consultiva de la Industria de Guyana, Limitada, Guyana)

Dos organizaciones de empleadores indicaron la utilidad del intercambio de información y la creación de redes que pueden dimanar del diálogo y de la celebración de consultas formales:

Siempre estamos buscando nuevas oportunidades para Haití. Por lo tanto, estamos colaborando con instituciones y asociaciones nacionales. Muchas de ellas son sumamente importantes y ponemos en contacto a las personas semanalmente. (Asociación de Industrias de Haití, Haití)

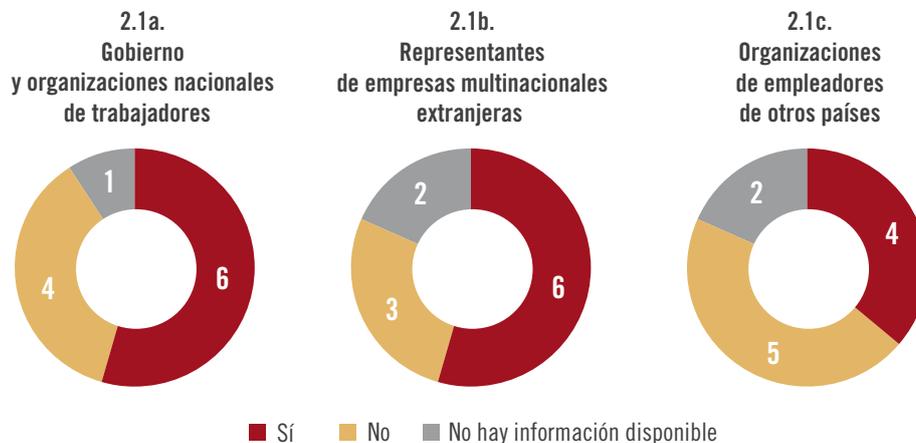
La celebración de consultas es importante porque nuestros miembros suelen diferir. Al tiempo que intercambiamos información, aprendemos cosas que nos permiten beneficiarnos de la colaboración y concebir/recomendar y poner en práctica iniciativas que ayudan a los empleadores y a los trabajadores a abrirse paso a través de la experiencia laboral. (Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis, Saint Kitts y Nevis)

Por último, un empleador que respondió comentó la falta de diálogo y de consultas formales:

Lamentablemente, nuestra organización no ha participado en ninguna consulta con el Gobierno. Hemos procurado dialogar con el Gobierno actual sin éxito. (Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda, Antigua y Barbuda)

El gráfico 4.3 que figura a continuación resume los resultados de la sección dos sobre el diálogo y la celebración de consultas del cuestionario dirigido a las organizaciones de empleadores.

**Gráfico 4.3 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de empleadores**



### 4.3.3 Organizaciones de trabajadores

De las 36 organizaciones de trabajadores que respondieron, representando a 18 países, 11 indicaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con el gobierno y organizaciones nacionales de empleadores, mientras que 13 señalaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras. Casi la mitad de los trabajadores que respondieron, a saber, 16 organizaciones de trabajadores, señalaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con organizaciones de trabajadores de otros países.

De todas las organizaciones de trabajadores que respondieron, ocho indicaron que celebraban consultas formales con los tres grupos. Sin embargo, 16 organizaciones de trabajadores no celebraban ninguna consulta formal o señalaron que no disponían de información sobre la celebración de consultas.

Varias organizaciones de trabajadores destacaron una amplia gama de consultas consideradas importantes, en las que los temas abordados abarcaban desde la seguridad y salud hasta la igualdad de oportunidades, reflejando muchos de los aspectos contemplados en la Declaración EMN:

Nos parece importante que las consultas sobre los temas señalados [promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; promoción de prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración; igualdad de oportunidades y de trato; seguridad del empleo; formación; condiciones de trabajo y de vida; salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; relaciones de trabajo; libertad sindical y derecho de sindicación; negociación colectiva; acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones; solución de conflictos laborales; responsabilidad civil, administrativa y penal por la vulneración de los derechos fundamentales en que incurren las empresas multinacionales] se formalicen, porque todas ellas son sobre el desarrollo integral de la persona humana, situación que nos obliga a respetar los derechos humanos y garantizar el desarrollo interdependiente de estos y sobre todo porque se deberá establecer mesas de trabajo donde en forma técnica y alturada podemos llegar a establecer meta e indicadores que nos permitan medir el avance en la implementación de la declaración y el cumplimiento de la normativa internacional. (Central Autónoma de Trabajadores del Perú, Perú)

Entendiendo las necesidades y oportunidades en el sector de EMN ... Éstas son las cuestiones más pertinentes [seguridad y salud; trabajo precario o forzoso; tercerización; salarios; libertad sindical; negociación colectiva; promoción de empleos decentes; integración de jóvenes y mujeres] en el mundo del trabajo actual, que los sindicatos y todas las organizaciones deben afrontar con miras a mejorar el equilibrio de la balanza entre las EMN y los trabajadores/as. (Confederación Nacional de Unidad Sindical, República Dominicana)

Como se ha mencionado anteriormente, muchas organizaciones de trabajadores celebraban consultas con sus homólogos en otros países, y algunas indicaron que estas consultas pueden tener lugar a escala internacional o regional a través de diferentes filiales y redes:

Numerosas consultas y una colaboración estrecha a través de diversas organizaciones internacionales (p.ej., CSC, CSI, CSA), y directamente durante las visitas a los países (p.ej. Colombia, Bangladesh). (Congreso del Trabajo del Canadá, Canadá)

El BWU consulta a afiliados sindicales como UNI Americas, y la Conferencia Sindical Internacional. (Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados)

Consideramos que las consultas formales más importantes son aquellas que se dan con organización y representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras y de otros países, ya que permiten adquirir un panorama más amplio de las condiciones de trabajo y respeto de los principios de la declaración a lo largo de toda la cadena de valor. (Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), Argentina)

Un trabajador que respondió señaló que las consultas formales a nivel local también son fundamentales:

Las consultas formales a nivel local son muy importantes, ya que permiten determinar las medidas que deben adoptar las empresas multinacionales que despliegan su actividad en los países anfitriones. Subrayan los principios fundamentales y promueven los pasos que han de darse para tener una buena gobernanza empresarial, e indican el modo en que las empresas multinacionales pueden beneficiar al país. (Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados)

Un trabajador que respondió mencionó la importancia de celebrar consultas con los trabajadores a través de acuerdos comerciales con miras a fortalecer los compromisos en términos de cuestiones sociales, laborales y medioambientales:

Las consultas que se dan con ocasión a la incorporación de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales, ya que son los que le dan vía libre al seguimiento de compromisos en materia social, laboral y ambiental. (Confederación General del Trabajo, Colombia)

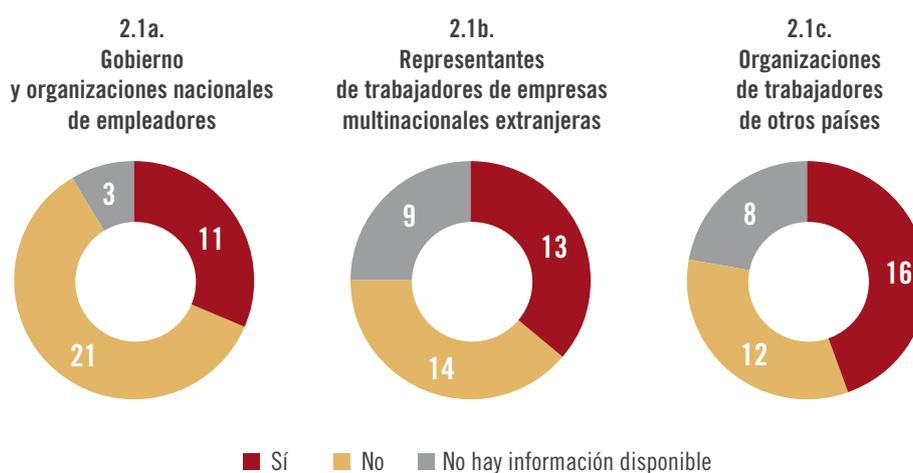
Asimismo, varias organizaciones de trabajadores que respondieron pusieron de relieve los retos que plantean las consultas formales (o la ausencia de las mismas) y las dificultades que surgen al entablar el diálogo social tripartito:

