



TUAC

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Recomendaciones para una conducta
empresarial responsable en el contexto global

GUÍA PARA SINDICALISTAS



TUAC

El Comité Asesor Sindical (TUAC) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es la voz oficial del trabajo ante la OCDE. El TUAC coordina el trabajo del movimiento sindical sobre las *Directrices* de la OCDE para Empresas Multinacionales. El TUAC agrupa cincuenta y nueve centrales sindicales nacionales que representan a sesenta millones de trabajadores en los países miembros de la OCDE.

<http://www.tuac.org>

<http://www.tuacoecdmneguidelines.org>

OECD

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización intergubernamental que actúa como un foro para facilitar la cooperación entre los gobiernos en varias áreas de la política pública, desde la política económica, los mercados de trabajo y la capacitación hasta las inversiones y la conducta responsable de las empresas. Fundada en 1961, la organización cuenta en la actualidad con treinta y cuatro miembros.

<http://www.oecd.org/>

Las Líneas Directrices de la OCDE

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales formulan las expectativas de los gobiernos con respecto a la conducta empresarial responsable. Las *Directrices* son un instrumento de características únicas, dado que introducen un mecanismo de quejas con respaldo gubernamental para enfrentar las acciones de empresas multinacionales. *El movimiento sindical ha utilizado este mecanismo con éxito.* Las *Directrices* forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión, que compromete a los gobiernos adherentes a mejorar el clima de inversiones y alentar contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden realizar al desarrollo económico y social.

<http://mneguidelines.oecd.org>

La actualización de 2011

Las Líneas Directrices de la OCDE se adoptaron por primera vez en 1976; en el marco de la reciente actualización de 2011 fueron sustancialmente mejoradas mediante: la introducción de referencias a normas internacionalmente reconocidas; un nuevo capítulo sobre derechos humanos; la adopción de una recomendación general sobre la debida diligencia tendiente a evitar y enfrentar impactos negativos; la aclaración que las *Directrices* son aplicables a las cadenas de producción y otras relaciones comerciales; la ampliación del alcance del capítulo sobre empleo, para incluir los trabajadores en relaciones laborales indirectas, así como también los empleados; y el fortalecimiento del mecanismo de quejas con respaldo gubernamental.

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml



Introducción

Los sindicatos han trabajado muchos años para asegurar que los frutos de la inversión extranjera directa se distribuyan más equitativamente —entre y dentro de los países, así como entre el trabajo y el capital— y que las empresas multinacionales (EMN) cumplan las normas internacionales del trabajo en sus cadenas internacionales de producción. La inversión extranjera directa y las EMN pueden realizar una contribución importante al desarrollo sustentable. Sin embargo, en muchos casos las EMN incumplen las normas internacionales, provocando así que millones de mujeres y hombres en todo el mundo trabajen en condiciones de penuria, inseguridad y pobreza, sin posibilidad de hacer valer sus derechos humanos.

Las Líneas *Directrices* de la OCDE para Empresas Multinacionales (*Directrices*) constituyen uno de los pocos instrumentos que los sindicatos tienen a su disposición para ayudarles a asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y el trabajo digno. Las *Directrices* son adoptadas por los gobiernos y contienen recomendaciones a las EMN en temas que van desde el empleo, las relaciones laborales y los derechos humanos hasta la transparencia, el medio ambiente y el combate a la corrupción.

Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* deben crear Puntos Nacionales de Contacto (PNC) que deberán contribuir a la solución de las quejas por supuestos incumplimientos de las *Directrices*. Hasta la fecha los sindicatos han sometido 145 quejas ante los PNC. Estas se refirieron sobre todo a la violación del derecho a la libertad de asociación y de la negociación colectiva, además de un abanico de otros temas como empleo precario, divulgación de información, trabajo forzoso, discriminación, salud y seguridad, medio ambiente y corrupción.

Las experiencias de los sindicatos que han utilizado las *Directrices* fueron diversas. En el mejor de los casos los

PNC proporcionaron un foro para la solución del problema que ayudó a fortalecer la capacidad sindical de organización y de negociación colectiva. Un caso que sentó un precedente involucró al sindicato global UNI y la empresa multinacional privada de seguridad G4S y culminó con la firma de un acuerdo marco internacional. Pero son muchos los casos en que los PNC incumplieron las obligaciones contempladas por las *Directrices*, faltando así a su responsabilidad de asegurar que las EMN contribuyan al trabajo digno y el desarrollo sustentable.

La actualización de las *Directrices* en 2011 significó un fortalecimiento considerable de las mismas, mediante la incorporación de elementos claves del trabajo de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y el futuro alineamiento del capítulo dedicado al empleo y las relaciones laborales con la Declaración de la OIT sobre EMN. De esta manera las *Directrices* claramente son aplicables a los trabajadores con relaciones laborales indirectas así como a la cadena de suministros. En cambio, las mejoras en el mecanismo de queja con respaldo gubernamental fueron insuficientes.

En resumen, el TUAC considera que las *Directrices* de la OCDE en su forma actual se adaptan más a su finalidad, a la vez que son más relevantes para los trabajadores en todo el mundo. Con la publicación de la presente Guía, el TUAC desea contribuir para que los sindicatos usen las *Directrices* de 2011 en sus lugares de trabajo y en sus campañas de defensa de los derechos de los trabajadores y de mejora de las condiciones de vida y trabajo.

El TUAC agradece el apoyo brindado por la Fundación Friedrich Ebert que hizo posible la publicación de esta Guía.

