

Area de Estudios Sindicales

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2011
JUNIO
47

Estudio sobre la política sindical en empresas multinacionales

Los acuerdos del Comité Consultivo
Sindial-TUAC con la OCDE

JULIA CARRICAJO DE CASO

Socióloga. Departamento Técnico de CCOO Madrid



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

NOTA PRELIMINAR

Sobre la OCDE

Características básicas de las DIRECTRICES

1) MODIFICACIONES DE LAS DIRECTRICES PARA EMPRESAS MULTINACIONALES. AÑO 2011. PRIORIDADES SINDICALES.

2) MODIFICACIONES ANTERIORES DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE.

3) OBLIGACIONES DE LAS EMN EN EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

Algunos ejemplos del contenido de las DIRECTRICES DE LA OCDE

4) OBLIGACIONES DE LOS GOBIERNOS.

5) HERRAMIENTAS: LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC). EL COMITÉ SOBRE INVERSIONES INTERNACIONALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.

6) VALORACIONES SINDICALES

Consecuencias de la última revisión. Año 2000

PROCESO Y CONTENIDOS DE ESTRATEGIA

Vinculación entre instrumentos y áreas. Utilización de las Directrices

7) NOTAS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES.

8) ACCIONES INTERNACIONALES.

9) EN ESPAÑA.

10) CASOS CONCRETOS DE EMPRESAS.

11) ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC).

NOTA FINAL:

DECLARACIÓN DE TUAC SOBRE LA REVISION DE LAS DIRECTRICES.
MAYO 2011.

Este estudio es el resultado de un trabajo realizado a partir de la asistencia a la reunión del Comité Consultivo Sindical - TUAC desde la Secretaría de Internacional sobre la renovación de las DIRECTRICES para EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OCDE.

INTRODUCCIÓN

La **REVISIÓN de las DIRECTRICES DE LA OCDE** para Empresas Multinacionales deberá constituir un punto de inflexión y ofrecer una nueva oportunidad; las Directrices deberían recibir el alcance y la autoridad institucional necesarios para convertirse en un instrumento efectivo de responsabilidad empresarial.

Desde la modificación de los Principios Directores en 2000 se han producido cambios importantes en el entorno de las inversiones internacionales y de las empresas multinacionales. La economía mundial ha visto emerger modelos de producción y de consumos nuevos y complejos. Los países no miembros de la OCDE recogen una parte importante de las inversiones mundiales y las empresas multinacionales de países no adheridos a la OCDE están adquiriendo cada vez más importancia en la economía mundial.

Además, hay que tener en cuenta que la crisis económica y financiera y la pérdida de confianza en los mercados, junto a la necesidad de responder a las cuestiones del cambio climático y los compromisos internacionales relativos al desarrollo, ha llevado a los gobiernos, al sector privado de la economía y a los agentes sociales a renovar el llamamiento en favor de la elaboración y exigibilidad de normas laborales aplicables en la Empresa Multinacional a lo largo de la cadena de suministros.

En esta línea, el grupo de trabajo¹ del Comité de Inversión de la OCDE, ha elaborado modificaciones pertinentes de las DIRECTRICES.

Esta actualización deberá contar con los instrumentos de la ONU, OIT y otros de carácter universal que se han desarrollado los últimos años²; además de la concertación con los socios de organizaciones internacionales, **los órganos de la OCDE, el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC, por sus siglas en inglés), el Comité Consultivo Sindical (TUAC por sus siglas en inglés) y ONG, representadas por OCDE Watch.**

En este contexto de mundialización económica, transnacionalización de las inversiones y el comercio e internacionalización de las relaciones laborales se

¹ En este grupo, los gobiernos que no están en la OCDE pero que se han adherido a las **DIRECTRICES PARA EMPRESAS MULTINACIONALES**, participan con pleno derecho.

² Pacto Global de Naciones Unidas; la Organización Internacional de normalización 26000(ISO); DDHH y empresas transnacionales-ONU(ver nota27)

trastoca el ejercicio tradicional de la acción sindical y de los derechos laborales, antes desarrollados predominantemente en ámbitos nacionales.

Los trabajadores necesitan transnacionalizar sus acciones como forma de garantizar la eficacia de las mismas, restableciendo su capacidad de movilización y negociación; si las decisiones son tomadas en el exterior, los sindicatos también deben alcanzar ese espacio. Y, además, es importante actuar en la cadena productiva de las empresas multinacionales, exigiendo la aplicación de las normas laborales fundamentales. Una buena medida para abordar la situación actual es el monitoreo del comportamiento laboral de las empresas multinacionales.

Las empresas internacionales han experimentado cambios estructurales y organizacionales complejos y de gran alcance. Debido a las transacciones internacionales y las redes globales de producción, las fronteras de las empresas tienden a desdibujarse, con frecuencia como resultado de la terciarización de la manufactura y de otros procesos económicos. El comercio de bienes y servicios constituye el mayor sector individual de la economía global, y continuará expandiéndose incesantemente mientras nuevos países ingresen en el mercado mundial. Las empresas multinacionales participan en la producción, los servicios y el comercio.

Las grandes empresas multinacionales son actores influyentes en las cadenas globales de producción y suministro y pueden tener un impacto significativo en las condiciones sociales y medioambientales a lo largo de dichas cadenas. Gran parte de las consecuencias negativas de la actividad empresarial, que afectan a trabajadores y espacios geográficos, se manifiestan en los eslabones inferiores de la cadena de suministro de las empresas.

Por lo tanto, la conducta empresarial “responsable” en ciertas partes de una empresa, mientras se excluye a otras partes de la misma cadena de suministro del deber de respetar normas internacionalmente definidas parecería totalmente artificial; sin embargo es algo cada vez más habitual y en esta línea, al revisarse las Directrices de la OCDE en el año 2000, los sindicatos y las ONG presionaron para que la lista de recomendaciones esenciales incluyera **la responsabilidad empresarial sobre la cadena de suministro.**

Consideraban imperativo que las Directrices abordasen la totalidad de la conducta empresarial, incluyendo las responsabilidades que surgen a lo largo de la cadena completa de producción y suministro de la empresa; finalmente se incorporó un párrafo que insta a las empresas multinacionales a promover la conducta empresarial responsable entre sus socios comerciales, contratistas y proveedores.

NOTA PRELIMINAR

Los 42 gobiernos que se han adherido a *Los Principios Directores de la OCDE* para las Empresas Multinacionales han encargado su revisión y puesta al día, con el objetivo que estos conserven su papel de **instrumentos internacionales esenciales para promover un comportamiento responsable de las empresas.**

Una revisión de los principios se está realizando en 2011.

Sobre la OCDE

La OCDE, creada en 1961 sobre la base de la anterior Organización para la Cooperación Económica europea (OEEC, iniciativa de Estados Unidos y Canadá de 1947 para administrar el Plan Marshall de reconstrucción de Europa), está conformada por países, la mayor parte economías avanzadas, y otros que se han incorporado progresivamente. La OCDE tiene dos órganos consultivos, *el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC*, por sus siglas en inglés), y *el Comité Consultivo Sindical (TUAC* por sus siglas en inglés) y ONG, representadas por OCDE Watch. Entre las diversas decisiones adoptadas por la OCDE, destacan las Directrices aprobadas en 1976, y revisadas posteriormente varias veces, la última en 2000. Las Directrices, a su vez, forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. En este marco, las Directrices también se vinculan con el Comité de Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (CIME).

La característica central de las Directrices es que se deben crear **Puntos Nacionales de Contacto (PNC)** en tanto que estructuras nacionales.

El Comité de inversión de la OCDE supervisa los Principios Directores.

Los principios Directores de la OCDE son **normas globales de comportamiento**, que ofrecen a las empresas un marco para la responsabilidad de la empresa, **se han negociado por vía multilateral** y han sido adoptadas en 1976. Tratan de garantizar las actividades de las empresas multinacionales con las políticas nacionales. Los estados miembros se comprometen a desarrollar un PNC ante el que se puede llevar las violaciones que se produzcan de los principios de las Directrices.

Tienen un carácter voluntario y no vinculante.

Características básicas de las DIRECTRICES.

Las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (en adelante, las *Directrices*) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Las *Directrices* forman parte de la *Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales*.

La actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y las DIRECTRICES deben adaptarse.

Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala. Simultáneamente, también ha aumentado la inversión extranjera realizada por empresas pequeñas y medianas, las cuales desempeñan actualmente un papel significativo en el panorama internacional. Las empresas multinacionales/transnacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización que junto a las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa.

La rápida evolución de la estructura de las empresas multinacionales también tiene su reflejo en sus actividades en los países en vías de desarrollo, en los que la inversión extranjera directa ha registrado un rápido crecimiento. Las empresas transnacionales han diversificado sus actividades en los países en vías de desarrollo, antes limitadas a la producción primaria y a las industrias extractivas, adentrándose en la fabricación y montaje, el desarrollo del mercado interior y los servicios.

En todos estos procesos las actividades de las empresas multinacionales se han fortalecido y desarrollado, a través del comercio y la inversión internacional.

En este contexto, **las declaraciones de los órganos reguladores de la OCDE** manifiestan que **“algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y principios de conducta adecuados con el fin de obtener una ventaja competitiva indebida.** Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas empresas y pueden suscitar temores entre los ciudadanos”.

Sin embargo, hay que considerar que, aun siendo conocidos desde las empresas los incumplimientos de “las normas y principios de conducta adecuados”, que permiten obtener “ventajas corporativas” es infrecuente que las empresas denuncien situaciones de ventajas competitivas “indebidas”.