En relación al Gobierno, debemos manifestar que a pesar de los diferentes Espacios de diálogo socio laboral, y gubernamentales donde se discuten las políticas exteriores, no se pone en debate ni se consulta de manera formal sobre la EMN. En el Perú, los trabajadores a través de sus gremios no tienen participación alguna en la junta de accionistas. (Central Autónoma de Trabajadores del Perú, Perú)

En Colombia no existe un mecanismo formal donde se puede hacer consultas sobre la presencia de EMN en el país y mucho menos sobre su comportamiento laboral-sindical. Tampoco se ha desarrollado ningún escenario tripartito en el país donde se puede discutir sobre el comportamiento de las EMN, sus responsabilidades en materia laboral-sindical, las responsabilidades de las organizaciones sindicales como agentes para promover el diálogo social, y las responsabilidades del gobierno para implementar las leyes laborales y proteger los derechos laborales fundamentales y promover el trabajo decente en todas las EMN y otras empresas que desarrollen actividades económicas en territorio nacional. (Internacional de Servicios Públicos Oficina Subregional para la Región Andina, Colombia)

El gráfico 4.4 que figura a continuación resume los resultados de la sección dos sobre el diálogo y la celebración de consultas del cuestionario destinado a las organizaciones de trabajadores.

**Gráfico 4.4 Diálogo y celebración de consultas, organizaciones de trabajadores**



#### 4.4 Promoción de los principios de la Declaración EMN

*“En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración EMN?”*

*“En caso afirmativo, fueron organizados esos eventos o iniciativas 1) conjuntamente con el gobierno, o con las organizaciones de empleadores o de trabajadores; 2) conjuntamente con las pares de otros países; 3) con la asistencia de la OIT?”*

*“Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa la que haya dado mejores resultados.”*

*“¿Ha encargado el gobierno o algún organismo público algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles”*

*¿Hay en su país un punto focal o proceso similar o herramienta para promover la Declaración EMN a nivel nacional?”*

En total, cinco gobiernos, tres organizaciones de empleadores y 13 organizaciones de trabajadores indicaron que habían llevado a cabo algún tipo de actividad promocional (véase el cuadro 4.4).

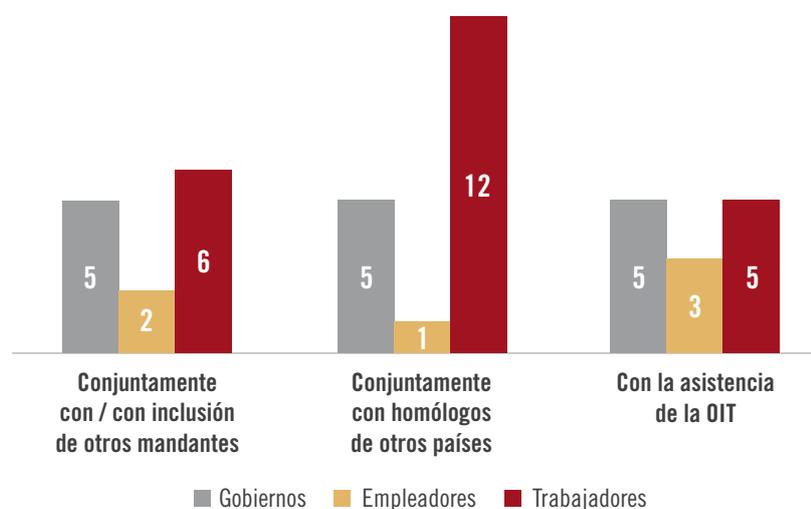
**Cuadro 4.4 Eventos o iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN organizados por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores**

Entidad	Sí	No	No hay información disponible
Gobiernos	5	3	5
Organizaciones de empleadores	3	4	4
Organizaciones de trabajadores	13	18	5

Cerca de dos tercios de los encuestados indicaron que habían organizado actividades promocionales de este tipo con otras partes, casi todas ellas con organizaciones homólogas de otros países, y prácticamente dos tercios con la asistencia de la OIT.

El gráfico 4.5 proporciona una visión global de las respuestas de cada grupo que indicó que había llevado a cabo algún tipo de actividad promocional con partes del mismo país, con homólogos de otros países y con la asistencia de la OIT. Muestra que todos los eventos organizados o todas las iniciativas emprendidas por los gobiernos contaron con la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de homólogos de otros países, y con la asistencia de la OIT. Todas las organizaciones de empleadores habían organizado eventos o emprendido iniciativas con la asistencia de la OIT, y más de dos tercios con otros mandantes. En

**Gráfico 4.5 Visión general de los eventos e iniciativas organizados conjuntamente por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores**



lo que respecta a las organizaciones de trabajadores, casi todas habían organizado eventos o llevado a cabo iniciativas con homólogos de otros países, y casi la mitad con otros mandantes.

Un gobierno, una organización de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores indicaron que habían elaborado materiales promocionales sobre los principios de la Declaración EMN.

En términos de un punto focal o de un proceso o herramienta similar para promover la Declaración EMN a escala nacional, un gobierno, tres organizaciones de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores señalaron que dicho proceso o herramienta estaba establecido a nivel de país.

#### **Recuadro 1 Punto focal o proceso o herramienta similar para promover la Declaración EMN**

Como parte de la Declaración EMN revisada, “se alienta [a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores] a que designen puntos focales nacionales sobre una base tripartita (conforme a la orientación que proporciona el Convenio núm. 144) para promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus principios, cuando se considere oportuno y provechoso en el contexto nacional”. En los casos en que existan herramientas y procesos similares en relación con los principios de esta Declaración, se alienta a los gobiernos a facilitar la participación de los interlocutores sociales en los mismos.” (Declaración EMN, págs. 23-24).

Entre los encuestados que indicaron que tenían un punto focal o proceso o herramienta similar para promover la Declaración EMN, un gobierno (México) y tres organizaciones de trabajadores (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (Colombia), Central Unitaria de Trabajadores, Chile, y la Internacional de Servicios Públicos (Oficina Subregional para la Región Andina, Colombia)) hicieron referencia al Punto Nacional de Contacto de la OCDE en sus respectivos países, aunque la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia mencionó que no disponía de información al respecto antes de responder al cuestionario, y la Internacional de Servicios Públicos aclaró que el Punto Nacional de Contacto de la OCDE no promueve específicamente la Declaración EMN como tal.

En el caso de dos organizaciones de trabajadores que respondieron al cuestionario, el Sindicato de Trabajadores Cristianos (Belize) y la Central de Trabajadores de Cuba (Cuba), mencionaron que los Ministerios de Trabajo en sus respectivos países actuaban como puntos focales. Por último, en el caso de las organizaciones de empleadores, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Honduras), señaló que su Director Ejecutivo hace las veces de punto focal para promover la Declaración EMN, y la Confederación Patronal de la República Dominicana (República Dominicana) indicó que podría servir como punto focal para promover la Declaración EMN. La Asociación de Industrias de Haití (Haití) especificó que se organizan consultas a través del Ministerio de Comercio e Industria.