John Evans, *Secretario General, Comité Asesor Sindical de la OCDE*

Contenido

Términos y conceptos	iii
Parte 1. Guía Rápida	1
Parte 2. Entendiendo la responsabilidad de las empresas multinacionales	13
2.1 Responsabilidad por el cumplimiento de las <i>Directrices</i>	14
2.2 Responsabilidad por los impactos negativos	14
2.3 Responsabilidad por los trabajadores	23
Parte 3. Las Directrices de la OCDE y su uso	27
3.1 Derechos sindicales	28
3.2 Reestructuración/Cierre	30
3.3 Salud y seguridad	32
3.4 Trabajo precario	34
3.5 Trabajadores migrantes	36
Parte 4. El procedimiento de quejas	39
4.1 El procedimiento de quejas ante los PNC	40
4.2 Presentación de quejas: lista de control para sindicatos	47
Parte 5. Recursos	51
5.1 Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales	52
5.2 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y política social de la OIT	52
5.3 Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos	53
5.4 Acuerdos marco internacionales (AMI)	53
5.5 Socios sindicales internacionales	54
5.6 Redes sindicales internacionales	55

Términos y conceptos

TÉRMINOS/CONCEPTOS	DEFINICIÓN
Buena fe	Significa en el contexto de la participación en el procedimiento de quejas, responder rápidamente, mantener la confidencialidad cuando corresponde, abstenerse de deformar los hechos, de amenazar con represalias a las partes involucradas por el procedimiento o ejercer efectivamente tales represalias y comprometerse seriamente en el procedimiento con la voluntad de llegar a una resolución de los casos planteados. ¹
Cadena de suministro (cf. “Relaciones comerciales”)	Abarca relaciones de características diversas que incluyen, entre otras, franquicias, acuerdos de licencia y subcontrataciones. ²
Conciliación	Procedimiento no vinculante de solución de controversias, en el que un conciliador juega un papel relativamente directo para la solución real de la controversia que puede incluir el asesoramiento relativo a opciones de solución mediante propuestas de resolución. ³
Debida diligencia (cf. “Debida diligencia en materia de derechos humanos”)	Proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos reales y potenciales e informar de la manera como responden en el marco de un sistema integral de toma de decisiones y gestión de riesgos. ⁴
Debida diligencia en materia de derechos humanos (cf. “Debida diligencia”)	Evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, integrar los resultados y poner en práctica las acciones correspondientes, seguir las respuestas y hacer conocer las medidas tomadas para hacer frente a los impactos. ⁵
Enfoque basado en la solución de problemas	Un enfoque de mejora cualitativa que incluye la identificación de las causas de un problema y la propuesta de soluciones posibles y a menudo creativas que sean aceptables para varias partes o individuos. ⁶
Guía de procedimiento	Normas de las <i>Directrices</i> que rigen el funcionamiento de los PNC.
Impacto negativo real sobre los derechos humanos (cf. “Impacto negativo sobre los derechos humanos”)	Impacto negativo sobre los derechos humanos que ya se ha producido o se está produciendo. ⁷
Impacto negativo sobre los derechos humanos	Se produce cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos. ⁸
Influencia	Capacidad de una empresa de hacer modificar las prácticas negativas de la entidad responsable del daño (es decir, los impactos negativos). ⁹
Instancias específicas	Término usado por las <i>Directrices</i> en referencia a un caso/una queja relacionado con una supuesta infracción de las <i>Directrices</i> . Esta guía usa los términos caso y queja.
Instrumentos jurídicos no vinculantes	Normas que, a pesar de no tener carácter de ley en sentido estricto, no están completamente exentas de valor jurídico (por ej., directrices gubernamentales, declaraciones o recomendaciones).
Mediación	Un procedimiento voluntario y dirigido en el cual las partes son asistidas por un mediador calificado para alcanzar una resolución negociada de un conflicto. El procedimiento no es vinculante, mientras las partes no alcanzan un acuerdo. ¹⁰

TÉRMINOS/CONCEPTOS	DEFINICIÓN
Mitigación de los impactos negativos (sobre los derechos humanos)	Medidas adoptadas para reducir la magnitud de un impacto negativo (sobre los derechos humanos), aunque los impactos negativos que puedan subsistir habrán de recibir reparación. La mitigación de los riesgos (en materia de derechos humanos) se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan determinados impactos negativos. ³¹
Posible impacto negativo	Impacto negativo en relación a aspectos incluidos en las <i>Directrices</i> que podría producirse, pero que aun no sucedió.
Posible impacto negativo sobre los derechos humanos	Impacto negativo sobre los derechos humanos que podría producirse, pero que aun no sucedió. ³²
Procedimiento en instancias específicas (cf. “ <i>Instancias específicas</i> ”)	Término usado por las <i>Directrices</i> para describir las reglas contempladas por las <i>Directrices</i> para el procedimiento de los casos o quejas por los Puntos Nacionales de Contacto (PNC).
Puntos Nacionales de Contacto (PNC)	Estructuras establecidas por los gobiernos signatarios de las <i>Directrices</i> para mejorar su efectividad; sus actividades incluyen el procedimiento de quejas.
Relaciones comerciales (cf. “ <i>Cadena de suministro</i> ”)	Las relaciones comerciales abarcan las relaciones de una empresa con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de suministro y cualquier otra entidad pública o privada ³³ directamente relacionada con sus actividades comerciales, productos o servicios. ³⁴
Reparación / Remediación	Los términos se refieren tanto al proceso de reparar un impacto negativo como al resultado sustantivo capaz de contrarrestar o compensar ese impacto negativo. Ese resultado puede adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas y no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ej., multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, el requerimiento o la garantía de no repetición. ³⁵
Riesgos relacionados con los derechos humanos (cf. “ <i>Impactos negativos potenciales sobre los derechos humanos</i> ”)	Riesgos que las actividades de una empresa tengan uno o más impactos negativos sobre los derechos humanos. Se refieren a los posibles impactos sobre los derechos humanos, separados de los riesgos que una empresa podría enfrentar por estar implicada en los impactos negativos sobre los derechos humanos. ³⁶

PARTE 1. Guía Rápida

La Parte 1 resume las Directrices y los puntos destacados de la versión actualizada de 2011 y da respuestas a algunos aspectos claves