Los países miembro de la OCDE adoptaron las Directrices para Empresas Multinacionales, así como otros países observadores (o no adheridos a la OCDE). Este instrumento incluye un mecanismo de quejas explícito que puede ser activado cuando se identifica una violación al espíritu y la letra de una cláusula de las Directrices. El alcance temático de las Directrices es bastante amplio. Además de los derechos laborales, las cláusulas cubren, el medio ambiente, los derechos del consumidor, ciencia y tecnología y la competencia... Las quejas se presentan ante **Puntos de Contacto Nacionales (PNC)** que los Estados deben establecer obligatoriamente. Las Directrices piden la conformidad voluntaria de las empresas, **lo que significa que pueden ignorar los esfuerzos de mediación de los Estados** con respecto a las denuncias presentadas por una parte interesada. Sin embargo, una vez que el proceso se completa, el Punto de Contacto Nacional puede hacer públicas las acciones negativas de la empresa y las opiniones críticas en su contra. Por consiguiente, recurrir al mecanismo de quejas de las Directrices tiene consecuencias similares a los fallos de la Comisión de Expertos de la OIT. Aunque los empresarios afirman con frecuencia que este mecanismo va más allá de su concepto de RSE, se reconoce ampliamente no sólo por las organizaciones de la sociedad civil sino también por los Estados de países que pertenecen a la OCDE.

El marco institucional de las Directrices consiste en tres elementos:

- Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC),
- El Comité de Inversión de la OCDE, y
- Los comités consultivos sobre empresas y trabajo: el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC, por sus siglas en inglés), y el Comité Consultivo Sindical (TUAC por sus siglas en inglés).

El Comité de Inversión de la OCDE³, que está conformado por representantes gubernamentales de los países miembros, ayuda a los PNC en la ejecución de sus actividades y hace recomendaciones de cómo estos pueden mejorar su rendimiento. Si hay una disputa sobre la aplicación de las Directrices, puede que se le pida al Comité de Inversión considerar una enmienda al texto o una clarificación sobre una cláusula en particular. Esta clarificación sólo puede ser solicitada por los países miembros, el TUAC o el BIAC y no por ONG.

Desde el acuerdo entre los países de la OCDE para regular las actuaciones de las empresas multinacionales en el año 1976, las líneas Directrices acordadas se han modificado en varias ocasiones.

En todos los casos, TUAC, órgano asesor sindical en la OCDE ha propuesto mejoras sindicales que controlen las actuaciones que puedan resultar de

³ Ver punto 5)

situaciones en las que se incumplan aspectos laborales, medioambientales, de transparencia o de cualquier otro elemento definido por las DIRECTRICES.

1) **MODIFICACIONES DE LAS DIRECTRICES PARA EMPRESAS MULTINACIONALES, AÑO 2011. PRIORIDADES SINDICALES**

Conociendo que los mecanismos de los PNC son el elemento mas especifico de los PRINCIPIOS DIRECTORES, y que las disposiciones de procedimiento fijan su marco de aplicación, es importante que se marquen las pautas necesarias para dotar de mayor eficacia los PNC.

Es importante recoger las experiencias y los problemas que han surgido en los últimos años, por ello, se cuenta con las proposiciones realizadas por las empresas, sindicatos y ONG, así como las recomendaciones realizadas por el Representante especial del secretariado general de Naciones Unidas concernientes a los mecanismos no judiciales de recurso, en particular bajo el ángulo institucional y del punto de vista del mecanismo de funcionamiento de los PNC.

Los PNC son considerados mecanismos de recurso no judiciales, que no deberán nunca reemplazar a los mecanismos judiciales.

Es verdad que presentan lagunas y debilidades, existen dificultades para aplicar sus conclusiones, no son universales y, en muchos caso están inactivos o son inexistentes, incluso en países miembros de la OCDE, tampoco se puede garantizar que los miembros llamados a examinar una denuncia sean suficientemente competentes e independientes para poder juzgar un asunto relativo a los DD.HH., laborales o medioambientales que emanan de las DIRECTRICES.

Tampoco existen líneas directrices comunes, ni coherentes, para la admisibilidad de un caso, su examen y seguimiento, que les permita hacer cumplir sus recomendaciones.

En definitiva, en los países de la OCDE, los PNC no son instrumentos de recurso, se asientan en mecanismos de **mediación y consenso entre las partes** para resolver un problema dado e incluso las conclusiones no son obligatorias para la empresa y la participación de la empresa en el debate no esta garantizada.

Los PNC no son más que un lugar de mediación y no están dotados, contrariamente a otras instancias como el Comité de DD.HH⁴ con poderes similares a los que emanan de un tribunal o de la vía judicial.

Algunas claves necesarias para el funcionamiento de los PNC

- Mayor información y promoción,
- Cooperación necesaria entre PNC, debido a la complejidad creciente de las operaciones de las empresas multinacionales. Se debería clarificar el papel de los PNC del país de acogida con las sociedades matrices de las empresas que están implicadas en circunstancias específicas denunciadas.
- Las empresas solicitan que se promueva y difunda las buenas prácticas de las empresas, se mejore la cooperación entre los actores público y privado, se ayude a las PYMES a que hagan un mayor uso de las DIRECTRICES de la OCDE, en toda la cadena de proveedores, y que también las apliquen los países no adheridos.

El empleo y las relaciones profesionales del capítulo IV deberán ser revisados para tener en cuenta de las evoluciones de la OIT, sobretodo, la adopción sobre **Trabajo Decente y la Declaración sobre Justicia Social para una mundialización mas justa.**

El capítulo de fiscalidad de las DIRECTRICES, deberá recoger las consideraciones de la “Iniciativa para la transparencia en las industrias extractivas y la herramienta de sensibilización al riesgo de la OCDE” destinadas a las empresas multinacionales que operan en **Zonas con Déficit de gobernanza**⁵, teniendo en cuenta las leyes aplicadas.

⁴ Cada vez más se trabaja en la posibilidad de que las instituciones nacionales de DD.HH. actúen en cuestiones relativas a empresas y DD.HH. (ver nota27).

⁵ Herramientas de la OCDE de sensibilización al riesgo destinada a las empresas multinacionales que actúan en zonas con déficit de gobernanza. Se entiende por **zonas con déficit de Gobernanza**, aquellos entornos de inversión en los que los poderes públicos no pueden o no quieren asumir el papel de protección de derechos, dotar los servicios públicos fundamentales (programas sociales, desarrollo de infraestructuras, aplicación de la ley...) y asegurar la eficacia y la eficiencia de la gestión del sector público. Esta carencia de poder público crea, a nivel de instituciones políticas, económicas y cívicas, profundas carencias que se califican como déficit de gobernanza.

Las **PRIORIDADES SINDICALES** que se proponen en la nueva negociación, **TIENEN COMO OBJETIVO, HACER MÁS EFECTIVAS LAS DIRECTRICES:**

Temas transversales:

- Modificar el Estatus de las Directrices, **eliminando su carácter 'voluntario'**. En la actualidad son recomendaciones jurídicamente no vinculantes para las Multinacionales.
- Hacer referencia al **género**. Las Directrices no hacen referencias al género, algo que no se ajusta con la política de la OCDE. En 2001, los Ministros de la OCDE a la OCDE para integrar el género en su trabajo. En la actualidad la OCDE está llevando a cabo un importante proyecto sobre género⁶, que se debatirá en la reunión del Consejo de la OCDE a nivel ministerial en mayo de 2011.

Procedimientos

En los mecanismos de reclamaciones no-judiciales establecer una lista de criterios básicos relativos a *legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, transparencia, equidad y compatibilidad de derechos*, por lo que se incluirá en el texto: "**Los PCN actuarán de acuerdo con los criterios básicos de accesibilidad y transparencia, así como de legitimidad, previsibilidad, equidad y compatibilidad de derechos.**"

Además TUAC propone también Disposiciones institucionales que permitan:

- Exigir a los gobiernos una estructura y organización de los PNC coherentes con los criterios básicos.
- **Hacer que sea un requisito crear comités asesores** o de supervisión multipartes o facilitar otras formas de gobernanza. Esto es esencial, dada la percepción de los reales o potenciales conflictos de intereses derivados de la ubicación de los PNC en departamentos de gobierno, sin supervisión, que son responsables de la inversión, el comercio o la economía.
- **Tienen que estar situadas dentro o en un radio de alcance del gobierno, incluyendo estructuras organizativas que consten de expertos independientes.** Los representantes de **empresarios**, organizaciones de **trabajadores** y otras organizaciones no gubernamentales también pueden estar

⁶ La igualdad de género en la educación, el empleo y el espíritu empresarial.

implicados, incluso en los órganos multipartes o en los de supervisión.

LA PROPUESTA SINDICAL considera además que es importante que el liderazgo del PNC debería contar **con** la confianza de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, y fomente el perfil público de las *Directrices*; **debería** establecer también órganos asesores o de control multipartes, **u otras formas de gobernanza**, para ayudar a los PNC en sus tareas; se espera que los PCN, cualquiera que sea su composición, desarrollen y mantengan relaciones con los representantes de la comunidad empresarial, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales, y otras partes interesadas.

La experiencia demuestra que el funcionamiento satisfactorio de los PNC depende de su doble función:

- Ofrecer la mediación/conciliación, y
- Formular recomendaciones sobre la observancia de las Directrices sobre la base de un examen del caso. Es esencial que esta doble función se reconozca explícitamente en la Actualización⁷.

ETAPAS a seguir en un caso de denuncia-reclamación a una Empresa Multinacional en el PNC

El párrafo 2 de la Guía de Procedimientos debería incluir la siguiente ETAPA:

"2e) Cuando la conciliación/mediación es rechazada o fracasa, hacer recomendaciones sobre la observancia de las Directrices basadas en un examen de los hechos y argumentos."