#### **4.4.1 Gobiernos**

Cinco gobiernos que respondieron indicaron que habían organizado eventos o emprendido iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN. Los cinco señalaron que los eventos o iniciativas se habían organizado o llevado a cabo conjuntamente con las organizaciones de empleadores o de trabajadores, o con su participación, con gobiernos de otros países, y con la asistencia de la OIT.

El Gobierno de la Argentina mencionó que había organizado la “IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil”, que había incluido varios eventos paralelos sobre la pertinencia de la

Declaración EMN. Además, el Gobierno mencionó la presidencia de Argentina del G20 y la importancia del B20<sup>7</sup> para dialogar con el sector privado.

Además, algunos gobiernos señalaron que habían organizado actividades promocionales en relación con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en particular a través de los Puntos Nacionales de Contacto. Por ejemplo, en Costa Rica se había organizado un evento en 2017 titulado “Las cadenas globales de valor y el desarrollo sostenible: oportunidades y desafíos”, en el que se había realizado una presentación de la Declaración EMN.

En el marco de este evento, el PNC promovió las Líneas Directrices y sus guías como un marco para el desarrollo de cadenas de valor sostenible, y para incentivar el debate sobre mejores prácticas. Este esfuerzo conjunto del Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), la Unión Europea (UE), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), reunió a más de 100 personas que analizaron casos prácticos para la implementación de procesos de debida diligencia en materia de CER, mediante el uso de las Guías de Debida Diligencia de la OCDE. En esta oportunidad se contó con una presentación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a fin de informar sobre los contenidos de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica)

El Gobierno de Jamaica puso de relieve que organizaba sesiones de sensibilización tripartitas sobre la Declaración EMN y buenas prácticas en materia de relaciones de trabajo, con el apoyo de la OIT y patrocinadas por la Federación de Empleadores de Jamaica.

En relación con los materiales promocionales, Colombia hizo referencia a materiales elaborados para promover las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, dado que refleja los principios de la Declaración EMN (en particular el capítulo 5 sobre el empleo y las relaciones de trabajo), y al modo en que había elaborado materiales electrónicos e impresos para su difusión. Tal como se indica en el recuadro 1, México fue el único gobierno que indicó que contaba con un punto focal o un proceso o herramienta similar en el país, haciendo referencia a su Punto Nacional de Contacto de la OCDE.

#### 4.4.2 Organizaciones de empleadores

Tres organizaciones de empleadores que respondieron señalaron que habían organizado eventos o emprendido iniciativas para promover los principios de la Declaración EMN. Dos de ellas indicaron que los eventos o iniciativas se habían organizado conjuntamente con el gobierno u organizaciones de trabajadores, o con su participación; una con organizaciones de empleadores de otros países, y las tres con la asistencia de la OIT.

Para ilustrar esto, el Consejo de Empleadores del Canadá mencionó que había llevado a cabo un proyecto de celebración de consultas de dos años, y que los principios de la Declaración EMN eran uno de los aspectos centrales del proyecto. Asimismo, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada indicó que había organizado una serie de foros sobre diversos temas relacionados con la Declaración EMN.

En lo que respecta a los materiales promocionales, el Consejo de Empleadores del Canadá fue la única organización de empleadores que hizo referencia a dichos materiales. Señaló que en relación con su proyecto de

<sup>7</sup> El B20 es la voz del sector privado de la comunidad del G20. Aborda los retos mundiales y las prioridades definidas por los países del G20, creando un consenso sólido entre los dirigentes empresariales, las organizaciones internacionales y la sociedad civil acerca de cómo deberían afrontarse.

celebración de consultas, los materiales deberían ponerse a disposición del público tanto en francés como en inglés para otoño de 2018.

#### 4.4.3 Organizaciones de trabajadores

A fin de promover los principios de la Declaración EMN, 13 organizaciones de trabajadores que respondieron indicaron que habían organizado eventos o emprendido iniciativas. De estas organizaciones, seis señalaron que los eventos o iniciativas habían sido organizados conjuntamente con el gobierno u organizaciones de empleadores, o con su participación; 12 con organizaciones de trabajadores de otros países, y cinco con la asistencia de la OIT.

Las organizaciones de trabajadores mencionaron una serie de actividades promocionales. Algunas indicaron que habían organizado eventos relacionados con las cadenas de suministro, los desafíos tecnológicos y los derechos fundamentales. Por ejemplo, el Congreso del Trabajo del Canadá había organizado en 2016 un taller titulado “Mecanismos para promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: cómo hacer que las empresas canadienses rindan cuentas de los derechos laborales en el extranjero”. La Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses de Costa Rica indicó que en el marco de la CSI-CSA (Confederación Sindical de los Trabajadores y las Trabajadoras de las Américas) se habían llevado a cabo estudios sobre las cadenas mundiales de valor.

Dada la elevada tasa de organizaciones de trabajadores que habían organizado eventos o emprendido iniciativas conjuntamente con homólogos de otros países, en algunas respuestas se puso de relieve la importancia de esta colaboración:

CUT Brasil elabora desde principios de los años 2000 una política de acción dirigida a las multinacionales, haciendo un llamamiento a las redes sindicales en las empresas multinacionales. En los tres últimos años nos hemos centrado en los sectores metalúrgico, químico, textil y de la construcción en la Argentina, el Brasil y México, y celebramos reuniones de formación con dirigentes sindicales de estos sectores actualizando la Declaración EMN de la OIT y, a continuación, el análisis y las posibilidades de aplicar la Declaración. Considerando únicamente el año 2017, celebramos tres reuniones de las redes sindicales, una por país (la Argentina, el Brasil y México) (Central Única de Trabajadores, Brasil)

Dos organizaciones de trabajadores reconocieron asimismo la asistencia de la OIT en sus actividades promocionales sobre la Declaración EMN, que habían tenido un gran impacto:

Bajo los auspicios de la OIT, llevamos a cabo diversas actividades promocionales y obtuvimos resultados satisfactorios: la firma de [un acuerdo] que debería permitir la reanudación del dialogo social entre los empleadores de Haití. Además, se firmó un acuerdo sobre el Programa de Trabajo Decente (PTDP) el 18 de febrero de 2015. (Confederación de Trabajadores de Haití, Haití)

Se realizó una actividad tripartita con participación de las empresas Chiquita y Dole, los jueces e inspectores de trabajo en conjunto con la OIT. La actividad permitió una interacción de las organizaciones sindicales con otros actores y del Estado sobre la problemática laboral en las EMNs. Fue un evento que permitió divulgar los principios y normas internacionales de la OIT. (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Costa Rica)

Además, el Sindicato de Trabajadores de Barbados mencionó la asistencia de la OIT en términos de oportunidades de formación:

En particular, la educación sobre la Declaración EMN ha sido primordial, y el personal del BWU ha participado y ha recibido formación de la OIT sobre los aspectos contemplados en la Declaración. (Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados).

En lo que respecta a los materiales promocionales, cinco organizaciones de trabajadores hicieron referencia a dichos materiales en relación con la Declaración EMN. Por ejemplo, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) indicó la difusión de folletos y de otros materiales en los que se ponen de relieve los principales puntos de la Declaración EMN. Algunos también hicieron referencia al intercambio de información a través de las redes sociales. Además, la Central Unitaria de Trabajadores, Chile, mencionó que está preparando sus propios materiales promocionales para enviarlos a sus organizaciones miembros.

#### 4.5 Otra información

*“Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.”*

El cuestionario brindó a los encuestados la oportunidad de proporcionar información adicional relativa a la promoción de la Declaración EMN a escala nacional, regional e internacional.

Algunos de los que respondieron al cuestionario mencionaron que existe una falta de información sobre la Declaración EMN y sus herramientas prácticas.