CUADRO 1.1: Las Directrices de la OCDE por capítulos

CAPÍTULO	¿QUÉ DICE?	¿LOS SINDICATOS LO USAN?
I. Conceptos y principios	Las <i>Directrices</i> contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables y otras normas reconocidas internacionalmente. Son aplicables a empresas multinacionales (EMN) en todos los sectores donde operen. Las empresas deben respetar las leyes de sus países. En los países donde la legislación o la regulación nacional entren en conflicto con los principios y normas enunciados en las <i>Directrices</i> , las empresas deberán buscar la manera de respetar dichos principios y normas sin infringir las leyes nacionales.	✓
II. Principios generales	Las empresas deberán contribuir al desarrollo sostenible, respetar los derechos humanos, abstenerse de cualquier injerencia indebida en las actividades políticas locales y de tomar represalias contra los trabajadores que informen acerca de prácticas contrarias a la ley, a las <i>Directrices</i> o a las políticas de la empresa. Las empresas deberán emplear la debida diligencia para <i>evitar</i> que se vean implicadas en impactos negativos en los campos contemplados por las <i>Directrices</i> , incluida toda la cadena de suministro y de relaciones comerciales, y para <i>responder</i> a tales impactos cuando se produzcan, haciendo uso también de su <i>influencia</i> para que sus socios comerciales aborden los impactos negativos ocasionados por ellos. Las empresas deberán comprometerse ante las partes implicadas facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a actividades que podrían influir de forma significativa en las poblaciones locales.	✓
III. Divulgación de información	Las empresas deberán publicar informaciones sobre los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera y resultados, accionistas y sistema de gobierno y sus trabajadores. Deberían respetar normas de alta calidad en materia de informaciones financieras y no financieras.	✓
IV. Derechos humanos	Las empresas deberán respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás con sus actividades y relaciones y de mitigar posibles impactos de este tipo, haciendo uso también de su <i>influencia</i> para que sus socios comerciales aborden los impactos negativos sobre los derechos humanos ocasionados por ellos. Las empresas deberán tener políticas de derechos humanos, emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos y disponer de mecanismos legítimos para poder reparar los impactos negativos reales que ellas han <i>causado</i> o a los que han <i>contribuido</i> .	✓
V. Empleo y relaciones laborales	Las empresas deberán respetar el derecho de constituir sindicatos y de llevar adelante negociaciones colectivas, contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio, y respetar el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral y profesional. Las empresas deberán proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para llevar adelante negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales y comunicar a los trabajadores y sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o del conjunto de la empresa. Las empresas deberán fijar los mejores salarios posibles (que deberían cubrir, como mínimo, las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias), garantizar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, notificar cambios o cierres con una antelación razonable a los trabajadores y abstenerse de cualquier amenaza de trasladar las operaciones, en respuesta a negociaciones sobre las condiciones de trabajo o para obstaculizar la formación de un sindicato o la participación en él.	✓

La recomendación general del Capítulo II para que las empresas lleven a cabo los procedimientos de debida diligencia se refiere a todos los capítulos, con la excepción de Ciencia y tecnología (IX), Competencia (X) y Cuestiones tributarias (XI).

CAPÍTULO	¿QUÉ DICE?	¿LOS SINDICATOS LO USAN?
VI. Medio ambiente	Las empresas deberán mantener un sistema de gestión medioambiental para recoger y evaluar información sobre el impacto de sus actividades en el medio ambiente, la salud y la seguridad; aportar información sobre posibles impactos con una antelación razonable tanto al público como a los trabajadores; desarrollar una actividad de comunicación y consulta con las comunidades afectadas; y proporcionar formación y capacitación adecuadas a los trabajadores en materia de seguridad y salud ambiental.	✓
VII. Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión	No deberán ofrecer, prometer o conceder ventajas indebidas, pecuniarias o de otro tipo a funcionarios públicos o a empleados de sus socios comerciales. Tampoco deberán solicitar, recibir o aceptar ventajas indebidas, pecuniarias o de otro tipo, de funcionarios públicos o empleados de sus socios comerciales. Tampoco deberán recurrir a los servicios de intermediarios y agentes para ese fin. Deberán introducir en sus mecanismos de control interno y en sus programas o medidas de ética y cumplimiento disposiciones que prohíban o disuadan de recurrir a pequeños pagos de facilitación. No deberán pagar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas. Las contribuciones políticas deberán respetar íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y ser notificadas a la alta dirección.	✓
VIII. Intereses de los consumidores	Las empresas deberán garantizar el cumplimiento de todas las normas requeridas legalmente en materia de salud y seguridad, aportar información suficiente para que los consumidores puedan tomar decisiones con conocimiento de causa, facilitar el acceso a mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos y corrección, no realizar manifestaciones falsas o cometer omisiones ni participar en ninguna otra práctica engañosa, fraudulenta o desleal, y cooperar con las autoridades públicas para impedir amenazas graves contra la salud y la seguridad públicas o contra el medioambiente afectado por sus actividades.	✓
IX. Ciencia y tecnología	Las empresas deberán adoptar prácticas que permitan la transferencia tecnológica de forma tal que contribuya al desarrollo sostenible y cuando sea relevante, desarrollar relaciones con instituciones públicas locales de investigación.	
X. Competencia	Las empresas deberán llevar a cabo sus actividades de una forma compatible con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de competencia y abstenerse de prácticas tales como fijación de precios, realización de ofertas concertadas y reparto de mercados.	
XI. Cuestiones tributarias	Las empresas deberán contribuir a las finanzas públicas de los países anfitriones cumpliendo puntualmente con sus obligaciones tributarias y cumplir con la letra y con el espíritu de las leyes y regulaciones tributarias de los países en los que operan. La disciplina tributaria implica, específicamente, la comunicación puntual a las autoridades competentes de la información pertinente o necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que deban pagar por sus actividades y la adaptación de sus prácticas en materia de precios de transferencia conforme al principio de plena competencia.	✓

Ampliación de la responsabilidad empresarial

Desde su adopción en 1976 las *Directrices* de la OCDE pasaron por actualizaciones y revisiones periódicas, por última vez en 2011. Los siguientes aspectos se destacan en la actualización de 2011:

- **Normas internacionalmente reconocidas:** incorporación de referencias a normas internacionalmente reconocidas¹⁷, conjuntamente con la legislación doméstica y la recomendación de que en los países en que la legislación interna entre en conflicto con los estándares de las *Directrices*, las empresas deberán hallar la manera de respetar las *Directrices* sin infringir las leyes nacionales;¹⁸
- **Responsabilidad determinada por los impactos:** adopción del principio de que la responsabilidad de una empresa se determina en función de los impactos negativos originados por ella, en conformidad con los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (*PR de la ONU*);
- **Cadenas de suministro y relaciones comerciales:** aclaración en el sentido de que las EMN tienen la responsabilidad de *evitar los impactos negativos* y de *responder* a aquellos en las que se vean implicadas en el contexto de sus cadenas de suministro y relaciones comerciales;¹⁹
- **Debida diligencia:** inclusión de una recomendación general para que las empresas empleen la debida diligencia para *evitar* y *responder* a los impactos negativos en cuestiones contempladas por las *Directrices*;²⁰
- **Derechos humanos:** introducción de un nuevo capítulo basado en los *PR de la ONU* que establece la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos;²¹
- **Empleados y trabajadores:** ampliación del alcance de las *Directrices* para incluir trabajadores en una relación indirecta de empleo o que están ocupados en la cadena de suministro;²²
- **Los salarios deben satisfacer las necesidades esenciales:** inclusión de una nueva recomendación de que las EMN deberían fijar “*los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles*” que deberían ser “*al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias*”;²³
- **Procedimientos paralelos:** indicación para que los PNC no rechacen o suspendan un caso por la única razón de que otros procedimientos (legales) estén en curso, a menos que el tratamiento del caso crea serios perjuicios para las partes implicadas;²⁴
- **Fortalecimiento del mecanismo de queja:** incorporación de nuevos principios estableciendo que los PNC deben tratar las quejas de manera *imparcial, previsible y equitativa*²⁵, procedimientos mejorados (que incluye plazos)²⁶ y disposiciones relativas a la formación de recursos y el monitoreo de los PNC (revisión voluntaria entre pares);
- **Agenda proactiva:** introducción de una nueva agenda proactiva como complemento al mecanismo de queja. Conforme con ella los gobiernos deberán adoptar un enfoque desde el involucramiento de los grupos de interés para responder al riesgo de impactos negativos asociados a productos, regiones, sectores o industrias específicas, y para promover la efectiva observancia de las *Directrices*.²⁷

La actualización de 2011 ha aumentado de manera significativa las responsabilidades que las EMN deben cumplir en relación a las *Directrices*. Sin embargo, los pasos adoptados para fortalecer el mecanismo de queja quedaron muy lejos de lo reclamado por sindicatos y ONG y se convirtieron en la falla principal de la actualización de 2011.

1.1 ¿Qué son las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales?

Las Líneas *Directrices* de la OCDE para Empresas Multinacionales (*Directrices*) son recomendaciones formuladas por los gobiernos, referidas a la conducta empresarial que se espera de las empresas multinacionales (EMN) en la totalidad de sus actividades internacionales. Las *Directrices* establecen principios y normas en áreas que abarcan desde derechos humanos, empleo y relaciones laborales hasta la divulgación de información, medio ambiente y cuestiones tributarias (cf. CUADRO 1.1).

1.2 ¿Las Directrices son adoptadas por las EMN?

No, las *Directrices* son adoptadas por los gobiernos, no por las EMN. Por lo tanto, existe una diferencia cualitativa entre las *Directrices* y los códigos de conducta de las empresas. Hasta ahora han sido adoptadas por 45 gobiernos: 34 países miembros de la OCDE y 11 países no miembros. Los gobiernos que adoptan las *Directrices* contraen el compromiso vinculante de ponerlas en práctica.

1.3 ¿Cómo se aplican las Directrices a las EMN?

Las *Directrices* son aplicables a todas las EMN cuya sede central se encuentra en uno de los 45 países adheridos a las *Directrices*. Se aplican independientemente de quienes sean los propietarios –estatal, pública o privada– o del sector, incluido el sector financiero, y se extiende a todos los países en los que las EMN operan, también en el exterior.

1.4 ¿Cuál es la situación de los proveedores y otros socios o relaciones comerciales?

Las *Directrices* son aplicables a todo el abanico de relaciones comerciales de las EMN: entidades subsidiarias, proveedores y contratistas, franquicias, licenciatarios y otros socios comerciales.

➔ Este aspecto será desarrollado en la Parte 2.2

1.5 ¿Las Directrices, tienen carácter optativo para las EMN?

No, las *Directrices* no son optativas. Las *Directrices* son aplicables, si la sede central de la EMN se encuentra en un país que ha suscrito las *Directrices*. Las *Directrices* constituyen un instrumento de ‘ley blanda’, es decir no tienen carácter de ley en sentido estricto, aunque tampoco están completamente exentas de valor

El mecanismo de queja con respaldo gubernamental da un carácter único a las Directrices.

BOX 1.1: Los signatarios de las Directrices de la OCDE

PAÍSES MIEMBROS DE LA OCDE

Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República de Corea, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía.

PAÍSES NO MIEMBROS DE LA OCDE

Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumania, Túnez.

CUADRO 1.2: Los PNC: Reglas comunes, estructuras diferentes²⁸

PNC	DESCRIPCIÓN
Argentina	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. http://www.cancilleria.gov.ar/es/organizaci%C3%B3n-para-la-cooperaci%C3%B3n-y-el-desarrollo-econ%C3%B3mico-ocde
Brasil	Órgano inter-institucional bajo la coordinación de la Secretaría de Asuntos Internacionales del Ministerio de Finanzas, con la participación de doce instituciones, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Empleo y la Secretaría Nacional de Derechos Humanos. https://www1.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp
Canadá	Órgano inter-ministerial que comprende ocho ministerios, entre ellos el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Capacidades (HRSD, por sus siglas en inglés) y que funciona bajo la dirección del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional (DFAIT, por sus siglas en inglés). La secretaría se encuentra en el DFAIT. http://www.ncp.gc.ca
Chile	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, el PNC chileno tiene dos Grupos Asesores: un Comité Gubernamental que incluye agencias de gobierno relacionadas a los diferentes principios de las Líneas Directrices y un Comité de Sociedad Civil que incluye representantes de sindicatos, empresas, ONGs y la academia. http://www.direcon.gob.cl/2013/10/punto-nacional-de-contacto/
Colombia	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el PNC tiene un Consejo Asesor Cuatripartito que incluye sindicatos, empresas, ONGs y la academia. http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones.php?id=2241
España	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en la Secretaría de Estado de Comercio. http://www.espnc.es/
Estados Unidos	El PNC de los Estados Unidos es asignado a un ministerio y tiene su sede en el Departamento de Estado. Actúa en cooperación con un grupo de trabajo inter-institucional integrado por representantes de numerosos departamentos gubernamentales, entre ellos el Ministerio de Trabajo. Consulta con una junta asesora de las partes implicadas (SAB, por sus siglas en inglés) bajo la dirección compartida de representantes sindicales y empresariales. http://www.state.gov/usncp/
Francia	Uno de los pocos PNC con una estructura tripartita integrada por miembros en representación del gobierno, de los sindicatos y del sector empresarial, con sede en el Ministerio de Economía y Finanzas. http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales
Japón	Órgano inter-ministerial con participación de los Ministerios de Relaciones Exteriores, Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW, por sus siglas en inglés) y Economía, Comercio e Industria (METI, por sus siglas en inglés) que consulta con organizaciones sindicales y empresariales por intermedio de su órgano asesor, el comité del PNC de Japón. http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html
México	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía, una agencia gubernamental responsable de promover la inversión extranjera. http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad-normatividad/inversion-extranjera-directa/asuntos-internacionales/directrices-para-empresas-multinacionales-ocde/punto-nacional-de-contacto
Noruega	Órgano independiente de cuatro expertos en representación de los sindicatos, organizaciones empresariales, la academia y ONG. Su secretaría se encuentra en el Ministerio de Relaciones Exteriores. http://www.regjeringen.no/en/sub/styrrer-rad-utvalg/ncp_norway.html?id=642292
Países Bajos	Órgano independiente creado por decreto gubernamental, con cuatro miembros independientes (uno de ellos en representación de los trabajadores) y cuatro miembros delegados por el gobierno en representación de varios ministerios. Tiene su sede en el Ministerio de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación. http://www.oecdguidelines.nl/
Perú	Una única agencia departamental del gobierno que funciona en PROINVERSION, una agencia gubernamental responsable de la promoción de la inversión privada. http://www.investinperu.pe/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?are=0&prf=0&jer=5730&sec=1
Reino Unido	Órgano bi-ministerial que cuenta con el financiamiento conjunto de los Ministerios de Empresas, Innovación y Capacitación (BIS, por sus siglas en inglés) y Desarrollo Internacional (DFID, por sus siglas en inglés). Funciona en el BIS bajo la supervisión de una junta directiva integrada por representantes gubernamentales y cuatro miembros externos, uno de ellos independiente y tres en representación de los sindicatos, asociaciones empresariales y ONG. http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint

jurídico. Dado que no son un instrumento legal ‘duro’, las *Directrices* no pueden ser ejecutadas por intermedio de los tribunales. Sin embargo, 45 gobiernos han contraído el compromiso vinculante de poner las *Directrices* en práctica, con la expectativa que las EMN cumplan las *Directrices*.

1.6 ¿Cómo se ponen en práctica las *Directrices*?

Los gobiernos que han adoptado las *Directrices* están obligados a crear Puntos Nacionales de Contacto (PNC) para promocionar e implementar las *Directrices* y gestionar los casos de supuestas infracciones de las *Directrices*. El mecanismo de quejas con respaldo gubernamental da un carácter único a las *Directrices*.

1.7 ¿Dónde se encuentran los mecanismos de queja, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)?

Los PNC se encuentran en los países que han adoptado las *Directrices*. Todos los PNC cuentan con respaldo del gobierno. En su mayoría funcionan en la órbita del gobierno, como órgano asignado a un ministerio, como órgano inter-ministerial o como órgano que cuenta con la participación de representantes del gobierno y de las partes implicadas externas. Un número reducido, aunque creciente de PNC opera con independencia de los gobiernos (cf. CUADRO 1.2).

1.8 ¿Los sindicatos, están representados en los PNC?

Sí. Algunos PNC son tripartitos; los sindicatos participan en ellos en pie de igualdad, junto a los gobiernos y empresas (cf. CUADRO 1.2). Otros PNC cuentan con la participación formal de los sindicatos en las juntas directivas o asesoras, mientras la mayoría de los PNC ha creado procesos de consulta con los sindicatos, así como con las empresas y las ONG. Todos los PNC deben incluir los sindicatos y demás partes interesadas en sus esfuerzos por promocionar las *Directrices*.

1.9 ¿Todos los Puntos Nacionales de Contacto operan según las mismas reglas?

Sí, en general. Las actividades corrientes de todos los PNC deben llevarse a cabo siguiendo los criterios de *visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad*, y las quejas deben ser tratadas de manera *imparcial, previsible y equitativa*. Sin embargo, se observan diferencias considerables entre los PNC, dado que un número reducido de PNC ‘de alto nivel’ se ubica a la vanguardia, en tanto que un número demasiado importante se ubica por debajo en el cumplimiento de los estándares adecuados.

1.10 ¿Bajo qué condiciones un caso es admisible según las *Directrices*?

Los temas planteados en el caso deben estar relacionados con las *Directrices*. Además, el caso debe estar relacionado con una empresa que es propiedad de o de otro modo esté vinculada a una EMN cuya sede central se encuentra en uno de los 45 países que han adoptado las *Directrices* (cf. BOX 1.1). La presentación de una queja de conformidad con las *Directrices* no será posible, si la empresa es propiedad de una EMN cuya sede central se encuentra en un país que no ha adoptado las *Directrices* (cf. BOX 1.2 y CUADRO 4.5).

➔ Una lista de control para la presentación de quejas se encuentra en la Parte 4.2

1.11 ¿Dónde hay que radicar la queja?

Las quejas se deben radicar directamente ante los PNC. No pueden ser radicadas en la OCDE, porque no dispone de un mecanismo de quejas. Si el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país que ha adoptado las *Directrices* el caso deberá ser presentado ante el PNC de ese país, el PNC del *país de acogida*.

Las actividades corrientes de todos los PNC deben llevarse a cabo siguiendo los criterios de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad, y las quejas deben ser tratadas de manera imparcial, previsible y equitativa.

BOX 1.2: ¿Cuál sería un ejemplo? La admisibilidad de un caso

Si una empresa subsidiaria o proveedora de una EMN alemana con actividades en Zambia incumpliera las disposiciones de las *Directrices*, la radicación de la queja conforme con las *Directrices* sería posible, porque Alemania ha adoptado las *Directrices*. En cambio, si una empresa subsidiaria o proveedora de una EMN china con actividades en Zambia incumpliera las disposiciones de las *Directrices*, la radicación de una queja conforme con las *Directrices* sería imposible, porque China no ha adoptado las *Directrices*.

Como primer paso en el camino hacia la preparación de una queja se debe consultar el sitio web del PNC, ante el cual la queja será presentada.