El párrafo 3 c) de la Guía de Procedimientos debería ser revisado de la siguiente manera:

"3c) REALIZAR una declaración cuando no se alcance un acuerdo o cuando una parte no esté dispuesta a participar en los procedimientos. El PNC debería hacer recomendaciones, según proceda, **basada en una evaluación de los hechos y argumentos, sobre la aplicación de las Directrices**, que

⁷ Guía de Procedimiento I. Puntos Nacionales de Contacto, C. Aplicación en instancias específicas, Párrafo 2 y 3c y Comentario a la Guía de Procedimiento, Párrafo 40.

deberían incluirse en la declaración. En su caso, la declaración también podría incluir las razones por las que no se pudo llegar a ese acuerdo", las **medidas adoptadas por el PNC**, y cualquier observación que el PNC estime conveniente incluir sobre las razones por las que los procedimientos no dieron lugar a un acuerdo.

Uno de los puntos más discutidos se refiere a la propuesta de la OCDE de que en los casos en que la mediación fracasa, el PNC debería cerrar el caso⁸. LA PROPUESTA SINDICAL, pide que se **formulen recomendaciones sobre la aplicación de las Directrices basadas en un examen de los hechos y argumentos, incluidas las medidas para ajustar la conducta de la empresa en consonancia con las Directrices. [... debería seguir los pasos establecidos en el párrafo 35].**

Y, como principio general, los PCN deberían tratar de concluir todo el proceso dentro de los 12 meses a partir de la recepción de la instancia específica (Salvo que las circunstancias lo justifiquen, por ejemplo, cuando las cuestiones se plantean en un país miembro, **en cuyo caso las razones de dicha extensión deben ser divulgadas**).

Otro punto en conflicto es el relativo al criterio de admisibilidad y para la que los PNC establezcan un "vínculo suficiente" entre el caso específico y las actividades de la empresa. TUAC considera que su introducción se crea un conflicto puesto que el tema que trata de abordar ya está cubierto por el requisito existente de considerar **"si el problema es material y fundamentado"**. Ante la falta de apoyo a la eliminación de este criterio, el TUAC propone que «suficiente» sea sustituido por *de minimis*, que aporta un estándar reconocido y menos subjetivo que «suficiente».

"Si parece haber un vínculo más que *de minimis* entre las actividades de la empresa y la cuestión planteada en el caso específico⁹".]

Empleo y Relaciones Laborales

Revisar el capítulo V para utilizar el término **'trabajador'** en relación al respeto de los derechos humanos de libertad de asociación 1a) y de negociación colectiva 1b) para mantener coherencia interna con el Capítulo de Derechos Humanos y las disposiciones de la cadena de suministro.

⁸ Se refiere al *Párrafo 40 del Comentario* es incoherente con el *párrafo 3c) de la Guía de Procedimiento* y el *párrafo 35 del Comentario*

⁹ "De minimis" (de "De minimis non curat lex"- la ley no se ocupa de menudencias) es un estándar más objetivo que "suficiente".

2) MODIFICACIONES ANTERIORES DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

Originalmente las DIRECTRICES, solo se aplicaban a empresas operando en países de la OCDE, sin embargo, las revisiones más reciente incluyen:

- Empresas operando en países miembros de la OCDE.
- Empresas que tienen su sede central en un país miembro de la OCDE.

Y, la revisión mas reciente, incluye:

- la responsabilidad en la cadena de suministros¹⁰.

Esto significa que la responsabilidad de la empresa se extiende a todos sus proveedores, contratistas, subcontratistas, concesionarios, asociaciones comerciales y hacia cualquiera que realiza cualquier tipo de trabajo para la empresa.

Desde el año 1976, cuando se adoptaron por primera vez las LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE, como parte de la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, el objetivo principal en aquel momento, era garantizar que las actividades de las EMN se desarrollaran en armonía con las políticas nacionales de los países de la OCDE y se fortaleciera la base de confianza mutua entre empresas y gobiernos.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales, las suscriben los países miembros de la OCDE y países no-miembros.

Las Directrices enuncian principios y **normas voluntarias** para una conducta empresarial responsable en:

- Empleo y Relaciones laborales
- Medio Ambiente
- Empleo y relaciones laborales
- Lucha contra la corrupción
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y tecnología
- Competencia
- Fiscalidad

¹⁰ A este respecto, además Naciones Unidas, cita en su informe: “*Principios Rectores sobre Empresas y DD.HH.*”, de marzo 2011: “... los requisitos de que las empresas matrices informen de las operaciones de toda la empresa a nivel mundial; de instrumentos multilaterales no vinculantes, como las Directrices para las Empresas multinacionales de la OCDE; y de normas de conducta exigidas por instituciones que apoyan inversiones en el exterior”.

3) OBLIGACIONES DE LAS EMNs EN EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Empleo y relaciones laborales se recogen en el **CAPÍTULO IV de las Directrices**, en cuanto a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán:

1.

a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;

b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;

c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;

d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2.

a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;

b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;

c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

3.

Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4.
 - a) respetar unas normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;
 - b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.
5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar Formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.
6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.
7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.
8. Permitir a los representantes autorizados por sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

Algunos ejemplos del contenido de las DIRECTRICES DE LA OCDE. Las vías a desarrollar

Formación de los trabajadores

- Incentivar la formación de sus empleados y la creación de empleo (Principios generales II.4).
- Asegurarse que los trabajadores conozcan las políticas de la empresa y las apliquen desarrollando un sistema de información (Principios Generales II.8).
- Comunicar a sus asalariados y a los sindicatos la información necesaria sobre la actividad y los resultados de la empresa (Empleo y Relaciones Laborales IV.2).

Respetar los derechos de los trabajadores

- Formación de los trabajadores sobre riesgos laborales y medioambientales(ejemplo: manipulación de materias peligrosas, y la prevención de accidentes relacionados con el medioambiente) (Medioambiente V.7)
- Respetar el derecho de los trabajadores de ser representados por los sindicatos, para defender sus derechos y favorecer el dialogo entre empresas y sus Representantes (Empleo y Relaciones Profesionales IV.2).
- Informar con tiempo suficiente, a los trabajadores y sus representantes en caso de traslado de la empresa (ejemplo traslado de localidad) sobretodo cuando este echo suponga despidos colectivos (Empleo y Relaciones Profesionales IV 6).
- Promocionar las negociaciones entre trabajadores, sindicatos y patronal sobre las condiciones de trabajo (Empleo y Relaciones Profesionales IV. 8)

Asegurar el buen funcionamiento de la Empresa

- Incentivar la buena gestión de la empresa desarrollando y aplicando buenas practicas de gestión empresarial (Principios Generales II.6)

Las empresas no deberán

Amenazar a sus trabajadores:

- Iniciando acciones discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que han denunciado a la dirección de la empresa o a las autoridades públicas competentes de practicas contrarias a la ley, a los PRINCIPIOS DIRECTORES o a las políticas de la empresa (Principios Generales II.9).
- Amenazar a los trabajadores o sus representantes de cerrar un lugar de trabajo o reemplazara a los trabajadores en caso de negociaciones

sobre las condiciones de trabajo (Empleo y Relaciones Profesionales IV.9)

Derechos humanos (capítulos II-IV)

Las empresas deberán respetar los derechos humanos y de la infancia.

- Respetar los derechos humanos de los trabajadores, de la comunidad y de todas las personas afectadas por las actividades de las empresas, siguiendo las obligaciones y los compromisos internacionales (Principio general II.2).
- Prohibir el trabajo infantil (Empleo y Relaciones Profesionales IV.1).
- Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio (Empleo y Relaciones Profesionales IV.1).

Asegurar las mejores condiciones de trabajo posible.

Asegurar que las condiciones de trabajo sean tan buenas como las que se existen en las empresas del país 'anfitrión' las mismas que existen en las empresas matrices (Empleo y Relaciones Profesionales IV.4)

Asegurar condiciones de salud y de trabajo (Empleo y Relaciones profesionales IV.4).

Las empresas no deberían:

Practicar discriminación hacia sus empleados en razón de raza, color, sexo, religión, opinión política y origen social. (Empleo y Relaciones Profesionales IV.1)

Relaciones con las Comunidades Locales

Las empresas deberán ayudar a desarrollar la Comunidad Local.

- Contribuyendo al progreso económico, social y medioambiental con el fin de conseguir un desarrollo duradero (Principios Generales II.1).
- Trabajar con la Comunidad local para desarrollar actividades de la empresa sobre mercados internos y externos con practicas comerciales transparentes (Principio Generales II.3).
- Emplear trabajadores locales y asegurar su formación para mejorar los niveles de cualificación (Empleo y Relaciones Profesionales IV.5)

Las empresas deberán Informar

- Aportar con regularidad y en tiempo, informaciones fiables y pertinentes sobre la actividad de la empresa, su estructura, su situación financiera y sus resultados (Publicación e Información III.1).
- Aportar informes sobre las actividades financieras y no financieras (Publicación e Información, III.2).
- Hacer conocer la razón social, sus lugares de implantación y los contactos de la sociedad matriz (Publicación e Información, III.3).
- Hacer conocer los resultados financieros y los resultados de explotación, sus objetivos, accionistas y derechos de voto, los miembros del consejo de administración (dirigentes y salarios), los factores de riesgo previsibles, elementos importantes que conciernen a los salarios y otras personas relacionadas con la empresa; así como las estructuras y políticas de gestión de las empresas (Publicación e información, III.4)
- Hacer público los riesgos o los progresos de sus actividades para el medioambiente, la salud y ala seguridad. (medioambiente V.2).