No hemos, como sector, sido invitados a formular ningún proyecto, estructurar algún punto focal o participar de consultas formales [relativas a la promoción de la Declaración EMN]. El Ministerio de Trabajo tampoco cuenta con un punto focal en el tema de la DEMN. (Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Costa Rica)

Hay una multiplicidad de instrumentos internacionales en esta materia, pero aún cuesta ver como unos conversan o se acuerdan con los otros, dando continuidad y orden a este tipo de instrumentos internacionales. ... Desgraciadamente, esta declaración y las herramientas que pueden ser utilizadas, siguen sin ser difundidas de manera general entre las organizaciones (de trabajadores). (Central Unitaria de Trabajadores, Chile)

A este respecto, varios encuestados, con inclusión de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, indicaron que habían pedido a la Oficina y a sus mandantes que redoblaran sus esfuerzos para promover la Declaración EMN en la región, en particular a través de la sensibilización, planes de acción y mecanismos de supervisión:

1) Sensibilización continua de los Estados Miembros acerca de la Declaración EMN; 2) Plan Nacional de Acción para aplicar las recomendaciones de la Declaración EMN; 3) Mecanismo local y regional de supervisión y evaluación. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Jamaica)

Se debería exigir al Gobierno y a los interlocutores sociales que presenten informes periódicos a la OIT tal como se exige en lo que respecta a la presentación de memorias sobre los convenios de la OIT. [La] Declaración

EMN debería convertirse en un convenio y una recomendación de la OIT y quedar abierta a la ratificación temprana. Estos instrumentos deberían clasificarse como instrumentos esenciales. (Asociación Consultiva de la Industria de Guyana, Limitada, Guyana)

En aras de fomentar la Declaración EMN sería recomendable realizar actividades regionales cuya agenda este vinculada a ella [la Declaración EMN]. (Confederación Patronal de la República Dominicana, República Dominicana)

La promoción de la Declaración EMN es particularmente importante en este momento, ante el aumento del empleo precario y algunos métodos utilizados por las empresas multinacionales para evitar que los trabajadores se afilien a sindicatos. ... El apoyo continuo de la OIT para educar e impartir formación al personal es un método garantizado para aplicar la Declaración EMN. (Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados)

Otros mencionaron cómo están promoviendo la Declaración EMN entre sus miembros y la pertinencia de colaborar con sus homólogos en otros países y a nivel regional:

Hemos elaborado artículos y presentaciones didácticas sobre el contenido de la Declaración EMN que utilizamos en las oficinas y en los seminarios de formación que organizamos en las redes sindicales. (Central Única de Trabajadores, Brasil)

La UGT entiende la necesidad y tiene un gran compromiso en el sentido de trabajar en conjunto con organizaciones de trabajadores más allá de las fronteras nacionales. (Unión General de Trabajadores, Brasil)

En algunas respuestas a esta pregunta del cuestionario se añadió información sobre las cuestiones más generales relativas a las operaciones de las empresas multinacionales, incluida la pertinencia del Estado de derecho y de la cooperación internacional y tripartita para fortalecer el Estado de derecho y la administración del trabajo e intercambiar buenas prácticas:

A menudo, las empresas multinacionales canadienses se enfrentan a una incertidumbre considerable en algunos países en lo que respecta a las leyes aplicables, la aplicación de dichas leyes, las inspecciones, y el papel de las costumbres y prácticas locales. La ausencia del Estado de derecho, la obsolescencia de las leyes, la inspección y el control arbitrarios, los procesos de solución de conflictos mal concebidos y la falta de un diálogo social constructivo son algunos de los retos más importantes. Por este motivo, el CEC está comprometido con los procesos de cooperación horizontal que permiten a los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores de diferentes países aunar esfuerzos para fortalecer las leyes laborales y la administración del trabajo y elaborar mejores prácticas sobre cuestiones particulares. ... Al promover la Declaración EMN, debe ponerse énfasis en el establecimiento del Estado de derecho, la modernización de las leyes laborales y su aplicación, y el fortalecimiento de las capacidades de los Ministerios del Trabajo y de los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Concienciar acerca de los principios de la Declaración EMN y las cuestiones prioritarias específicas dimanantes de la misma sería un aspecto apropiado de cualquier iniciativa de este tipo encaminada a crear capacidad. (Consejo de Empleadores del Canadá, Canadá)

Dos gobiernos que respondieron, el Paraguay y el Perú, reflexionaron sobre la función de los códigos de conducta y la certificación:

Las empresas multinacionales son muy cuidadosas a la hora de aplicar la normativa laboral, ya que muchas de ellas participan en procesos de exportación de productos y sus cadenas de valor suelen ser controladas por empresas certificadoras de productos. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Paraguay)

Algunas organizaciones de trabajadores reflexionaron sobre cuestiones relativas a las cadenas de suministro:

Es importante que dentro de las mesas de diálogo sobre los ODS [Objetivos de Desarrollo Sostenible] y las cadenas globales [de suministro], el análisis de la protección de los trabajadores y las trabajadoras esté contenido en la definición de elementos del trabajo decente, como único mecanismo consensuado tripartitamente para la defensa y protección de las personas trabajadoras (Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, Costa Rica)

También en esta pregunta, dos gobiernos que respondieron, el Perú y México, proporcionaron más información sobre sus planes nacionales de derechos humanos y sus vínculos con las empresas:

El Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 (PNDH) establece en su estrategia 4.4 “Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales”. ... En ese sentido, el 2 de septiembre de 2015 se llevó a cabo la instalación del grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos (Grupo Nacional) como parte de la implementación del PNDH, el cual está integrado por dependencias de la Administración Pública Federal, representantes de los poderes Legislativo y Judicial, organizaciones de la sociedad civil, el sector empresarial - incluyendo las empresas del Estado - el sector académico, organismos internacionales, sindicatos, representantes de comunidades indígenas y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Hasta la fecha, se han realizado siete reuniones ordinarias y tres extraordinarias para conducir el proceso. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México)

Es importante precisar las acciones que se han propuesto realizar con la finalidad de promover el contenido de la referida Declaración, mediante el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, según se detalla a continuación: ...2. Con la finalidad de promover la Declaración Tripartita de Principios de Empresas Multinacionales y Derechos Humanos de la OIT, el referido Plan Nacional incluye como *Lineamiento Estratégico N° 5: Implementación de Estándares Internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos* .... (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú)

## Observaciones finales

La profundidad y amplitud de las respuestas recibidas en un período muy corto de tiempo son una clara indicación de la importancia que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores conceden a las oportunidades y retos vinculados con la IED y las operaciones de las empresas multinacionales con respecto al trabajo decente e inclusivo, y al desarrollo sostenible en las Américas, mientras que la variación en las tasas de respuesta entre los mandantes por país – el 40% de los gobiernos, el 31% de los empleadores y el 51% de los trabajadores – muestra la necesidad continua de promover la Declaración y sus principios.

Los tres grupos que respondieron al cuestionario indicaron casi uniformemente que ciertos aspectos eran pertinentes, en particular la promoción del respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (el 100% de los gobiernos, el 82% de los empleadores y el 86% de los trabajadores), la libertad sindical y el derecho de sindicación (el 92% de los gobiernos, el 73% de los empleadores y el 92% de los trabajadores), la negociación colectiva (el 92% de los gobiernos, el 73% de los empleadores y el 83% de los trabajadores), y la seguridad y salud (el 92% de los gobiernos, el 100% de los empleadores y el 81% de los trabajadores).