En cambio, si el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país que no ha adoptado las *Directrices*, el caso deberá ser presentado ante el PNC del país en que la EMN tiene su sede central, es decir el PNC del *país de origen*. Si el caso trata de la presunta infracción de las *Directrices* por una EMN con representaciones en más de un país suscriptor de las *Directrices* los PNC deberán decidir de mutuo acuerdo, cuál de ellos tomará la iniciativa. Por último, si las presuntas infracciones de las *Directrices* se producen en un país que no ha adoptado las *Directrices* e involucran un consorcio de varias EMN, la denuncia deberá ser presentada ante *todos* los PNC de los *países de origen*.

➔ La presentación de una queja se discute en profundidad en la Parte 4.2

1.12 ¿Quién puede presentar un caso de conformidad con las *Directrices*?

Todas las organizaciones, incluyendo las organizaciones sindicales –a nivel de empresa, locales, sectoriales, nacionales, regionales o internacionales– están habilitadas para presentar casos de conformidad con las *Directrices*, mientras tengan un legítimo interés. Todos los casos deben ser sometidos de “buena fe”. Los sindicatos pueden presentar los casos por su cuenta, en conjunto con otros sindicatos o con una ONG. Se sugiere a quienes consideren usar las *Directrices* por primera vez que busquen el apoyo de sindicatos con experiencia en el uso de las *Directrices*, ya sea a nivel nacional o internacional. Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) podrán asesorar a las organizaciones afiliadas. Asimismo el TUAC está dispuesto a ofrecer apoyo.

1.13 ¿Cómo procede el PNC ante un caso?

El PNC realizará una evaluación inicial para determinar si el caso resulta admisible en relación con las reglas de las *Directrices*. De admitirse la solicitud el PNC ofrecerá su mediación a las partes. Si las partes llegan a un acuerdo a partir de la mediación, el PNC publicará un informe y cerrará el caso. De no prosperar la mediación los PNC con las mejores prácticas examinan los casos para determinar si la EMN ha incumplido efectivamente las *Directrices*. Otros PNC se niegan a realizar tales exámenes; en su lugar redactan recomendaciones referidas a la conducta de la EMN en el futuro. Ambas prácticas están en consonancia con las reglas definidas por las *Directrices*.

➔ El procedimiento de quejas ante los PNC se describe en la Parte 4.1

1.14 ¿El PNC, cubre los costos correspondientes a la participación sindical?

Por lo general no es así. El PNC debería cubrir los costos de las reuniones de mediación, incluyendo la remuneración del conciliador o mediador. Muy pocos PNC se hacen cargo de los costos de participación de las partes. Los sindicatos deberían contactar al PNC para averiguar su posición.

1.15 ¿Hay reglas para la presentación de quejas?

Sí. Las *Directrices* establecen las reglas que rigen los procedimientos de queja, a partir de las cuales los PNC publican sus propios procedimientos. Algunos PNC requieren que las quejas sean presentadas mediante un formulario *online*. Como primer paso en el camino hacia la preparación de una queja debe consultarse el sitio web del PNC, ante el cual la misma será presentada. En el caso de que el PNC no publicara sus procedimientos los sindicatos deberían incluir en la queja, la información establecida en la Parte 4.2 de esta *Guía*.

➔ Una lista de control sobre los pasos para la presentación de quejas se encuentra en la Parte 4.2

1.16 ¿Existen reglas de confidencialidad?

Sí. La transparencia es uno de los criterios esenciales de los PNC. Por lo general, los PNC deben operar de manera transparente. Son excepciones a esta regla los procedimientos de conciliación y mediación, durante los cuales las partes deben garantizar la confidencialidad. Sin embargo, algunos PNC consideran que la confidencialidad debería abarcar la queja misma. Por lo general, los sindicatos y ONG *insisten* en publicar –y publicitar– sus quejas y consideran que se trata de una opción muy importante para ellos.

1.17 ¿Existe la posibilidad de presentar una queja confidencial?

Sí, en parte. Existe la posibilidad de mantener la confidencialidad en relación a algunos elementos de la denuncia, como por ejemplo la identidad de los trabajadores implicados. En cambio, no es posible que la denuncia en sí permanezca confidencial. Tampoco se podrá mantener la confidencialidad relativa al nombre de la organización que presenta la denuncia. Los PNC no admiten quejas anónimas.

1.18 ¿Hay otros instrumentos internacionales para exigir una conducta empresaria responsable a las EMN?

Sí. Existen otros dos instrumentos internacionales con autoridad para promover conducta empresaria responsable: la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT* (Declaración de la OIT sobre las EMN) (1977, versión revisada de 2006); y los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos de las Naciones Unidas* (PR de la ONU) (2011). Hasta la fecha solamente las *Directrices* de la OCDE tienen un mecanismo efectivo de quejas. La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) ha publicado una *Guía a la Declaración de la OIT sobre las EMN*, en tanto la CSI ha elaborado una *Guía a los Principios Rectores de la ONU*.

➔ Los enlaces con estos instrumentos se proporcionan en las Partes 5.2 y 5.3.

1.19 ¿Las Directrices, son relevantes para los Acuerdos Marco Internacionales o Globales?

Sí. Cerca de 20% de los acuerdos negociados entre las federaciones sindicales internacionales y las EMN contienen referencias a las *Directrices* de la OCDE, y los sindicatos han informado sobre el uso de las *Directrices* en las negociaciones (*cf.*

BOX 1.3: ¿Cuál sería un ejemplo? Acuerdos Marco Internacionales: Referencias a las Directrices

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

BOX 1.4: ¿Cuál sería un ejemplo? Acuerdos Marco Internacionales: Resolución de conflictos – GDF Suez y ICM, IndustriALL, ISP²⁹

5.1 Ante una queja o presunta violación del acuerdo se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) En primer término se presentará la queja ante la gerencia local de la empresa. Los trabajadores podrán solicitar representación sindical.
- b) Ante la imposibilidad de resolver la queja con la gerencia local, se deberá trasladarla al sindicato nacional competente que planteará el problema ante la empresa.
- c) Cualquier infracción cuya resolución mediante la discusión en el lugar de trabajo o a nivel nacional fuera imposible será abordada por las partes signatarias del acuerdo en estrecha cooperación con las organizaciones afiliadas a la FSI en el país en cuestión, e informada al gerente responsable quien será el responsable de asegurar que las medidas correctivas sean implementadas de manera oportuna.

BOX 1.3). Los acuerdos marco internacionales son, además, relevantes para la implementación de las *Directrices*. Pueden contribuir al fortalecimiento de los procesos de debida diligencia, proporcionando una fuente de informaciones sobre los riesgos de impactos negativos y los medios para la resolución de conflictos (cf. BOX 1.4).