Y, las empresas no deberán actuar contra la comunidad,

- Interfiriendo en sus actividades locales/actividades políticas. (principios generales II.11)

4) OBLIGACIONES DE LOS GOBIERNOS

La única obligación formal para los gobiernos que suscriban las DIRECTRICES es que deben establecer PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC), cuyo papel es aumentar la efectividad de las Directrices.

5) HERRAMIENTAS: LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC) Y EL COMITÉ SOBRE INVERSIONES INTERNACIONALES Y EMPRESAS MULTINACIONALES

Actores y Roles

Los gobiernos se adhieren a los PRINCIPIOS DIRECTORES

¿Quiénes son los actores y cuáles son sus roles?

- GOBIERNOS adheridos a los PRINCIPIOS DIRECTORES, deben promover estos principios y deberán hacerlos aplicar por las empresas que trabajan en el extranjero.

- Para reforzar la aplicación de los Principios Directores deberán crear PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO

Puntos Nacionales de Contacto

Los PNC son estructuras gubernamentales ministeriales cuya función principal es la de asegurar que los Principios Directores sean conocidos, comprendidos y aplicados por las empresas multinacionales.

Sus otras responsabilidades son:

- Recibir y tratar las cuestiones relativas a los PRINCIPIOS DIRECTORES
- Discutir problemas relacionados con los Principios Directores y asistir a la resolución de problemas que requieran una interpretación, y;
- Recopilar las informaciones sobre los casos nacionales que lleguen a los PNC y hacer un informe anual al Comité de Inversiones.

Los países que han suscrito las Directrices deben establecer Puntos Nacionales de Contacto para llevar a cabo actividades promocionales, contestar a las consultas y ocuparse de las discusiones con las partes implicadas respecto a todas las cuestiones abordadas por las Directrices de manera que puedan contribuir a la resolución de los problemas que puedan surgir a este respecto. Debe informarse de la existencia de estos Puntos Nacionales de Contacto a las organizaciones empresariales, a las organizaciones sindicales y a otras partes interesadas.

Los Puntos Nacionales de Contacto de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades. Por regla general, deben iniciarse las discusiones a nivel nacional antes de mantener contactos con otros Puntos Nacionales de Contacto.

Los Puntos Nacionales de Contacto deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales

El Comité de Inversiones reagrupa todos los países de la OCDE y aquellos que se han adherido a los Principios Directores de la OCDE. Es el cuerpo responsable de la supervisión del buen funcionamiento de los Principios Directores. Tiene el deber de seguir los procesos necesarios para reforzar su eficacia, este deber no se limita solo a los Principios Directores y se extiende también a la declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales.

Sus responsabilidades en relación a los Principios Directores:

- Responder a requerimientos de países miembros sobre aspectos particulares y generales de los Principios.
- Organizar comunicaciones de problemas concernientes a los Principios Directores entre partenariado social y partenariados no adheridos.
- Realizar informes sobre los Principios al Consejo de la OCDE.

Funciones sobre Comité de Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

1. El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (en adelante, el "CIME" o el "Comité") intercambiará, periódicamente o a petición de un país que haya suscrito las Directrices, puntos de vista respecto a las cuestiones abordadas por las Directrices y a la experiencia adquirida en su aplicación.

2. Invitará periódicamente al Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE (BIAC) y al Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC) (en adelante, los "órganos consultivos") y a otras organizaciones no gubernamentales a dar a conocer sus opiniones respecto a cuestiones abordadas por las Directrices. Además, se podrán celebrar, cuando así lo soliciten, intercambios de puntos de vista con los órganos consultivos respecto a estas cuestiones.

3. Podrá acordar el mantenimiento de intercambios de opinión respecto a asuntos abordados por las Directrices con representantes de países que no hayan suscrito las Directrices.

4. Se responsabilizará de la clarificación de las Directrices. Se prestará dicha aclaración cuando se solicite. Caso de solicitarlo, se brindará a la empresa de que se trate la oportunidad de manifestar, verbalmente o por escrito, sus opiniones acerca de cuestiones relativas a las Directrices que afecten a sus intereses. El Comité no llegará a conclusiones sobre la conducta de empresas determinadas.

5. Mantendrá intercambios de opiniones sobre las actividades de los Puntos Nacionales de Contacto con vistas a mejorar la eficacia de las Directrices.

6. En el cumplimiento de sus responsabilidades para el funcionamiento eficaz de las Directrices, el Comité tendrá debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta.

7. Publicará periódicamente un informe dirigido al Consejo relativo a las cuestiones abordadas por las Directrices. El Comité tendrá en cuenta en sus informes los informes elaborados por los Puntos Nacionales de Contacto, las opiniones manifestadas por los órganos consultivos y, en su caso, las opiniones de otras organizaciones no gubernamentales y de países que no hayan suscrito las Directrices.

6) VALORACIONES SINDICALES

El **TUAC** considera que las Directrices han pasado por tres fases bien diferenciadas:

- *fase activa*, desde sus inicios hasta mediados de los ochenta. Durante ese período los sindicatos, a menudo con el apoyo activo de los gobiernos, presentaron una cantidad de casos importantes dentro de los límites de las Directrices, que cuestionaban el comportamiento empresarial inaceptable. Este trabajo dio lugar a un conjunto de aclaraciones que más tarde serían útiles;
- *fase inactiva*, desde mediados de los ochenta hasta la década de los noventa. Las Directrices cayeron en desuso. Solo los sindicatos y un pequeño grupo de gobiernos activos las mantuvieron con vida frente a la oposición de algunas multinacionales y la ambivalencia de algunos gobiernos;
- *fase de reactivación*, desde fines de los años noventa. La última revisión, planteada en 1998 y aprobada en 2000¹¹, sobrevino en respuesta a los ataques a la OCDE por su negociación del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), en un intento por recuperar parte de la credibilidad perdida.

Consecuencias de la última revisión. AÑO 2000

El TUAC la ha valorado positivamente por la cantidad de mejoras introducidas: el afianzamiento y la ampliación del sistema de implementación y la guía de procedimiento para los PNC, el nuevo lenguaje utilizado para describir el alcance global de las Directrices, el tratamiento dado a la cadena de abastecimiento, la ampliación de los derechos humanos y normas laborales fundamentales incorporados, la revisión de los capítulos sobre corrupción y medioambiente. La revisión también creó una mejor disposición de los gobiernos, con lo que se lograron mejoras en el funcionamiento de varios PNC y que varios gobiernos se esforzaran por establecerlos y/o activarlos.

Déficit

El TUAC considera que todavía se está lejos de que el grueso de los PNC cumpla los criterios de «visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad».

Más en detalle: aún quedan PNC inactivos y/o que no consultan con los sindicatos y otras partes interesadas. No siempre el PNC mantiene bien informados a los interesados sobre la presentación de un caso y su desarrollo,

¹¹ Los primeros comentarios están incorporados a la *Guía del usuario de las Directrices* publicada en 2001. Los otros dos están firmados por John Evans: «Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial» (en OIT, *Revista de Educación Obrera* 2003/1: «La RSE: mitos y realidades»); y *Lineamientos de la OCDE para Empresas Multinacionales* (Documento base para discusión en el Foro OCDE «Políticas públicas para un mejor desempeño económico», México, noviembre de 2004).

en algunas oportunidades pasa varios meses sin que haya señales de vida de un PNC.

Algunos PNC se resisten a organizar reuniones tripartitas o bilaterales; no todos los PNC hacen declaraciones públicas, ni plantean recomendaciones a las empresas, ni ponen a disposición del público los resultados de los procedimientos; los reportes anuales de los PNC a la OCDE a veces son muy breves; los PNC han utilizado varias veces el llamado **nexo de inversión**, que considera que los problemas de 'puro' comercio no deben ser aceptados por el PNC; algunos PNC utilizan un enfoque jurídico, lo que los lleva a resistirse a manejar esos casos con el argumento de que tienen que esperar el resultado de la decisión de los tribunales antes de emprender alguna acción, por lo que el caso podría prolongarse durante muchos años.

En cuanto a otros instrumentos, hasta ahora, sólo han firmado el acuerdo Global Unions ¹² 72 de las más de 7.000 multinacionales que hay en todo el mundo.

La mayoría de las multinacionales están más o menos interesadas en **una declaración voluntaria**.

Implantar un **código de conducta**, **unirse al Pacto Global de Naciones Unidas** ¹³ y publicar un informe de **Responsabilidad Social Corporativa** (RSC) es mucho más fácil que aplicar las DIRECTRICES DE LA OCDE y además **no es necesario involucrar a los sindicatos**. Por ejemplo, hay

¹² Acuerdo entre una empresa mundial (multinacional) y Global Unions, en nombre de los sindicatos que representan a los trabajadores de la compañía en cualquier parte del mundo. Algunos sindicatos han negociado sus propios acuerdos de globalización con empresas disponiendo que:

- toda deslocalización debe ser objeto de discusión previa con el sindicato;
- tiene que haber garantías de que no habrá despidos;
- tiene que haber garantías de que se respetarán las normas de la OIT, incluyendo el derecho sindical, en los países a los que transfiera el trabajo.

La Agrupación Global Unions está compuesta por organizaciones sindicales internacionales que trabajan juntas y que pertenecen a la misma "familia sindical". La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) afilian a las centrales sindicales nacionales integradas por sindicatos de diversos sectores. Las once Federaciones Sindicales Internacionales agrupan a los sindicatos nacionales en función del sector u ocupación que cubren. Al firmar un acuerdo global, una empresa accede a abrir las puertas a la organización en sindicatos. Seguidamente, depende de los sindicatos de continuar la labor.