Se observaron discrepancias entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la evaluación de la pertinencia de los diferentes aspectos contemplados en la Declaración EMN, especialmente en relación con las leyes y reglamentos nacionales, la promoción del empleo y las consultas. En lo tocante a la observación de las leyes y reglamentos nacionales, la mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores consideraron este aspecto pertinente (el 92% y el 82%, respectivamente), mientras que éste sólo fue el caso del 44% de los trabajadores. En lo tocante a la promoción del empleo, la mayoría de los gobiernos consideraron este aspecto pertinente (92%), mientras que poco más de la mitad de las organizaciones de trabajadores (58%) lo consideraron pertinente, y las organizaciones de empleadores se situaron entre ambos (73%). En lo que respecta a las consultas, un gran número de organizaciones de empleadores señalaron este aspecto como pertinente (73%), mientras que un menor número de gobiernos lo consideraron pertinente (46%) y éste fue menos aún el caso entre las organizaciones de trabajadores (39%).

Muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores señalaron que contaban con diversos mecanismos establecidos para el diálogo y la celebración de consultas sobre las operaciones de las empresas multinacionales. Más de la mitad de los gobiernos y organizaciones de empleadores que respondieron indicaron que celebraban consultas informales sobre las actividades de las empresas multinacionales con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, mientras que más de una cuarta parte de las organizaciones de trabajadores que respondieron mencionaron que llevaban a cabo dichas consultas. Además, casi la mitad de los trabajadores que respondieron, a saber, 16 organizaciones de trabajadores, mencionaron que celebraban consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con organizaciones de trabajadores de otros países.

En términos de actividades organizadas para promover los principios de la Declaración EMN, cinco gobiernos, tres organizaciones de empleadores y 13 organizaciones de trabajadores indicaron que habían llevado a cabo algún tipo de actividad promocional. Un gobierno, una organización de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores señalaron que habían elaborado o encomendado materiales promocionales sobre los principios de la Declaración EMN. En lo que atañe a la existencia de un punto focal o un proceso o herramienta similar a nivel nacional para promover la Declaración EMN, un gobierno, tres organizaciones de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores afirmaron que dicho proceso o herramienta estaba establecido a nivel de país, lo que indica que existe un margen considerable para seguir promoviendo la Declaración EMN en las Américas.

Muchos encuestados, incluidos de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pidieron a la OIT que redoblara sus esfuerzos para promover la Declaración EMN, y señalaron la importancia de intensificar los esfuerzos promocionales a través de actividades de sensibilización, de la creación de capacidad y del intercambio de conocimientos.

# Referencias

- Aguiar, M.; Azvedo, D.; Becerra, J.; León, E.; Gomes, N.; Rivera, R.; de T'Serclaes, J., y Valle del Olmo, J. (2018) Why Multilatinas Hold the Key to Latin America's Economic Future. Boston: Boston Consulting Group (BCG).
- Casilda, R. 2015. The multilatinas, special report (Madrid; Llorente & Cuenca).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2017. La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe 2017(Santiago).
- . 2018. La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe 2018 (Santiago).
- Cornick, J. 2016. Políticas de desarrollo productivo en América Latina: Discusiones recientes, creación de empleo y la OIT. OIT Américas, Informes Técnicos, 2016/5 (Lima; Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- Dussel Peters, E.; y Armony, A. 2017. Effects of China on the quantity and quality of jobs in Latin America and the Caribbean, Informes Técnicos de la OIT, 2017/6 (Lima; Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- Gereffi, G.; Bamber, P.; y Fernander-Stark, K. 2016. La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política. Informes Técnicos de la OIT, 2016/1 (Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- International Renewable Energy Agency (IRENA). 2016 Análisis del mercado de energías renovables: América Latina. (Abu Dhabi).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2017 Reviving investment: new opportunities, new players. Nota de política sobre América Latina (Paris).
- Oficina Internacional del Trabajo OIT (2014) Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas (Ginebra).
- . 2016a. *Formalization of SMEs in supply chains in Latin America: what role for multinational enterprises?* (Geneva).
- . 2016b. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Ginebra).
- . 2017a. *2017 Panorama Laboral* (Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- .2017b. Declaracion Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la politica social (Geneva)

- 2017c. *Zonas francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: Retos para el trabajo decente* (Ginebra)
- 2017d. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) – La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores? (Ginebra).
- 2017e. *Ascendiendo en la Cadena Global de Valor: el caso Intel Costa Rica*, Informes Técnicos de la OIT, 2017/8. (Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- 2017f. Conferencia Internacional del Trabajo 15, Segunda parte: Actas Provisionales, 106.ª reunión, Ginebra, junio de 2017.
- 2018. *Statistics on the contribution of multinational enterprises to inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all* (ICLS/20/2018/Room document 16)
- Ouedraogo, R.; y Marlet, E. 2018. Foreign Direct Investment and Women Empowerment: New Evidence on Developing Countries, Documento de trabajo No. 18/25 (Washington, DC Fondo Monetario Internacional).
- Naciones Unidas. 2011. *Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para « proteger, respetar y mediar »* (New York y Ginebra, Office of the High Commissioner for Human Rights).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2017. World Investment Report 2017: Investment and the digital economy (Ginebra).
- 2018 World Investment Report 2018. Investment and new industrial policies (Ginebra).

# ANEXO I

## Cuestionarios destinados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores

### Gobiernos

#### 1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

- 1.1. Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?

##### Política General

- Observar las leyes y reglamentos nacionales
- Promoción del respeto a los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración

##### Empleo

- Promoción del empleo
- Seguridad social
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Seguridad del empleo

##### Formación

- Formación

##### Condiciones de trabajo y vida

- Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- Seguridad y salud

##### Relaciones de trabajo

- Libertad sindical y derecho de sindicación
- Negociación colectiva
- Consultas

Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones

Solución de conflictos laborales

Ninguno

Otros: \_\_\_\_\_

1.2. Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.

1.3. Por favor, describa iniciativas emprendidas por el gobierno en relación a las áreas indicadas anteriormente (iniciativas pueden incluir leyes y políticas, medidas y disposiciones).

## 2. Diálogo y celebración de consultas

2.1. En su país, ¿celebra el gobierno o alguna institución pública algún tipo de consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con:

2.1.a. las organizaciones nacionales de empleadores o de trabajadores?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.b. representantes de empresas multinacionales, organizaciones de empleadores o de trabajadores extranjeras?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.c. gobiernos de otros países?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.2. Sírvase describir las consultas formales que le parezcan más importantes e indique por qué.

## 3. Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

3.1. En los últimos años, ¿ha organizado el gobierno o algún organismo público eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

sí

no

no hay información disponible

- 3.2. EN CASO AFIRMATIVO: ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:
- 3.2.a. conjuntamente con, o con la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores?
- sí
  - no
  - no hay información disponible
- 3.2.b. conjuntamente con gobiernos de otros países?
- sí
  - no
  - no hay información disponible
- 3.2.c. con asistencia de la OIT?
- sí
  - no
  - no hay información disponible
- 3.3. Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa la que haya dado mejores resultados.
- 3.4. ¿Ha encargado el gobierno o algún organismo público algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.
- sí, por favor de ejemplos del tipo de materiales que se ofrecen
  - no
  - no hay información disponible
- 3.5. ¿Hay en su país un punto focal o proceso similar o herramienta para promover la Declaración EMN a nivel nacional?
- sí, por favor brinde detalles \_\_\_\_\_
  - no
  - no hay información disponible

#### 4. Otra información

- 4.1. Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

## Organizaciones de empleadores

### 1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

- 1.1. Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?

#### Política General

- Observar las leyes y reglamentos nacionales
- Promoción del respeto a los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración

#### Empleo

- Promoción del empleo
- Seguridad social
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Seguridad del empleo

#### Formación

- Formación

#### Condiciones de trabajo y vida

- Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- Seguridad y salud

#### Relaciones de trabajo

- Libertad sindical y derecho de sindicación
- Negociación colectiva
- Consultas
- Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones
- Solución de conflictos laborales
- Ninguno
- Otros: \_\_\_\_\_

- 1.2. Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.