El enlace con la lista de los acuerdos globales se encuentra en la *Parte 5.4*

1.20 ¿De qué manera los sindicatos han usado las Directrices?

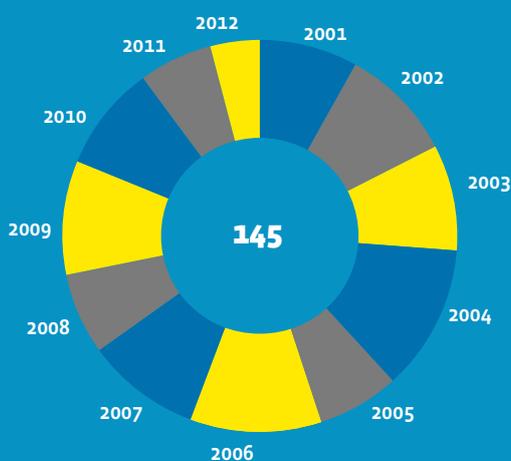
Entre los años 2000 y 2012 los sindicatos han presentado 145 casos de conformidad con las *Directrices*. Esto equivale a un promedio de 12 casos sindicales por año, y tan solo 1 por mes. La mayoría de los casos (cerca de 96%) hacía referencia al Capítulo V (Empleo y relaciones laborales). Asimismo, los sindicatos han hecho un uso importante del Capítulo II (Principios generales). Desde la *actualización* de 2011 los sindicatos han usado extensamente las nuevas recomendaciones sobre el empleo de la debida diligencia para *evitar* y *responder* a los impactos negativos (Capítulo II Principios generales, y IV Derechos humanos).

DATOS ESTADÍSTICOS BÁSICOS

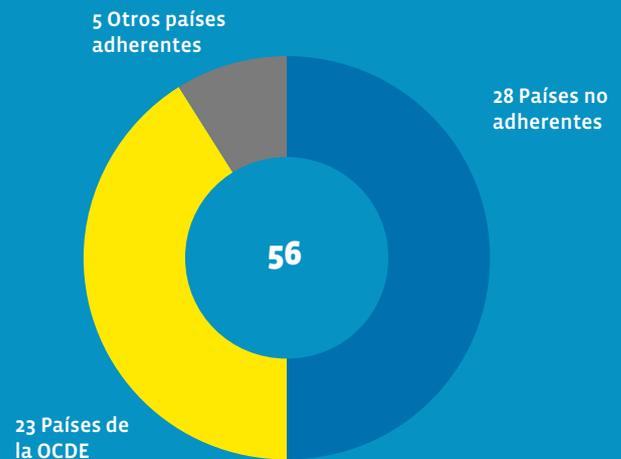
¿Cuántos casos presentados por sindicatos hay? **145**

¿Cuál es el promedio de casos presentados por año? **12.4**

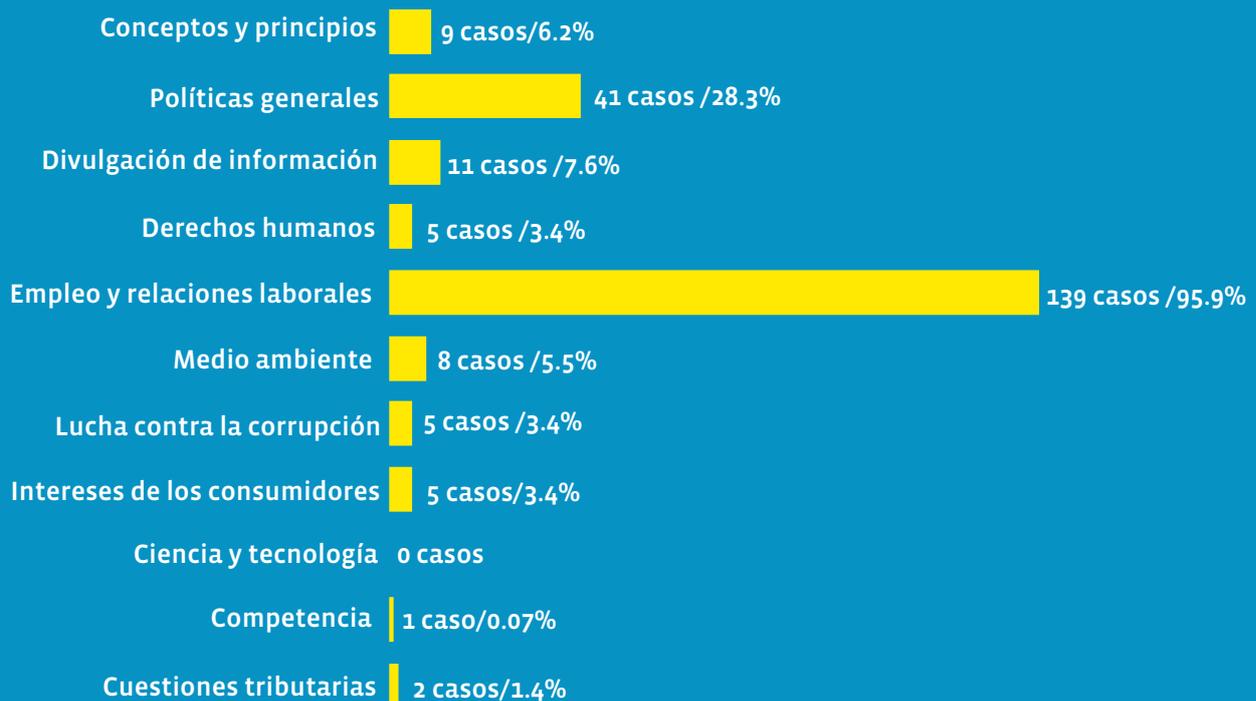
¿En qué años fueron presentados?