¹³ El Pacto Global de Naciones Unidas no es un instrumento regulador o un código de conducta con fuerza legal. Se trata de una iniciativa en la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar el crecimiento sostenible y la responsabilidad de empresas comprometidas y creativas. **Los 10 principios del Pacto Global derivan de:** La Declaración Universal de Derechos Humanos; La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo; La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

multinacionales con sede en EEUU que utilizan la RSC como estrategia para librarse de los sindicatos, con lo que ello supone para sus filiales en los países en desarrollo.

No nos sorprende entonces que la patronal esté muy a favor de la idea de una Norma RSC ¹⁴ regulada por la Organización Internacional de Normalización (ISO). La negociación sobre la ISO 26000 ¹⁵ será muy importante para la estrategia de la patronal de conseguir un sello para su política de RSC.

Los sindicatos son muy conscientes de esta modalidad de relaciones públicas y lavado de cara, y quieren participar en el proceso de control y supervisión de cualquier sistema de RSC. Si las empresas se toman en serio sus códigos de conducta sería inevitable que los sindicatos participaran. ¹⁶

Papel de los gobiernos

Son los máximos responsables de que las Directrices se conviertan en una herramienta eficaz son los gobiernos. Ellos adoptan el compromiso legal y moral de crear PNC que funcionen adecuadamente y garantizan la implementación pragmática de las Directrices por las empresas. Si los gobiernos no toman las Directrices en serio, es poco probable que las empresas lo hagan.

Alcance de las directrices

Las Directrices no son de cumplimiento obligatorio en el ámbito internacional, porque sus procedimientos no son jurídicos. En contrapartida, al ofrecer un foro para discutir, van más allá de la ley nacional. Los PNC deberían manejar los casos, aun si estos son procesados en otro lugar. Los sindicatos pueden decidir exponer un caso ante el PNC que corresponda, o dentro del sistema legal nacional. No son opcionales para las empresas, en el sentido de que los gobiernos esperan que respeten sus contenidos en sus actividades comerciales en todo el mundo, lo que rige independientemente de que las compañías estén al tanto de ello o no. Si estas pudieran simplemente elegir entre las disposiciones de las Directrices o someterlas a sus propias

¹⁴ Una Norma es un documento de conocimiento y uso público establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido. Puede ser consultada, referenciada y usada por quienes lo deseen. Establece, para usos comunes y repetidos, reglas, criterios o características para las actividades o sus resultados y procura la obtención de un nivel óptimo de ordenamiento en un contexto determinado. Su aplicación es voluntaria pero, en algunos casos, las autoridades pueden dictar reglamentos obligatorios que hacen referencia a las normas.

¹⁵ La norma ISO (organización Internacional para la Estandarización) 26000 pretende ser referencia en materia de Responsabilidad Social para todas las empresas.

¹⁶ GAZ de France y Eléctricite de France trabajan en red para entablar un diálogo social con BASF Y FITEQA-CC.OO, colabora con trabajadores de Repsol.

interpretaciones, entonces no tendrían valor alguno. La aplicación de las Directrices tampoco depende de la aprobación de las empresas; las conclusiones del PNC son de dominio público, por lo que pueden tener una incidencia y afectar el comportamiento de la empresa.

Vía paralela a la judicialización

Nadie puede impedir a un sindicato presentar un caso que está siendo tratado judicialmente en otro lugar.

Resoluciones previas a la presentación.

Muchos casos han sido resueltos antes de ser presentados formalmente a un PNC. Al informar a la gerencia de la empresa sobre el caso, las partes sociales lograron darles una solución conjunta a los problemas sin acudir al PNC.

Nexo de inversión

Las Directrices son aplicables a las multinacionales donde quiera que operen, y por ello no hacen distinción entre actividades de inversión y de comercio. Además, puede ser difícil trazar una línea de división entre las dos.

El CIME ha emitido una declaración (abril de 2003) en la que sugiere que el alcance no se limite a cuestiones de inversiones.

También debe considerarse la noción de “**Diligencia razonable**”¹⁷ que las empresas deben desarrollar a lo largo de la cadena de suministro. Este método está localizado en el capítulo de los PRINCIPIOS DIRECTORES relativo al medioambiente y en la herramienta de sensibilización destinada a las empresas multinacionales operando en zonas con déficit de gobernanza.

Traslado de la empresa

Un problema común de los casos es la **reestructuración, el cierre o el traslado de la empresa o parte de esta**. Las Directrices no pueden impedir que las empresas se trasladen a otro lugar o cierren, pero requieren que lo comuniquen antes de que se tome una decisión final. Los PNC no pueden forzar a la empresa a abrir de nuevo, pero deberían al menos hacer una declaración sobre el tema.

Difusión

¹⁷ Se entiende por “**Diligencia Razonable**”, las medidas que una persona ordinaria razonable y prudente tomara para detectar y gestionar correctamente los riesgos actuales o potenciales con el fin de atenuar su impacto negativo y evitar desastres en un contexto específico (país, sector, impactos y relaciones con terceros).

Debe encontrarse el balance correcto entre transparencia y confidencialidad. Los PNC deberían poner a disposición del público el resultado de los casos que se han suscitado, a menos que la confidencialidad sea indispensable para la implantación adecuada de las Directrices.

Aquellos PNC que no hagan públicos los resultados deberían explicar con claridad por qué creen que la confidencialidad beneficia la aplicación de las Directrices.

Al manejar un caso, el PNC debe ofrecer un foro para discusión.

En situaciones en que las partes que intervienen en una negociación no lleguen a un acuerdo para la resolución del problema, tendrán libertad para comentar públicamente el caso. Los PNC deberían:

- Reunirse en forma regular, al menos tres o cuatro veces por año;
- Informar ampliamente dónde están ubicados y cómo proceder si una parte desea presentar un caso y recibir información actualizada sobre los casos en proceso;
- Realizar consultas periódicas con los sindicatos, las empresas y las ONG, haciéndolos participar en su trabajo y dejándolos influir en la agenda y los temas debatidos en las reuniones;
- Elaborar guías o folletos que expliquen qué son las Directrices, realizar seminarios y reuniones para debatir y aportar información;
- Editar comunicados de prensa y artículos, y realizar encuestas sobre ellas;
- Organizar reuniones regionales de PNC para intercambiar información y extraer nuevos aportes e ideas;
- Remitir una copia de las Directrices a todos los potenciales inversores; actuar como un órgano más amplio en el cual los actores sociales y las demás partes interesadas se reúnan para debatir temas concernientes a las empresas multinacionales y a su responsabilidad social.

Otros campos

El TUAC ha destacado dos estrategias:

- Utilizar las Directrices en un contexto más amplio: con relación a los accionistas, en la negociación colectiva, como criterio de estudio de multinacionales¹⁸ y como base para discusiones sobre RSE;
- Aprovechar el hecho de que las multinacionales son vulnerables a la publicidad negativa que pone en tela de juicio la reputación de su nombre/marca, por ejemplo, ante acusaciones de explotación de los trabajadores —en especial por los proveedores—, de corrupción o

¹⁸ Brasil lo articula con el Instituto de Observatorio Social [IOS].

contaminación ambiental. Estas campañas serán eficaces para obligar a las empresas a actuar de conformidad con las Directrices.

PROCESO Y CONTENIDOS DE ESTRATEGIA

Enfoque estratégico general

La respuesta sindical a la inversión extranjera debe ser la de garantizar que en términos de condiciones laborales, se comience una *carrera ascendente* y se logre interrumpir la *cadena descendente* entre compañías multinacionales.

Vinculación entre instrumentos y áreas. Utilización de las Directrices:

A partir de la revisión de las Directrices en 2000, TUAC y la ONG OECD Watch llevan registros sistemáticos sobre las denuncias presentadas ante los PNC.

La participación de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) es escasa en la presentación institucional de los casos, a modo de ejemplo, en Latinoamérica se han producido casos en:

- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero [FITTVVC] sobre el caso guatemalteco, y UNI sobre el caso de Panamá y Uruguay.
- Ha habido también acompañamientos de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) en el caso mexicano de Euzkadi, de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) bien en el caso guatemalteco, y de UNI en casos originados en Argentina, Perú y Brasil (sobre Chile y Paraguay, respectivamente),
- UITA en Europa

El trabajo sobre las multinacionales y las cadenas de suministro global siempre ha sido fundamental para los sindicatos en todo el mundo. En la OIT, hasta hace poco este ámbito no había sido reconocido como se merece. Por consiguiente, era importante que la **Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, 2008** ¹⁹ se refiriera al papel fundamental

¹⁹ La Conferencia de la OIT reconoce “en el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la

desempeñado por estos actores en la economía global. En el seguimiento del mismo, en junio de 2010, OIT solicitó en forma explícita que se crearan nuevas formas para promover el documento autorizado de la OIT en este ámbito, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las EMN), adoptada en 1977 y revisada en sucesivas ocasiones²⁰.

También es importante la existencia de una **mejor comunicación y de acciones coordinadas entre los centros de las Confederaciones y los sindicatos por sectores, con el objeto de abordar la cadena de suministros con una estrategia uniforme.**

Hasta la fecha, se han presentado aproximadamente 200 quejas ante los PUNTOS DE CONTACTO NACIONALES,²¹ 80% de las cuales fueron presentadas por sindicatos. Según el Comité Asesor Sindical (TUAC, por su sigla en inglés), los reclamantes consiguieron resultados satisfactorios en cerca de la mitad de los casos.

Y, en cuanto a la vinculación entre instrumentos y áreas

OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente”. Y además, la misma Declaración, recoge: “Considerando que el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo”.