- 1.3. Por favor, describa iniciativas emprendidas por su organización en relación a las áreas indicadas anteriormente.

## 2. Diálogo y celebración de consultas

2.1. En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con:

2.1.a. el gobierno o las organizaciones nacionales de trabajadores?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.b. representantes de empresas multinacionales extranjeras?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.c. organizaciones de empleadores de otros países?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.2. Sírvase describir las consultas formales que le parezcan más importantes e indique por qué.

## 3. Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

3.1. En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

sí

no

no hay información disponible

3.2. EN CASO AFIRMATIVO: ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:

3.2.a. conjuntamente con, o con la participación del gobierno y las organizaciones nacionales de trabajadores?

sí

no

no hay información disponible

3.2.b. conjuntamente con organizaciones de empleadores de otros países?

sí

no

no hay información disponible

- 3.2.c. con asistencia de la OIT?
- sí
  - no
  - no hay información disponible
- 3.3. Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa la que haya dado mejores resultados.
- 3.4. ¿Ha encargado su organización algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.
- sí, por favor de ejemplos del tipo de materiales que se ofrecen \_\_\_\_\_
  - no
  - no hay información disponible
- 3.5. ¿Hay en su país un punto focal o proceso similar o herramienta para promover la Declaración EMN a nivel nacional?
- sí, por favor brinde detalles \_\_\_\_\_
  - no
  - no hay información disponible

#### 4. Otra información

- 4.1. Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

## Organizaciones de trabajadores

### 1. Conocimiento de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

- 1.1. Teniendo en cuenta la situación política y económica de su país: ¿qué aspectos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son relevantes por cuanto se refiere a las actividades de las empresas multinacionales?

#### Política General

- Observar las leyes y reglamentos nacionales
- Promoción del respeto a los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración

#### Empleo

- Promoción del empleo
- Seguridad social
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Seguridad del empleo

#### Formación

- Formación

#### Condiciones de trabajo y vida

- Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- Seguridad y salud

#### Relaciones de trabajo

- Libertad sindical y derecho de sindicación
- Negociación colectiva
- Consultas
- Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones
- Solución de conflictos laborales
- Ninguno
- Otros: \_\_\_\_\_

- 1.2. Sírvase brindar mayor información sobre las áreas que ha indicado en la pregunta anterior y especifique cuáles de éstas son más relevantes y por qué.

- 1.3. Por favor, describa iniciativas emprendidas por su organización en relación a las áreas indicadas anteriormente.

## 2. Diálogo y celebración de consultas

2.1. En su país, ¿celebra su organización algún tipo de consultas formales sobre las actividades de las empresas multinacionales con:

2.1.a. el gobierno o las organizaciones nacionales de empleadores?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.b. representantes de trabajadores de empresas multinacionales extranjeras?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.1.c. organizaciones de trabajadores de otros países?

sí, por favor especifique \_\_\_\_\_

no

no hay información disponible

2.2. Sírvase describir las consultas formales que le parezcan más importantes e indique por qué.

## 3. Promoción de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

3.1. En los últimos años, ¿ha organizado su organización eventos o ha adoptado iniciativas con el fin de promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

sí

no

no hay información disponible

3.2. EN CASO AFIRMATIVO: ¿fueron organizados esos eventos o iniciativas:

3.2.a. conjuntamente con, o con la participación del gobierno y las organizaciones nacionales de empleadores?

sí

no

no hay información disponible

3.2.b. conjuntamente con organizaciones de trabajadores de otros países?

sí

no

no hay información disponible

3.2.c. con asistencia de la OIT?

- sí
- no
- no hay información disponible

3.3. Por favor, cite ejemplos de este tipo de actividades de promoción y describa la que haya dado mejores resultados.

3.4. ¿Ha encargado su organización algún tipo de material promocional relacionado con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que se haya publicado en lenguas habladas en su país? Por favor, mencione ejemplos de los tipos de materiales disponibles.

- sí, por favor de ejemplos del tipo de materiales que se ofrecen
- no
- no hay información disponible

3.5. ¿Hay en su país un punto focal o proceso similar o herramienta para promover la Declaración EMN a nivel nacional?

- sí, por favor brinde detalles \_\_\_\_\_
- no
- no hay información disponible

#### 4. Otra información

4.1. Por favor, proporcione cualquier otra información que usted considere importante con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al nivel nacional, regional e internacional.

## ANEXO II

### Lista de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que respondieron al cuestionario

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Antigua y Barbuda		Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda (ABEF)	
Argentina	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		Unión Obrera de la Construcción de la República de Argentina (UOCRA)
			Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores)
			Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)
			Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA)
Bahamas			
Barbados	Ministerio de Trabajo y de Relaciones de Diálogo Social		Sindicato de Trabajadores de Barbados (BWU)
Belice			Sindicato de Trabajadores Cristianos (CWU)
Bolivia, Estado Plurinacional de			
Brasil			Confederación Nacional de Profesiones Liberales (CNPL)
			Central Única de Trabajadores (CUT)
			Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y del Mueble de Taquari – (STICML), Estado Rio Grande do Sul
			Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Construcción y del Mueble de Botucatu – (Sinticombtu), Estado de São Paulo
			Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Construcción y del Mueble de Bauru y Región – (Siticom), Estado de São Paulo
			Unión General de Trabajadores del Brasil (UGT)

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Canadá	Empleo y Desarrollo Social del Canadá	Consejo de Empleadores del Canadá (CEC)	Congreso del Trabajo del Canadá (CLC)
Chile			Federación de Sindicatos Masisa (FETRAMAS) Central Unitaria de Trabajadores (CUT Chile)
Colombia	Ministerio del Trabajo		Confederación General del Trabajo (CGT) Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
Costa Rica	Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)
Cuba			Central de Trabajadores de Cuba (CTC)
Dominica			
Ecuador	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ministerio del Trabajo		
El Salvador			Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CSTS)
Estados Unidos			Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)
Granada		Federación de Empleadores de Granada (GEF)	
Guatemala	Ministerio de Trabajo y Previsión Social		
Guyana	Oficina de Inversión de Guyana	Asociación Consultiva de la Industria de Guyana, Limitada (CAGI)	
Haití		Asociación de Industrias de Haití (ADIH)	Confederación de Trabajadores de Haití (CTH) Coordinación Sindical de Haití (CSH) Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de los Sectores Público y Privado (CTSP)

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Honduras		Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)	
Jamaica	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		
México	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)	Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
Nicaragua			
Panamá			Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)
Paraguay	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		
Perú	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT – Perú) Sindicato Unitario de Trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Cajamarca
República Dominicana	Ministerio de Trabajo	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)
Saint Kitts y Nevis		Cámara de Industria y Comercio de Saint Kitts y Nevis (SKNCIC)	
Santa Lucía			
San Vicente y las Granadinas			
Suriname		Asociación de Industria y Comercio de Suriname (STIA)	
Trinidad y Tabago			
Uruguay			Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)
Venezuela, República Bolivariana de	Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo		Sindicato Sector Forestal (SUNTIMAVEN)

País	Gobierno	Empleadores	Trabajadores
Otros:			Uni Global Union, UNI Americas Internacional de Servicios Públicos (ISP), Oficina Subregional para la Región Andina, Colombia Industrial Global Union, Oficina de América Latina y el Caribe Federacion di Trahadornanan di Aruba (FTA)

