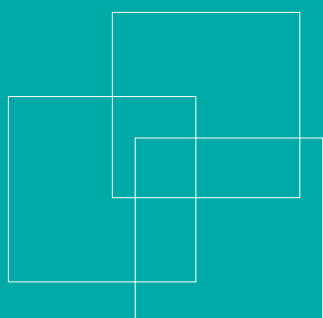




Organización
Internacional
del Trabajo

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social



Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones

Organización Internacional del Trabajo
Ginebra

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, 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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-92-2-330793-6 (impreso); 978-92-2-330794-3 (PDF)

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.

INDICE

IntroducciónV

**Declaración tripartita de principios sobre las empresas
multinacionales y la política social.....1**

Objetivo y ámbito de aplicación2

Política general.....4

Empleo.....7

Formación12

Condiciones de trabajo y de vida13

Relaciones de trabajo15

Anexo I..... 19

Lista de declaraciones, convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otros documentos de orientación de la OIT relacionados con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Anexo II23

Herramientas prácticas

INTRODUCCIÓN

Los principios establecidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los cuales han sido reconocidos universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos. El anexo I contiene una lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relacionados con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

La función prominente que siguen desempeñando las empresas multinacionales en el proceso de mundialización económica y social hace que la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales resulte importante y necesaria, tanto en el contexto de las inversiones extranjeras directas y el comercio como en el de las cadenas mundiales de suministro. Las partes interesadas pueden utilizar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como orientaciones para potenciar los efectos sociales y laborales positivos de las operaciones de las empresas multinacionales y mejorar la gobernanza de éstas, a fin de lograr el trabajo decente para todos y, de esta forma, cumplir uno de los objetivos universales reconocidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dichas orientaciones también pueden utilizarse para forjar alianzas que permitan abordar muchos de los desafíos a los que ni los gobiernos ni las empresas pueden hacer frente por sí solos, como alianzas entre múltiples partes interesadas e iniciativas de cooperación internacional.

Este instrumento ofrece orientaciones de política social en un sector de actividades delicado y sumamente complejo. La adhesión a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de todos los interesados contribuirá a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social. Se alienta a todas las partes interesadas a que apliquen los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. A fin de promover la aceptación de estos principios por las partes interesadas, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha aprobado las herramientas prácticas que figuran en el anexo II.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia en el campo de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aprobó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en su 204.^a reunión (noviembre de 1977) y la enmendó en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones. En su 329.^a (marzo de 2017) reunión, el Consejo de Administración decidió introducir nuevas enmiendas a la Declaración, habida cuenta de las novedades acaecidas en la OIT desde la actualización de 2006, en particular, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2008, las nuevas normas internacionales del trabajo, las conclusiones de la CIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), así como 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) y los objetivos y metas de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2015), los cuales revisten una importancia particular para la Declaración. A tal efecto, también se han tomado en consideración la *Agenda de Acción de Addis Abeba* (2015) sobre la financiación para el desarrollo, el *Acuerdo de París* (2015) sobre el cambio climático y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (revisadas en 2011). El Consejo de Administración aprueba la siguiente versión revisada de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que podrá citarse como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, lo que es motivo de creciente interés para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales, el comercio y otros medios, estas empresas pueden aportar beneficios substanciales, tanto para los países de origen de las empresas como para los países anfitriones, al contribuir a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo sostenible establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y al ejercicio efectivo de los derechos humanos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de las políticas nacionales y los intereses de los trabajadores. Además, la complejidad de las empresas multinacionales y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son a veces motivo de preocupación en el país de origen de las empresas, en el país anfitrión, o en ambos.
2. Esta Declaración tiene como objetivo 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.
3. 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.
4. Los principios que figuran en esta Declaración tienen la finalidad de guiar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, así como a las empresas multinacionales, en la adopción de medidas, acciones y

políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, para promover el progreso social y el trabajo decente.

5. Estos principios no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Contemplan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.
6. Para cumplir su objetivo, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; la finalidad de este párrafo es facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales 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. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre dichas entidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o entidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, 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 esta Declaración. En ese sentido, también se 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 presente Declaración.
7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; dichos principios no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

POLÍTICA GENERAL

8. Todas las partes a que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales 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. Asimismo, deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos internacionales correspondientes (1966) adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido.