²⁰ La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se aplica a todos los Miembros. No obstante, la contribución de las empresas multinacionales a su puesta en práctica puede constituir un elemento importante para la consecución de sus objetivos. En este contexto, la interpretación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta referencia no afecta en absoluto el carácter voluntario o el significado de las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

²¹ Por ejemplo, un uso sindical de los PNC es el realizado por La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) que está trabajando con las Federaciones de Sindicatos Globales y el TUAC en cuestiones relacionadas con los acuerdos marco globales y las DIRECTRICES de la OCDE, en particular, apoyando a las organizaciones sindicales; también extendió una invitación a la OCDE Watch para coordinar el trabajo relacionado con las DIRECTRICES. La CSA, en colaboración con las federaciones de Sindicatos Globales y la Fundación Friedrich Ebert ha creado un Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales para desarrollar nuevos conceptos y estrategias relacionadas con las perspectivas sindicales.

Declaración de la OIT²²: las Directrices de la OCDE y la Declaración están ambas relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas, con instrumentos congruentes, complementarios y paralelos. La Declaración contiene recomendaciones más detalladas sobre los aspectos laborales, establece principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las Directrices comprenden una gama más amplia de actividades empresariales. Como consecuencia, la Declaración puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las Directrices en su campo, al ser más exhaustiva. No obstante, los procedimientos de seguimiento de la Declaración y de las Directrices no parten de los mismos órganos; por otro lado, los AMIs firmados por Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) contienen y pretenden ratificar y consolidar los derechos fundamentales de los trabajadores de sus respectivos sectores (Nokia, Inditex, European Aeronautic Defence and Space “EADS NV”²³...), y sin menoscabo de otras actuaciones sindicales:

- Las Directrices de la OCDE pueden utilizarse como modelo del contenido de AMIs y aportar criterios de evaluación de estos;
- *Comités europeos de empresa* (CEE): las Directrices de la OCDE pueden ser tomadas como referencia para determinar las cuestiones a ser tratadas por los CEE;
- Los gobiernos deben utilizar los PNC como punto de referencia del buen comportamiento empresarial previsto, por ejemplo, en el caso de aquellas empresas que se sitúan en el ámbito de lo público, o de aquellas otras que están ‘protegidas’ por las garantías de créditos para la exportación, por ejemplo, aquellas que reciben cobertura de la Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación (CESCE).
- Parlamentos: sería importante involucrar a los parlamentos nacionales en los debates de las Directrices y aumentar la rendición de cuentas.

Y, finalmente, ya hemos visto anteriormente, como entre los mecanismos de actuación en EMN se incluyen la Declaración Tripartita de la OIT, las Directrices OCDE sobre Multinacionales y los Acuerdos Marco Internacionales

²²Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y política social (1977), se define como código de carácter voluntario.

²³ El texto del AMI, recoge: “En el contexto de la globalización de sus actividades comerciales, EADS aspira a mantener esta tradición de excelencia y, a estos fines, dondequiera el Grupo opere, desea aumentar su éxito económico teniendo en cuenta principios y normas comunes conforme a lo estipulado en los convenios de la OIT, las Directivas de la OCDE para Empresas Multinacionales y los principios establecidos en el Pacto Mundial (*Global Compact*) de las Naciones Unidas, al que EADS se adhirió el 17 de octubre de 2003”.

(AMI) negociados entre las Federaciones Sindicales Internacionales y las empresas multinacionales.

A pesar del empeño de la OIT, no se ha establecido un régimen multilateral viable en materia de derechos laborales. A nivel internacional están relacionados con convenios que no son vinculantes jurídicamente.

7) NOTAS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES

Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala. Simultáneamente, también ha aumentado la inversión extranjera realizada por empresas pequeñas y medianas, las cuales desempeñan actualmente un papel significativo en el panorama internacional. Las empresas multinacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización. Las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa.

Generalmente, las empresas – en particular las compañías transnacionales – son entidades privadas no gubernamentales, sujetas solo a las leyes nacionales del país donde está su sede central o a las de aquellos en los que posee inversiones. Aunque estas compañías pueden tener una significativa presencia en muchos países, se considera que, técnicamente, no tienen personalidad jurídica internacional – limitada a los Estados y a ciertas organizaciones intergubernamentales como la Unión Europea o la ONU. Esto significa que, en términos generales, las empresas no han estado sujetas a los derechos y obligaciones de la ley internacional, incluida la ley internacional sobre derechos humanos.

Sin embargo, en la práctica, esta interpretación está siendo gradualmente revisada. Varios tratados internacionales – especialmente, los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre comercio e inversiones – otorgan a las empresas transnacionales derechos específicos que pueden exigirse ante los tribunales del país anfitrión o en tribunales internacionales de arbitraje. Por ejemplo, las disposiciones del Capítulo 11 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte permiten que los inversores presenten reclamaciones directamente contra los Estados participantes por supuestas violaciones de los requisitos de inversión del tratado. Del mismo modo, muchos tratados de inversión bilaterales incluyen mecanismos que permiten que las compañías

presenten reclamaciones contra los Estados firmantes ante tribunales de arbitraje.

Las Directrices no han considerado necesaria una definición precisa de qué se entiende por *empresas multinacionales*, si bien aclaran que habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las Directrices.

La necesidad de un cambio de paradigma

Aunque no todos los mecanismos presentados anteriormente sean igualmente eficaces para proteger y promover los derechos humanos y laborales fundamentales que las empresas están obligadas a mantener, al menos comienzan a abordar las debilidades inherentes al modelo unilateral y voluntario de la Responsabilidad Social de las Empresas. Lamentablemente, muchos gobiernos eligen no emprender acciones contundentes para exigir la rendición de cuentas de las empresas responsables de violar sus obligaciones de derechos humanos y laborales, porque temen que la inversión extranjera se desvíe hacia países que son más permisivos a la hora de hacer cumplir los derechos. Esto crea una **competencia entre países y empresas para reducir normas con deplorables consecuencias en cuanto a la promoción y la protección de los derechos humanos y estándares laborales.**

Y, por otro lado, tampoco es habitual que las empresas se “exijan” la aplicación de los estándares laborales mínimos y mucho menos la denuncia entre empresas de incumplimientos de los estándares mínimos.

La rápida evolución de la estructura de las empresas multinacionales también tiene su reflejo en sus actividades en los países en vías de desarrollo/emergentes, en los que la inversión extranjera directa ha registrado un rápido crecimiento. Las empresas multinacionales han diversificado sus actividades en estos países, antes limitadas a la producción primaria y a las industrias extractivas, adentrándose ahora en la fabricación y montaje, el desarrollo del mercado interior y los servicios.

Además, las actividades de las empresas multinacionales se han fortalecido y desarrollado a través del comercio y la inversión internacional.

Otro fenómeno generado por las transformaciones mencionadas es que la mayoría de los trabajadores ocupados, formales o informales, está insertado de alguna forma en las cadenas productivas globales²⁴.

Esto significa un cambio importante en el perfil de la clase trabajadora.

El cambio de paradigma productivo, la conformación de cadenas globales, el nuevo perfil de la clase trabajadora y el poder de las empresas multinacionales requieren que los sindicatos adopten nuevas estrategias para poder cumplir su papel de defender los derechos e intereses de los trabajadores.

Por ello, es importante tener una visión amplia sobre el comportamiento laboral de toda la cadena productiva, teniendo en cuenta que la empresa principal debe tener una responsabilidad subsidiaria por lo que ocurre en sus proveedoras de servicios o productos.

Considerando los análisis sobre sociedades transnacionales de la CNUCED (UNCTAD-DTCI) existen actualmente 65.000 casas matriz y 850.000 filiales extranjeras en el mundo. El peso que representan las compañías transnacionales les permite desarrollar sus actividades de manera autónoma a escala internacional.

Su desarrollo no depende más que de manera secundaria del dinamismo del mercado interno de su país de origen. Esta autonomía esta reforzada por las estrategias de producción adoptadas por las multinacionales, que han conducido a una división Internacional de sus procesos productivos (DIPP). Mas un producto es complejo, más se compone de componentes que pueden ser fabricados de manera autónoma uno de otro.

Las empresas multinacionales

A partir de los años 80, un número importante de empresas comienzan a organizarse a nivel mundial, instalan diferentes etapas de su cadena de producción en diversas regiones del mundo.

La internacionalización productiva de las empresas es espectacular. Las multinacionales producen el 10% del PIB mundial y controlan 2/3 del comercio internacional y los stoks de inversiones directas en el extranjero representan el 16% del PIB mundial.

La inmensa mayoría de las multinacionales conserva una estrecha relación con su país de origen.

²⁴ Michael Porter

Los datos de CNUCED ²⁵ en las 100 primeras empresas multinacionales, ordenadas por volumen de activos, cuentan con cerca de 16 millones de empleos de los que cerca del 60% son empleos fuera del país sede de la multinacional.

Primeras empresas multinacionales por volumen de empleo y por empleo foráneo

Employment				Employment			
Corporation	Total	Corporation	Total	Corporation	Foreign	Corporation	Foreign
Wal-Mart Stores	2 100 000	General Electric	323 000	Wal-Mart Stores	648 905	Telefonica SA	197 096
Carrefour SA	495 287	Hewlett-Packard	321 000	Carrefour SA	363 311	Volkswagen Group	195 586
Deutsche Post AG	451 515	Toyota Motor Corporation	320 808	Siemens AG	295 000	Whampoa Limited	182 148
Siemens AG	427 000	ArcelorMittal	315 867	Deutsche Post AG	283 699	General Electric	171 000
IBM	398 455	Nestlé SA	283 000	IBM	283 455	Metro AG	161 925
Volkswagen Group	369 928	Daimler AG	273 216	Nestlé SA	274 043	Compagnie De Saint-Gobain SA	153 614
Hitachi Ltd	361 796	Metro AG	265 974	ArcelorMittal	239 455	Technologies Corporation	145 015
Veolia	336 013	Telefonica SA	251 775	Environnement SA	220 106	Unilever	144 000
Environnement Deutsche Telekom AG	227 747	General Motors	243 000	Hewlett-Packard	209 708	Hitachi Ltd	127 277

Source: UNCTAD/Erasmus University database.