# Anexo III

## Principios de la Declaración EMN

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
<b>Política general</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el objetivo de la Declaración mediante la adopción de leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo [párrafo 3]</li> <li>• Asegurar la igualdad de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales [párrafo 5]</li> <li>• Ratificar todos los convenios fundamentales [párrafo 9]</li> <li>• Promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración EMN entre las empresas multinacionales que operan en sus territorios y sus empresas multinacionales que operen en el extranjero [párrafo 12]</li> <li>• Estar dispuestos a consultarse mutuamente siempre que sea necesario [párrafo 12]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales y respetar las normas internacionales [párrafo 8]</li> <li>• Contribuir a la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo [párrafo 9]</li> <li>• Proceder con la diligencia debida<sup>8</sup>, teniendo en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, las relaciones de trabajo y el diálogo social [párrafo 10]</li> <li>• Celebrar consultas con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para cerciorarse de que las operaciones estén en armonía con las prioridades nacionales de desarrollo [párrafo 11]</li> </ul>
<b>Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular y aplicar, como objetivo primordial, una política activa destinada a promover el empleo pleno y productivo y libremente elegido y el trabajo decente [párrafo 13]</li> <li>• Elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal [párrafo 21]</li> <li>• Establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social en el marco de una estrategia encaminada a garantizar progresivamente niveles más altos de seguridad social [párrafo 22]</li> <li>• Adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el trabajo forzoso, proporcionar a las víctimas acceso a mecanismos de reparación adecuados, elaborar una política y un plan de acción nacionales, y proporcionar orientación y apoyo a los empleadores [párrafos 23 y 24]</li> <li>• Elaborar una política nacional destinada a asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil; adoptar medidas inmediatas para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo [párrafo 26]</li> <li>• 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 [párrafo 28]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esforzarse por mejorar las oportunidades y normas en materia de empleo, teniendo en cuenta las políticas y los objetivos de los gobiernos a este respecto [párrafo 16]</li> <li>• Antes de comenzar sus operaciones, consultar, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en la medida de lo posible, sus planes de empleo con las políticas nacionales de desarrollo social [párrafo 17]</li> <li>• Dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión [párrafo 18]</li> <li>• Utilizar tecnologías capaces de crear empleo, tanto directa como indirectamente; participar en el desarrollo de una tecnología apropiada, y adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países anfitriones [párrafo 19]</li> <li>• Establecer vínculos con las empresas locales al obtener insumos locales, y promover la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas y equipo [párrafo 20]</li> <li>• Contribuir a la transición a la economía formal [párrafo 21]</li> <li>• Complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo [párrafo 22]</li> <li>• Adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones [párrafo 25]</li> </ul>

<sup>8</sup> Para consultar una descripción general de “debida diligencia”, véase *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*.

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor [párrafo 29]</li> <li>• Nunca exigir ni alentar que las empresas multinacionales discriminen, y proporcionar orientación, cuando corresponda, a fin de evitar la discriminación [párrafo 31]</li> <li>• Estudiar las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales [párrafo 32]</li> <li>• En cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada [párrafo 36]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar la edad mínima de admisión al empleo y adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil [párrafo 27]</li> <li>• Guiarse por el principio de no discriminación y basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal en la cualificación, las competencias y la experiencia de éstos [párrafo 30]</li> <li>• Empeñarse en asegurar un empleo estable a los trabajadores y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social, y promover la seguridad del empleo, notificando los cambios con antelación razonable y evitando el despido arbitrario [párrafos 33-35]</li> </ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cooperación con todas las partes interesadas, elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación que guarden estrecha relación con el empleo [párrafo 37]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar formación a todos los trabajadores en todos los niveles para satisfacer las necesidades de la empresa, así como de las políticas de desarrollo del país [párrafo 38]</li> <li>• Participar en programas que tengan por objeto alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias profesionales, así como proporcionar orientación profesional, y poner los servicios de un miembro cualificado de su personal a disposición de los programas de formación profesional [párrafo 39]</li> <li>• Ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo [párrafo 40]</li> </ul>
<b>Condiciones de trabajo y de vida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 [párrafo 42]</li> <li>• Asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, tomando asimismo medidas para combatir la violencia en el trabajo y prestando atención a la seguridad en las instalaciones, y de que se conceda una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes del trabajo o enfermedades profesionales [párrafo 43]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En sus operaciones, proporcionar salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que no sean menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social, de los factores económicos y de los niveles de productividad [párrafo 41]</li> <li>• Mantener las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, poner en conocimiento los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos, proporcionar información sobre las buenas prácticas observadas en otros países, y desempeñar un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo [párrafo 44]</li> <li>• Cooperar con las organizaciones internacionales y nacionales encargadas de la seguridad y la salud, las autoridades nacionales, y los trabajadores y sus organizaciones, e incorporar las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en los convenios concertados con los representantes de los trabajadores [párrafos 45 y 46]</li> </ul>

	Principios dirigidos a los gobiernos	Principios dirigidos a las empresas
<b>Relaciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar 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 a los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes [párrafo 51]</li> <li>• No incluir en sus incentivos para atraer la inversión extranjera ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva [párrafo 52]</li> <li>• Asegurar a través de medidas judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se violen los derechos de los trabajadores, éstos puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces [párrafo 64]</li> <li>• Asegurarse de que existen mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios gratuitos para facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales [párrafo 67]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar las normas relativas a las relaciones de trabajo en todas sus operaciones [párrafo 47]</li> <li>• Respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y proporcionar las facilidades necesarias y la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces [párrafos 48, 57 y 61]</li> <li>• Prestar apoyo a las organizaciones de empleadores representativas [párrafo 50]</li> <li>• Asegurar la celebración de consultas periódicas sobre consultas de interés mutuo [párrafo 63]</li> <li>• Utilizar su poder de influencia con el fin de alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios de reparación eficaces [párrafo 65]</li> <li>• Examinar las reclamaciones de lo(s) trabajador(es), siguiendo un procedimiento apropiado [párrafo 66]</li> <li>• Esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria, en conjunción con los representantes y las organizaciones de trabajadores [párrafo 68]</li> </ul>

## ANEXO IV

### Lista de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros de las Américas

País	Trabajo forzoso		Trabajo infantil		No discriminación		Libertad sindical y negociación colectiva	
	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Antigua y Barbuda	1983	1983	1983	2002	2003	1983	1983	1983
Argentina	1950	1960	1996	2001	1956	1968	1960	1956
Bahamas	1976	1976	2001	2001	2001	2001	2001	1976
Barbados	1967	1967	2000	2000	1974	1974	1967	1967
Belice	1983	1983	2000	2000	1999	1999	1983	1983
Bolivia, Estado Plurinacional de	2005	1990	1997	2003	1973	1977	1965	1973
Brasil	1957	1965	2001	2000	1957	1965	-	1952
Canadá	2011	1959	2016	2000	1972	1964	1972	2017
Chile	1933	1999	1999	2000	1971	1971	1999	1999
Colombia	1969	1963	2001	2005	1963	1969	1976	1976
Costa Rica	1960	1959	1976	2001	1960	1962	1960	1960

País	Trabajo forzoso		Trabajo infantil		No discriminación		Libertad sindical y negociación colectiva	
	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	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)
Cuba	1953	1958	1975	2015	1954	1965	1952	1952
Dominica	1983	1983	1983	2001	1983	1983	1983	1983
Ecuador	1954	1962	2000	2000	1957	1962	1967	1959
El Salvador	1995	1958	1996	2000	2000	1995	2006	2006
Estados Unidos	-	1991	-	1999	-	-	-	-
Granada	1979	1979	2003	2003	1994	2003	1994	1979
Guatemala	1989	1959	1990	2001	1961	1960	1952	1952
Guyana	1966	1966	1998	2001	1975	1975	1967	1966
Haití	1958	1958	2009	2007	1958	1976	1979	1957
Honduras	1957	1958	1980	2001	1956	1960	1956	1956
Jamaica	1962	1962	2003	2003	1975	1975	1962	1962
México	1934	1959	2015	2000	1952	1961	1950	-
Nicaragua	1934	1967	1981	2000	1967	1967	1967	1967
Panamá	1966	1966	2000	2000	1958	1966	1958	1966
Paraguay	1967	1968	2004	2001	1964	1967	1962	1966
Perú	1960	1960	2002	2002	1960	1970	1960	1964
República Dominicana	1956	1958	1999	2000	1953	1964	1956	1953