9. Todas las partes deberían contribuir a la aplicación efectiva de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se exhorta a los gobiernos de los Estados que no hayan ratificado todavía los convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos en la Declaración de 1998 a que procedan a esta ratificación. Las empresas multinacionales pueden contribuir de manera significativa, a través de sus operaciones, a la consecución de los objetivos de dicha Declaración.

10. Los principios que figuran en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales son encomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países anfitriones y de origen y a las propias empresas multinacionales. Por consiguiente, estos principios tienen en cuenta que cada parte interesada ha de desempeñar una función específica. A ese respecto, a los efectos de la presente Declaración:
 - a. 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) enumeran los deberes y responsabilidades de los Estados y las

empresas en relación con los derechos humanos. Estos principios se basan en el reconocimiento de: i) las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales («el deber del Estado de proteger los derechos humanos»); ii) el papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos («la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos»), y iii) la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento («acceso a mecanismos de reparación»);

- b. los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto multinacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, régimen de propiedad y estructura;
- c. la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas, incluidas las empresas multinacionales dondequiera que operen: i) eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan, y ii) traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos;
- d. las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias, y
- e. a fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas — incluidas las empresas multinacionales — deberían detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. A fin de alcanzar los objetivos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este proceso 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.

11. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían ser acordes a la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo y con los objetivos y la estructura sociales del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

12. Los gobiernos de los países anfitriones deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración entre las empresas multinacionales que operen en sus territorios. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración entre sus empresas multinacionales que operen en el extranjero, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países anfitriones, así como las normas internacionales correspondientes. 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.

EMPLEO

Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular un crecimiento y un desarrollo económicos sostenibles, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades en materia de empleo y resolver los problemas de desempleo y subempleo, los gobiernos deberían formular y aplicar, como objetivo primordial, una política activa destinada a promover el pleno empleo productivo y libremente elegido y el trabajo decente.
14. Esto es especialmente importante en el caso de los gobiernos de los países anfitriones donde los problemas de desempleo y subempleo son más graves y, en particular, en las zonas en vías de desarrollo del mundo. A este respecto, conviene tener en cuenta el Programa Global de Empleo (2003), las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (2007), el Pacto Mundial para el Empleo (2009) y el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen de las empresas como en los países anfitriones, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.
16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en países en vías de desarrollo, deberían 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, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de las empresas.
17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, cuando proceda, 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. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.
18. Las empresas multinacionales deberían dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, al invertir en países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países anfitriones. Siempre que sea posible, también deberían participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países anfitriones.
20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial en expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tomar en consideración la celebración de contratos con empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Las empresas multinacionales no deberían valerse de estos acuerdos para sustraerse a las responsabilidades consagradas en los principios de la presente Declaración.
21. Reconociendo que los déficits de trabajo decente son más pronunciados en la economía informal, los gobiernos deberían elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal. Las empresas multinacionales y otras empresas también deberían contribuir a alcanzar este objetivo.

Seguridad social

22. Los gobiernos deberían establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que garanticen progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número posible de personas, con arreglo a las normas de la OIT relativas a la seguridad social. Los interlocutores sociales podrían contribuir a la promoción de estas políticas. Las empresas multinacionales y otras empresas podrían complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo, por ejemplo, mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

23. Los gobiernos deberían adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el trabajo forzoso, proporcionar a las víctimas protección y acceso a mecanismos de reparación adecuados y eficaces, por ejemplo, medidas de indemnización y readaptación, y sancionar a los responsables del trabajo forzoso u obligatorio. Los gobiernos deberían elaborar una política y un plan de acción nacionales, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que conlleven la acción sistemática de las autoridades competentes y en coordinación, cuando proceda, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.
24. Con el fin de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, los gobiernos deberían proporcionar orientación y apoyo a los empleadores y empresas para que adopten medidas eficaces con miras a detectar, prevenir y mitigar los riesgos del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones — o en los productos, servicios u operaciones con los que puedan tener vínculos directos — y rendir cuentas sobre cómo responden a dichos riesgos.
25. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces, en su ámbito de competencia, para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones.

Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas

26. Los gobiernos deberían elaborar una política nacional destinada a asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil; adoptar medidas inmediatas y eficaces 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 o al trabajo hasta un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
27. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en sus operaciones, y deberían adoptar con carácter urgente medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Igualdad de oportunidades y de trato

28. Los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
29. Los gobiernos deberían promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
30. Las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de las políticas aplicadas por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, por consiguiente, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En consecuencia, las empresas multinacionales deberían basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal a todos los niveles en la cualificación, las competencias y la experiencia de éstos.
31. Los gobiernos nunca deberían exigir ni alentar que las empresas multinacionales discriminen por ninguno de los motivos mencionados en el párrafo 28; y se les exhorta a que sigan proporcionando orientaciones, cuando corresponda, a fin de evitar tal discriminación en el empleo.

Seguridad del empleo

32. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países deberían adoptar medidas apropiadas para abordar las repercusiones de las operaciones de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado de trabajo.
33. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las empresas multinacionales, deberían esforzarse por asumir un papel destacado en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

34. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos en la mayor medida posible. Esto es particularmente importante en el caso del cierre de una entidad que implique suspensiones o despidos colectivos.
35. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario.
36. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada.

FORMACIÓN

37. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo. Éste es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.
38. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a los trabajadores que emplean en todos los niveles en el país anfitrión, según proceda, para satisfacer las necesidades de la empresa, así como de las políticas de desarrollo del país anfitrión. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de competencias profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera y de aprendizaje permanente. Esta labor debería efectuarse, cuando corresponda, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.
39. Las empresas multinacionales que operen en países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas — incluidos los fondos especiales — propiciados por los gobiernos de los países anfitriones y que cuenten con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Dichos programas deberían tener por objeto alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, así como proporcionar orientación profesional; y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea factible, las empresas multinacionales deberían poner los servicios de un miembro cualificado de su personal a disposición de los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su contribución al desarrollo nacional.
40. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en ámbitos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

41. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en todas sus operaciones no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión. Cuando no existan empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles. Los elementos que deberían tomarse en consideración son, entre otros: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y b) los factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían tener un nivel adecuado.

42. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

Seguridad y salud

43. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello también incluiría medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones. También deberían tenerse en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluida la lista de enfermedades profesionales, y las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Debería concederse una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

44. Las empresas multinacionales deberían aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. También deberían facilitar, a los representantes de los trabajadores y, si así lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, la información relativa a las normas en materia de seguridad y salud aplicables a sus operaciones locales que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa..
45. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones internacionales que se encargan de la elaboración y adopción de las normas internacionales sobre la seguridad y la salud.
46. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad y salud, con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y con las instituciones establecidas a ese respecto. Cuando corresponda, deberían incorporarse las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en los convenios concertados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

RELACIONES DE TRABAJO

47. Las empresas multinacionales deberían respetar las normas relativas a las relaciones de trabajo en todas sus operaciones.

Libertad sindical y derecho de sindicación

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían tener derecho, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Dichos trabajadores también deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
49. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
50. Cuando proceda, según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían prestar su apoyo a las organizaciones de empleadores representativas.
51. Se exhorta a los gobiernos, si todavía no lo hacen, a que apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o a los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.
52. Cuando los gobiernos de los países anfitriones ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.
53. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales y nacionales se reúnan para mantener consultas e intercambiar opiniones entre ellos, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que rigen las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

54. Los gobiernos no deberían restringir la entrada en el país de representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros países que acudan por invitación de las organizaciones locales o nacionales a efectos de mantener consultas sobre cuestiones de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país en tal calidad.

Negociación colectiva

55. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que se reconozca a las organizaciones representativas que estimen convenientes a efectos de la negociación colectiva.
56. Deberían tomarse medidas adecuadas teniendo en cuenta las condiciones nacionales para promover y estimular el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de regular, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo.
57. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para poder celebrar convenios colectivos eficaces.
58. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.
59. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar un centro de trabajo — o parte de él — del país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a socavar las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o el ejercicio del derecho a organizarse de los trabajadores.

60. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de su interpretación y aplicación y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.
61. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate y, si la legislación y las prácticas locales así lo establecen, también deberían facilitarles la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, cuando proceda, del conjunto de la empresa.
62. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de éstos y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre los sectores en que opera la empresa, lo que ayudaría a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En ese sentido, las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos les pidan información pertinente sobre sus operaciones.

Consultas

63. En las empresas multinacionales, así como en las nacionales, deberían establecerse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían suplir a la negociación colectiva.

Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones

64. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, los gobiernos deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se produzcan esos abusos en su territorio o jurisdicción todo trabajador o trabajadores afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.
65. Las empresas multinacionales deberían utilizar su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

66. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados a que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación debería tener el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello y también a que dicha reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Solución de conflictos laborales

67. Los gobiernos deberían asegurarse de que existen mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios, apropiados a las condiciones nacionales, que estén disponibles para facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. El procedimiento debería ser gratuito y rápido.
68. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que podrían incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Los mecanismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

ANEXO I

Lista de declaraciones, convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otros documentos de orientación de la OIT relacionados con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

A. Declaraciones de la OIT

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

B. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo

Trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, y Recomendación núm. 35• Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)• Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
Trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146• Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190
No discriminación	<ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90• Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111
Libertad sindical y negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)• Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)• Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y Recomendación núm. 163

Relaciones de trabajo

- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número. 135)
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (número. 92)
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (número. 94)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (número. 129)
- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (número. 130)

Fomento del empleo

- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número. 122), y Recomendación número. 122
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (número. 168), y Recomendación número. 176
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (número. 169)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número. 193)

Igualdad de trato

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número. 156), y Recomendación número. 165
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número. 200)

Seguridad del empleo

- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158), y Recomendación número. 166

Formación

- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número. 195)

Condiciones de trabajo

- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), y Recomendación núm. 180
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

Seguridad y salud en el trabajo

- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), y Recomendación núm. 156
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Protocolo de 2002, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y Recomendación núm. 171
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), y Recomendación núm. 172
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), y Recomendación núm. 175
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y Recomendación núm. 177
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), y Recomendación núm. 181
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y Recomendación núm. 183
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y Recomendación núm. 192
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)
- Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

<p>Protección social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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), y Recomendación núm. 134 • Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
<p>Gobernanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) • Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
<p>Pueblos indígenas y tribales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
<p>Categorías particulares de trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), y Recomendación núm. 110 • Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

C. Repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otros documentos de orientación de la OIT

La OIT ha elaborado repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otros documentos de orientación en los que estudia cuestiones específicas con más detalle. Una lista de estos instrumentos y los enlaces a los textos están disponibles en el sitio web del Servicio de asistencia de la OIT para empresas: www.ilo.org/business

ANEXO II

Herramientas prácticas

1. Promoción¹

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo tiene la responsabilidad general de promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). El Consejo de Administración examina de forma periódica la estrategia general y las actividades específicas para promover este instrumento junto con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todos los Estados Miembros de la OIT.

a. Seguimiento regional²

El mecanismo de seguimiento regional consiste en un informe regional sobre la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales 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 los 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.

b. Promoción a nivel nacional/Promoción mediante puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita³

Reconociendo que la mejora de la incidencia y contribución de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con respecto al crecimiento inclusivo y al trabajo decente a nivel de los países exige un compromiso firme de los mandantes tripartitos, se alienta a los mandantes nacionales — 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.

¹ Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 317.^a reunión (marzo de 2013) y su 320.^a reunión (marzo de 2014).

² Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 320.^a reunión (marzo de 2014).

³ Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 317.^a reunión (marzo de 2013) y revisado en su 329.^a reunión (marzo de 2017).

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.

Las actividades de los puntos focales nacionales para promover activamente los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a nivel de los países podrían incluir: la sensibilización de los ministerios y organismos gubernamentales, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales; la organización de actividades de creación de capacidad; y el establecimiento de plataformas de información y diálogo en línea en los idiomas locales, siempre que sea posible. Los puntos focales nacionales con recursos o capacidad limitados podrían ampliar progresivamente su alcance y actividades.

Los puntos focales nacionales pueden estimar oportuno organizar plataformas de diálogo tripartito ampliado para que los mandantes tripartitos y las empresas multinacionales debatan las oportunidades y los desafíos que presentan las operaciones de las empresas multinacionales en el contexto nacional. Esos diálogos podrían basarse en experiencias pasadas, enseñanzas extraídas y mejores prácticas; y también podrían incluir diálogos entre los países de origen y los países anfitriones, como se señala en el párrafo 12 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

Los puntos focales nacionales deberían intentar promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y facilitar un diálogo transparente, accesible y responsable entre los mandantes tripartitos. Se les invita a comunicarse y colaborar con sus homólogos en otros países para intercambiar ideas y crear conciencia a nivel mundial en torno a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Además, se les alienta a informar periódicamente de sus actividades a la Oficina Internacional del Trabajo. La Oficina ofrece apoyo a los Estados Miembros para que establezcan puntos focales nacionales y desarrollen sus actividades de promoción y facilitación del diálogo con respecto a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

c. Promoción mediante la Oficina Internacional del Trabajo

i. Asistencia técnica⁴

La estrategia general y las actividades específicas para promover este instrumento también incluyen la asistencia a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a nivel de los países.