(Elaboración propia datos de CNUCED)

Para las 500 mayores empresas transnacionales se calculan 52 millones de empleos.

Mientras que Unión Europea, Japón y EEUU representan aun la región de origen de las empresas transnacionales, el informe CNUCED revela que se manifiesta actualmente un aumento progresivo del número de sociedades que provienen de países emergentes, con un gran dinamismo en inversiones extranjeras directas (Hong Kong (China), Rusia, Singapur, Taiwán, Brasil, China.

²⁵ La CNUCED clasifica las grandes sociedades transnacionales no financieras en función de sus activos, cifra de negocios y empleos.

El crecimiento considerable de inversiones directas extranjeras realizadas por empresas privadas o estatales con origen en países en desarrollo, en transición o emergentes esta confirmado por el número cada vez mayor de adquisiciones, inversiones-greenfield. Actúan en actividades como equipos eléctricos y electrónicos y en la industria de ordenadores, las empresas transnacionales con origen en estos países están en constante crecimiento, veinte de estas compañías en 2008 (tres de ellas pertenecen al Estado) se encuentran entre las primeras 100 empresas transnacionales del mundo.²⁶

8) ACCIONES INTERNACIONALES

Paralelamente a las legislaciones nacionales es necesario disponer de normas internacionales que sean obligatorias para las empresas multinacionales. Las DIRECTRICES DE LA OCDE son hasta ahora, junto a la declaración tripartita de la OIT y el Pacto Global de las Naciones Unidas, los instrumentos con que cuentan los sindicatos para actuar a nivel internacional, por lo que no quedan mas que códigos de conducta internacionales(OIT, OCDE), siempre dentro de controles y resoluciones no vinculantes.

Las directrices de la OCDE es el instrumento que más fuerza tiene, y con mucho, las reclamaciones y denuncias tienen que dirigirse a uno de los Puntos Nacionales de Contacto. Pero incluso con este instrumento, no es posible presionar a las empresas para que dejen de incumplir los convenios de la OIT o los derechos humanos.

El escaso uso de las DIRECTRICES DE LA OCDE se debe fundamentalmente a que el instrumento se conoce muy poco. Las Confederaciones europeas e internacionales y las Federaciones Internacionales tienen que formar y educar a sus afiliados sobre el uso de las directrices de la OCDE, sobre todo en países en desarrollo y/o emergentes.

Paralelamente a las legislaciones nacionales, es necesario disponer de normas internacionales que sean obligatorias para las empresas multinacionales; los estados se han opuesto desde siempre porque imponer tales obligaciones daría a las empresas un estatus en derecho internacional, que se considera arriesgado.

Por ejemplo, la convención de la OCDE sobre Corrupción- el único instrumento internacional que impone actualmente obligaciones a las empresas multinacionales-podría sin embargo constituir un precedente útil permitiendo

²⁶ Por ejemplo: Hutchison Whampoa (Hong Kong, China), Petronas (Malaysia), Singtel (Singapur), Samsung Electronics (Corea) et CITIC Group (China)

definir obligaciones similares en Derechos Humanos ²⁷ y normas laborales fundamentales y medioambientales.

Todo parece apuntar a que las instituciones internacionales deberían ser capaces de controlar y aplicar normas obligatorias, entre las que están las Directrices de la OCDE y las normas de la OIT, pero ambas están muy limitadas por el carácter no obligatorio y por la extrema debilidad de los mecanismos de control.

9) EN ESPAÑA

Punto Nacional de Contacto Español de Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

La Secretaría General de Comercio Exterior es el Organismo público designado en España, para la promoción, divulgación y efectivo cumplimiento de la puesta en práctica de Líneas Directrices de la OCDE para el **buen gobierno de las empresas multinacionales**.

La puesta en práctica de las Líneas Directrices se articula a través del Punto Nacional de Contacto (PNC) de cada país, que en España está situado en la Secretaría General de Comercio Exterior.

La actividad y el trabajo del PNC español ha tenido un papel exclusivamente coordinador de las partes implicadas en el mismo (sindicatos, patronal y administración)

²⁷ La legislación internacional en materia de DD.HH. y laborales avanza lentamente, y aun queda mucho camino por recorrer en los ámbitos económicos y laborales. Es necesario abrir un nexo entre liberalización del comercio - mundialización y su impacto en los derechos humanos y laborales.

La asamblea general de Naciones Unidas ha presentado un Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los DDHH y las Empresas Transnacionales y otras empresas elaborado por John Ruggie, marzo 2011, donde se articulan principios Rectores sobre Empresas y los DD.HH. para “proteger, respetar y remediar”. Estos Principios Rectores no servirán por si solos para poner fin a los problemas que plantean las empresas y los DD.HH., pero puede suponer la creación de una plataforma conjunta a nivel mundial. En ningún caso, estos Principios Rectores de la ONU establecen nuevas obligaciones de Derecho Internacional, ni que se restrinjan o reduzcan las obligaciones legales que un estado haya asumido.

10) CASOS CONCRETOS DE EMPRESAS

UITA denuncia que importantes empresas incumplen las líneas directrices de la OCDE para las multinacionales

La Federación Sindical Internacional UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines) - Federación Internacional de Organizaciones Sindicales donde se engloban los sectores y a la que pertenecen organizaciones sindicales de 124 países- ha presentado ante los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de Reino Unido y Francia, respectivamente, "casos específicos" por incumplimiento del **Grupo Compass y del Grupo Accor** de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Grupo Compass,

En el caso relativo a la multinacional británica de restauración colectiva y otros servicios a empresas **Compass, que opera en España bajo la conocida marca Eurest**, UITA ha informado que continúa la mediación mediante el PNC del Reino Unido para resolver los problemas en Argelia relativos al despido de activistas sindicales.

También ha presentado un segundo caso con **Compass**, conforme a las previsiones de las Líneas Directrices, en respuesta al despido de dos activistas sindicales en Turquía. En estos países trabajadores de Compass afiliados al sindicato TEKGIDA-ÝÞ (afiliada a UITA), informan sobre el prolongado horario, malas condiciones laborales y remuneración inadecuada de las horas extras. Cuando Compass descubrió que los trabajadores estaban organizando el sindicato en varias de las plantas, en respuesta a estos problemas, convocó a una reunión de gerentes locales en su sede de Estambul con la meta de detener la sindicalización: se instruyó a los gerentes a despedir a los trabajadores si se afiliaban o participaban en actividades sindicales.

GrupoAccor

En relación a la multinacional francesa **Accor** (que opera con hoteles en España bajo nombres como Novotel, Pullman o Ibis, entre otras), CGT, CFDT y FO han denunciado a finales de 2010 el caso ante el PNC francés. La queja establece violaciones a las Líneas Directrices sobre Empresas Multinacionales de la OCDE por parte de la compañía en Canadá y Benin

Desde 2008, los trabajadores de tres hoteles Accor de Canadá han estado organizándose para obtener el reconocimiento sindical y derechos de

negociación colectiva frente a la oposición de la empresa. Varios trabajadores fueron despedidos o sancionados con la reducción de sus jornadas de trabajo, con la consiguiente pérdida salarial, luego de manifestarse públicamente como partidarios del sindicato. La dirección presionó de manera repetida a los trabajadores para que voten "no" en las elecciones sindicales. En Benin, la dirección del Novotel en Cotonou se ha negado a negociar un convenio colectivo en el hotel en los próximos 10 años.

CALVO

La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) ha solicitado a las organizaciones sindicales su solidaridad en el conflicto con Calvo Conservas El Salvador S.A., filial del Grupo Calvo de España. Esta transnacional, productora y distribuidora de conservas de pescado, está llevando adelante en El Salvador una política laboral 'enfrentada' con la legalidad y la ética, que atenta contra los más elementales derechos humanos.

La Secretaría Regional Latinoamericana de UITA informó que las medidas antisindicales comenzaron "cuando los y las trabajadoras pretendieron poner en práctica" los "derechos de libertad sindical y de negociación colectiva" recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados en agosto de 2006 por la Asamblea Legislativa de El Salvador. Los líderes sindicales fueron despedidos y las organizaciones sindicales salvadoreñas presentaron una queja ante la OIT en el mes de junio de este año.

Hay que destacar que la empresa Calvo había considerado la no inversión en el país salvadoreño si éste no ratificaba dichos convenios, **pues son requisito obligatorio para acceder al Sistema Generalizado de Preferencias plus de la Unión Europea, que permite exportar a esa comunidad con arancel cero.**

PNC del Reino Unido y la empresa Vendata Resources

La reclamación realizada alega que los planes de la compañía británica Vendata Resources de extraer bauxita en la montaña Niyam Dongar pone gravemente en peligro los derechos del pueblo indígena dongria kondh, quienes viven entre cuatro y cinco kilómetros de la montaña y dependen para su subsistencia de la zona que sería afectada por las actividades de la mina. El PNC del Reino Unido afirmó en su declaración final que Vendata no ha cumplido las previsiones sobre medio ambiente (capítulo V.2.b.) y los derechos humanos (capítulo II.2 y II.7) de las Directrices de la OCDE.

El PNC concluyó que Vendata no puso en marcha un mecanismo de consulta adecuado y oportuno que incluyera a los kondh dongria, quienes serían

directamente afectados por el impacto de la mina en el medio ambiente, la salud y la seguridad de la zona.