País	Trabajo forzoso		Trabajo infantil		No discriminación		Libertad sindical y negociación colectiva	
	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Saint Kitts y Nevis	2000	2000	2005	2000	2000	2000	2000	2000
Santa Lucía	1980	1980	-	2000	1983	1983	1980	1980
San Vicente y las Granadinas	1998	1998	2006	2001	2001	2001	2001	1998
Suriname	1976	1976	2018	2006	2017	2017	1976	1996
Trinidad y Tabago	1963	1963	2004	2003	1997	1970	1963	1963
Uruguay	1995	1968	1977	2001	1989	1989	1954	1954
Venezuela, República Bolivariana de	1944	1964	1987	2005	1982	1971	1982	1968

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).

## ANEXO V

### Lista de ratificaciones de otros convenios mencionados en la Declaración EMN por los Estados Miembros de las Américas

País	Relaciones de trabajo		Fomento del empleo		Igualdad de trato	Seguridad del empleo	Formación	Condiciones de trabajo
	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)				
Antigua y Barbuda	2002	2002	2002	-	-	2002	2002	-
Argentina	1993	2006	-	-	1988	-	1978	-
Bahamas	-	-	-	-	-	-	-	-
Barbados	-	1977	1976	-	-	-	-	-
Belice	1999	1999	-	-	1999	-	-	-
Bolivia, Estado Plurinacional de	-	-	1977	-	1998	-	-	-
Brasil	1992	1990	1969	1993	-	1995	1981	-
Canadá	-	-	1966	-	-	-	-	-
Chile	-	1999	1968	-	1994	-	-	-
Colombia	2000	-	-	-	-	-	-	-

País	Relaciones de trabajo		Fomento del empleo		Igualdad de trato	Seguridad del empleo	Formación	Condiciones de trabajo
	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)				
Costa Rica	-	1977	1966	-	-	-	-	-
Cuba	-	1972	1971	-	-	-	1978	-
Dominica	-	2004	-	-	-	-	-	-
Ecuador	-	-	1972	-	2013	-	1977	-
El Salvador	-	2006	1995	-	2000	-	1995	-
Estados Unidos	-	-	-	-	-	-	-	-
Granada	-	-	-	-	-	-	-	-
Guatemala	1996	-	1988	-	1994	-	-	-
Guyana	-	1983	-	-	-	-	1983	-
Haití	-	-	-	-	-	-	-	-
Honduras	-	-	1980	-	-	-	-	-
Jamaica	-	-	1975	-	-	-	-	-
México	-	1974	-	-	-	-	1978	1993
Nicaragua	-	1981	1981	-	-	-	1977	-
Panamá	-	-	1970	-	-	-	-	-
Paraguay	-	-	1969	-	2007	-	-	-
Perú	-	-	1967	-	1986	-	-	-

País	Relaciones de trabajo		Fomento del empleo		Igualdad de trato	Seguridad del empleo	Formación	Condiciones de trabajo
	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)				
República Dominicana	-	-	2001	-	-	-	-	-
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	2000	-	-	-	-	2000	-	-
San Vicente y las Granadinas	-	-	2010	-	-	-	-	-
Suriname	1996	1976	1976	-	-	-	-	-
Trinidad y Tabago	-	-	2013	-	-	-	-	-
Uruguay	1989	2013	1977	-	1989	-	-	-
Venezuela, República Bolivariana de	-	-	1982	-	1984	1985	1984	-

País	Seguridad y salud en el trabajo										
	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	
Antigua y Barbuda	-	2002	2002	-	-	-	-	-	-	-	-
Argentina	-	2014	-	-	-	-	-	2006	2014	-	-
Bahamas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Barbados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Belice	-	1999	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bolivia, Estado Plurinacional de	-	-	-	1990	2015	-	-	-	-	-	-
Brasil	1982	1992	1990	1990	2006	1996	2001	2006	-	-	-
Canadá	-	-	-	1988	-	-	-	-	-	2011	-
Chile	-	-	1999	1994	-	-	-	-	-	2011	-
Colombia	-	-	2001	2001	1994	1994	1997	-	-	-	-
Costa Rica	1981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cuba	1980	1982	-	-	-	-	-	-	-	2008	-
Dominica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ecuador	1978	-	-	1990	-	-	-	-	-	-	-





País	Protección social			Gobernanza			Pueblos indígenas y tribales	Categorías particulares de trabajadores	
	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Convenio sobre la inspección del trabajo (agrícola), 1969 (núm. 129)	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144)		Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
Antigua y Barbuda	-	-	-	1983	-	2002	-	-	2011
Argentina	2016	-	-	1955	1985	1987	2000	-	2014
Bahamas	-	-	-	1976	-	1979	-	-	2008
Barbados	1972	-	-	1967	-	1983	-	-	2013
Belize	-	-	-	1983	-	2000	-	-	2014
Bolivia, Estado Plurinacional de	1977	1977	1977	1973	1977	-	1991	-	-
Brasil	2009	-	-	1989	-	1994	2002	1965	-
Canadá	-	-	-	-	-	2011	-	-	2010
Chile	-	1999	-	-	-	1992	2008	-	2018
Colombia	-	-	-	1967	1976	1999	1991	-	-
Costa Rica	1972	-	1972	1960	1972	1981	1993	-	-
Cuba	-	-	-	1954	-	-	-	1958	-
Dominica	-	-	-	1983	-	2002	2002	-	-

País	Protección social			Gobernanza			Pueblos indígenas y tribales	Categorías particulares de trabajadores	
	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Convenio sobre la inspección del trabajo (agrícola), 1969 (núm. 129)	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144)		Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 168)	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
Ecuador	1974	1978	1978	1975	-	1979	1998	1969	-
El Salvador	-	-	-	1995	1995	1995	-	-	-
Estados Unidos	-	-	-	-	-	1988	-	-	-
Granada	-	-	-	1979	-	1994	-	-	-
Guatemala	-	-	-	1952	1994	1989	1996	1961	-
Guyana	-	-	-	1966	1971	1983	-	-	-
Haití	-	-	-	1952	-	-	-	-	-
Honduras	2012	-	-	1983	-	2012	1995	-	2016
Jamaica	-	-	-	1962	-	1996	-	-	2017
México	1961	-	-	-	-	1978	1990	1960	-
Nicaragua	-	-	-	-	-	1981	2010	1981	2013
Panamá	-	-	-	1958	-	2015	-	1971	2009
Paraguay	-	-	-	1967	-	-	1993	-	-
Perú	1961	-	-	1960	-	2004	1994	-	-
República Dominicana	2016	-	-	1953	-	1999	-	-	-

País	Protección social			Gobernanza			Pueblos indígenas y tribales	Categorías particulares de trabajadores	
	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Convenio sobre la inspección del trabajo (agrícola), 1969 (núm. 129)	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144)		Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	2000	-	-	2012
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-	-	-	-
San Vicente y las Granadinas	2015	-	-	1998	2010	2010	-	-	2010
Suriname	-	-	-	1976	-	1979	-	-	-
Trinidad y Tabago	-	-	-	2007	-	1995	-	-	-
Uruguay	2010	1973	1973	1973	1973	1987	-	1973	-
Venezuela, República Bolivariana de	1982	1982	1982	1967	-	1983	2002	-	-

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. Normlex: Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).