ii. Información y orientación⁵

Pueden obtenerse más informaciones y orientaciones acerca de la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con respecto a las operaciones de las empresas, o acerca de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo conexas, a través del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. Este servicio gratuito y confidencial de la Oficina Internacional del Trabajo responde a preguntas individuales y también consiste en un sitio web específico, organizado por temas, en el que las empresas, los sindicatos y otras partes interesadas pueden hallar información, herramientas prácticas y oportunidades de formación, así como una sección de preguntas y respuestas que pueden ayudarles a aplicar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

www.ilo.org/business y assistance@ilo.org

2. **Diálogo entre las empresas y los sindicatos⁶**

Reconociendo que el diálogo es el elemento central de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este procedimiento da cumplimiento a la necesidad de apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración. La OIT, como autoridad mundial en cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, disfruta de una posición única para apoyar y facilitar ese diálogo como parte de su estrategia general de promover la aceptación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por las partes concernidas.

⁴Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 317.^a reunión (marzo de 2013) y 320.^a reunión (marzo de 2014).

⁵Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 301.^a reunión (marzo de 2008).

⁶Aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 317.^a reunión (marzo de 2013) y revisado en su 329.^a reunión (marzo de 2017).

Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones y los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo para reunirse y hablar bajo reserva de derechos, la Oficina les proporcionará un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo. A tal fin, la Oficina creará y mantendrá una lista de facilitadores calificados y, de ser necesario, brindará apoyo para asegurar que desempeñen sus funciones de manera eficiente.

La Oficina y los participantes mantendrán la estricta confidencialidad del proceso de diálogo. Los participantes acordarán de antemano las cuestiones relacionadas con la confidencialidad. A este respecto, la Oficina elaborará, en consulta con las secretarías de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores de la OIT, los criterios y las prácticas en materia de confidencialidad que los participantes en el proceso de diálogo examinarán.

La empresa y el sindicato decidirán quiénes participarán en el diálogo.

De acuerdo con la naturaleza de la solicitud, los servicios que la Oficina proporcionará para la celebración del diálogo entre la empresa y el sindicato podrán ser los siguientes:

- a. brindar un lugar neutral para que las partes entablen un diálogo fructífero;
- b. realizar aportaciones de carácter técnico o especializado durante el diálogo entre la empresa y el sindicato que sirvan de base para dicho diálogo, y
- c. facilitar el diálogo.

El diálogo entre empresas y sindicatos se basa en el consenso de las partes y su contenido no podrá utilizarse en ningún procedimiento vinculante.

Al final del proceso, la Oficina informará a las secretarías de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores sobre su finalización.

Este procedimiento se promoverá a través del Servicio de asistencia para empresas de la OIT, las secretarías de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y los puntos focales nacionales o herramientas y procesos similares de los Estados Miembros de la OIT.

3. Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones (procedimiento de interpretación)⁷

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

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

3. Cuando la Oficina Internacional del Trabajo reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, la Oficina dará acuse de recibo de la misma y la someterá a la Mesa del Consejo de Administración. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados b) y c) del párrafo 5.
4. La Mesa del Consejo de Administración decidirá por unanimidad, previas consultas en los Grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo a este respecto, remitirá la solicitud al Consejo de Administración a efectos de decisión.

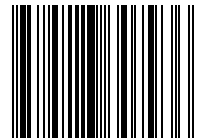
⁷ Adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.^a reunión (marzo de 1986) en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.^a reunión (noviembre de 1980) y revisado en su 329.^a reunión (marzo de 2017).

5. Podrán enviar solicitudes de interpretación a la Oficina:
 - a. por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
 - b. una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional y/o sectorial, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate, y
 - c. una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.
6. En el caso de los apartados b) y c) del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:
 - a. que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o
 - b. que han pasado tres meses desde la fecha en que la organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.
7. En cuanto a las solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con los miembros de la Mesa del Consejo de Administración. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y las de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país en cuestión. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.
8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por el Consejo de Administración.
9. Una vez aprobada, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el *Boletín Oficial* de la Oficina Internacional del Trabajo.



www.ilo.org/declaracionemn

ISBN 978-92-2-330793-6



9 789223 307936