DAS AIR

Hay una declaración firme del PNC del Reino Unido, confirmando las violaciones alegadas y criticando a la empresa por no aplicar la diligencia debida en relación con su cadena de suministros. Un importante elemento de procedimiento del caso, es que el PNC del Reino Unido, confirmó que el determinar si hubo o no violación de las DIRECTRICES es parte de la tarea del PNC al tratar instancias específicas. Además el caso llamó la atención sobre el papel de los transportistas; bajo una interpretación estricta del “nexo de inversión”.

BAYER

Denuncia sobre trabajo infantil, los resultados no fueron muy positivos, el PNC alemán admitió que la negativa de Bayer de negociar con uno de sus reclamantes, evitando las reuniones conjuntas de mediación, los resultados no fueron los esperados.

Abuso de derechos laborales en la cadena productiva de GStar

(Ha sido retirado)

La reclamación se presentó ante el PNC holandés. En ella se afirma que los proveedores indios de G-Star, Fibres and Fabrics International (FFI) y Jeans Knit Pvt. Ltd. (JKPL) violaron los derechos laborales de sus trabajadores en lo referente a la libertades de asociación y de negociación colectiva, el salario vital, la discriminación, la jornada de trabajo y las horas extra, la salud y seguridad en el trabajo, el castigo, el abuso, el acoso y la falta de relaciones de empleo legalmente vinculante.

Las ONG solicitaron que el PNC holandés mediara en el diálogo con G-Star y sus proveedores indios, a fin de desarrollar un plan que abordase dichas violaciones.

En el momento de presentarse la reclamación, FFI y JKPL producían para las marcas Ann Taylor, Armani, Gap, Guess, Mexx y RaRe, entre otras.

Trabajo infantil en el comercio del algodón en Uzbekistan

Denuncias contra siete distribuidores de algodón procedentes de Francia, Alemania, Suiza y el Reino Unido, sabiendo que se utilizaba Trabajo Infantil en la Industria del Algodón uzbeko. Las reclamaciones se presentaron a los PNC franceses, alemanes y suizos en octubre de 2010.

Empresa Chongwon Fashion, en Filipinas

Se plantea cuestiones de derecho laboral originadas en 2001, cuando trabajadores de la planta de la empresa Chongwon Fashion, en Filipinas, intentaron crear un sindicato. La dirección de la empresa amenazó con cerrar la planta si se formaba el sindicato y, en consecuencia, éste perdió las elecciones. No obstante, en 2004 se realizaron nuevas elecciones en las plantas de Chongwon y Phils Jeon (filial de IL-Kyoung Co.), en las cuales ganaron ambos sindicatos. Desde entonces, las empresas cuestionaron repetidamente los resultados de las elecciones y presentaron varias demandas judiciales, aunque perdieron el caso en todas las instancias.

En agosto de 2006, el presidente del sindicato de Phils Jeon y otros 63 miembros fueron despedidos. Al mismo tiempo, trabajadores de la planta de Chongwon iniciaron una huelga en protesta por el acoso a que eran sometidos por la empresa.

El PNC coreano confirmó recepción de la denuncia y notificó a los reclamantes que no hay forma de tratar el caso contra Chongwon, ya que la empresa ya no existe. El PNC se limita a repetir los argumentos de la empresa.

Adidas y Kubbinga

Adidas y Kubbinga no han motivado a sus proveedores a producir en una manera que esté de acuerdo con las directrices de la OCDE. Existe suficiente evidencia para sospechar que las pelotas de fútbol Adidas (importadas por Kubbinga de Mayor & Company) fueron producidas por empleados con sueldos inferiores al salario mínimo, quienes no tiene acceso a sindicatos o a estándares de seguridad y salud apropiados. También hay sospechas de trabajo infantil.

Las industrias manufactureras

Los sindicatos ²⁸ han presentado denuncias/reclamaciones contra EMN por violaciones de derechos laborales a lo largo de las cadenas de producción. Tratándose de la industria manufacturera, los PNC –especialmente el PNC holandés- han interpretado la disposición sobre la cadena de suministro en forma más extensiva, tomando en cuenta también las relaciones con proveedores.

Por lo tanto, el tema en debate en este sector no se ha centrado en la admisibilidad de denuncias/reclamaciones sino en la capacidad real del PNC de contribuir a la solución del conflicto entre las partes en cuestión, en

²⁸ Y, en muchas ocasiones asociados a ONG

particular cuando se trata de proveedores y organizaciones locales que en última instancia deben formar parte de la solución.

Los PNC tienen dificultades para actuar como motores de cambio y contribuir significativamente al logro de una mejor gestión de la cadena de suministro, una mayor transparencia y la verificación independiente del cumplimiento de las Directrices a lo largo de las cadenas de suministro de los bienes de consumo.

Los complicados cambios de las Directrices se realizan con excesiva lentitud, por ejemplo, sería una razón de ser de los PNC que ofrecieran un mecanismo adicional de resolución de conflictos realmente útil, especialmente en lo referente a sectores como el de la confección en los que, hace años, las organizaciones de campañas abordan la cuestión de la responsabilidad de las marcas mediante una amplia gama de instrumentos, incluyendo campañas públicas y negociaciones con empresas en materia de monitoreo y verificación (independientes) de los códigos de conducta de las EMM.

11) ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC).

Estas directrices voluntarias tienen por objeto promover el desarrollo sostenible y la conducta responsable de empresas multinacionales con sede en países miembros de la OCDE y los países adherentes. La falta de voluntad política, la falta de potestad para sancionar y la falta de aplicación coherente de estas normas han disminuido considerablemente el valor potencial del instrumento. La revisión iniciada recientemente, de las Directrices es una oportunidad para el éxito o fracaso en ayudar a detener los abusos empresariales, particularmente en los países en desarrollo y/o emergentes.

Se ha monitoreado la aplicación y eficacia de las Directrices de la OCDE en los últimos diez años realizando un análisis de los casos presentados por organizaciones no gubernamentales contra las empresas basados en violaciones de las Directrices de la OCDE. Los tipos más comunes de violaciones que se imputan incluyen los daños ambientales, violaciones de los derechos humanos y de derechos. Estas violaciones a menudo ocurren dentro de la oferta y las cadenas de valor de grandes empresas multinacionales.

Sin embargo, los Puntos de Contacto Nacionales (PNC) rara vez contribuyen a la solución de conflictos específicos.²⁹

Hay que seguir presionando el establecimiento de un recurso efectivo para hacer frente a los impactos negativos de las actuaciones de las Empresas Multinacionales. La tarea de la OCDE y los gobiernos adherentes es clara: si las Directrices de la OCDE han de considerarse una norma legítima, creíble y viable para resolver los abusos de las empresas y promover una conducta empresarial responsable, entonces son necesarias reformas radicales.

- Los PNC deberían funcionar como mecanismo de reclamación extrajudicial eficaz y apropiada, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los DDHH y normas laborales relacionadas con las empresas.
- Cada vez es más admitida la vía del consumidor como elemento influyente contra las violaciones de las Directrices por las Empresas que verían afectadas su marca.
- Las partes interesadas son trabajadores y empresarios, cámaras empresariales y organizaciones sindicales.
- Que los parlamentos nacionales tengan algún grado de participación a fin de aumentar la responsabilidad de los PNC.
- Los PNC de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades.
- Los PNC deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al CIME que describa la naturaleza y los resultados de sus actividades.
- Para que los PNC puedan cumplir su mandato de forma amplia, deben contar con recursos económicos adecuados.
- Es importante avanzar en el reconocimiento de la responsabilidad de las casas matrices por las acciones de sus subsidiarias en el extranjero

²⁹ Diez años de experiencia de las Directrices indican que se necesitan aun muchos avances para que sean mecanismo mundial para modificar las actividades de las multinacionales. Hay criterios que recogen que sin la amenaza de sanciones efectivas, existen pocos incentivos para las empresas en garantizar que las mismas se ajusten a las Directrices.

acusadas de violar las Directrices de la OCDE, como también de la necesidad de que el PNC del país de origen de la empresa se involucre en las instancias específicas que impliquen tanto a la casa matriz como a su subsidiaria.

NOTA FINAL

DECLARACIÓN DE TUAC SOBRE LA REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES. MAYO 2011.

El 25 de mayo de 2011, TUAC emite un comunicado sobre la REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES que se están llevando a cabo; en el mismo se destaca:

- La **REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES** es una oportunidad para la OCDE. **LA NUEVA VERSIÓN** contiene mejoras, sobretodo en el capítulo de DDHH, con una aplicación, ya sin ninguna duda, de las DIRECTRICES en los países proveedores de las multinacionales; también se amplía el capítulo del empleo; se articulan reglas mas rigurosas del funcionamiento de los PNC; la OCDE refuerza su papel en la aplicación de las DIRECTRICES.
- Para TUAC, estas mejoras contribuyen a elevar el nivel de exigencia en materia de comportamiento responsable de las empresas en un contexto global.
- Los gobiernos deben modernizar las estructuras y los procedimientos de los PNC, ya que los PCN son la cara pública de las DIRECTRICES.
- Los PNC deben contar con órganos de consulta PLURILATERALES, o de vigilancia.
- La revisión refuerza el papel del Comité de Inversión y del secretariado de la OCDE en los países no adheridos a la organización.
- TUAC propone la creación de un grupo de trabajo específico dedicado al desarrollo de los Principios DIRECTORES.
- Las DIRECTRICES deben considerarse norma internacional de primer rango, para ello hay que contar con la participación activa de TUAC, BIAC Y OCDE Watch.