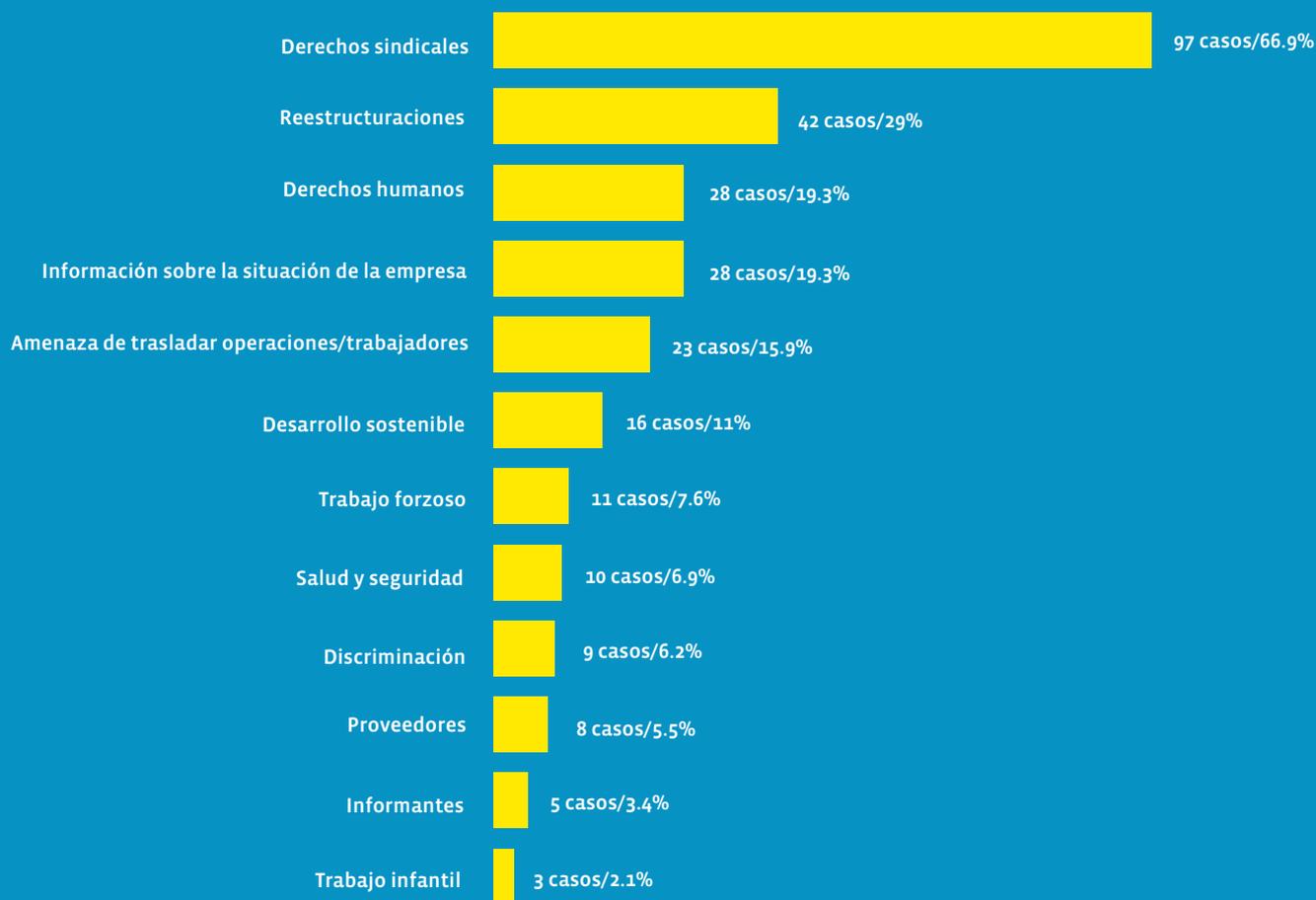
¿En qué países se han producido las violaciones?



¿Qué capítulos fueron usados por los sindicatos?



¿Qué asuntos han sido abordados?



PARTE 2. Entendiendo la responsabilidad de las empresas multinacionales

La Parte 2 establece las responsabilidades de las empresas multinacionales contempladas por las Directrices de la OCDE



2.1 Responsabilidad por el cumplimiento de las Directrices

Las empresas multinacionales (EMN) deberán cumplir, sobre todo, los principios y normas establecidas en las recomendaciones de las *Directrices*. Los principios y normas de las *Directrices* se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la EMN, así como a todos los sectores,³⁰ dondequiera que desarrollen su actividad.³¹ Además, las EMN deberán alentar sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, a que apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con las *Directrices*.³² El incumplimiento de cualquiera de las recomendaciones de las *Directrices* por parte de una EMN constituye una infracción de las *Directrices*.

2.2 Responsabilidad por los impactos negativos

2.2.1 Evitar y responder a los impactos negativos

Complementando la responsabilidad de cumplir los principios y normas de las *Directrices*, las EMN tienen la responsabilidad general de *evitar y responder* a los llamados “impactos negativos” en temas cubiertos por las *Directrices*. Las EMN deberán ‘saber y mostrar’ que no están involucradas ni están susceptibles de estar involucradas en impactos negativos al disponer de los procedimientos adecuados (“debida diligencia”) que les permitan detectar los riesgos de impactos negativos y *responder* a ellos. Lo que constituye una infracción de las *Directrices* será entonces la omisión de la EMN de actuar para *evitar* los impactos negativos y *responder* a los impactos negativos en los que está implicada, sobre la base de la “debida diligencia”.

BOX 2.1: ¿Qué significa “evitar y responder a los impactos negativos”?

Se entiende por impacto negativo a un efecto o una consecuencia negativa que resulta de las actividades (acciones u omisiones³³) de una empresa. El cumplimiento de la responsabilidad de *evitar y responder* a los impactos negativos contempladas por las *Directrices*, obliga a las EMN a tomar medidas (“debida diligencia”) contra los efectos dañinos u otras consecuencias que resulten de sus actividades. Se trata de una responsabilidad básica, aplicable solamente a aquellas recomendaciones de las *Directrices*, cuyo incumplimiento por una empresa resultaría en consecuencias dañinas o de otra forma negativa o provocaría el riesgo de que éstas se produzcan.³⁴ No se aplica a recomendaciones por las que las EMN no se vean potencialmente implicadas en impacto negativos (como la recomendación para que las EMN desarrollen relaciones con instituciones públicas de investigación en los países de acogida³⁵).

Desde la perspectiva de los trabajadores el cambio respecto de las bases para la determinación de la responsabilidad, de la ‘zona de influencia’ a los impactos, es una buena noticia. Las actividades de las empresas pueden causar “impactos negativos” sobre todas las categorías de trabajadores, ya sean empleados o trabajadores por agencia, trabajadores estacionales, o como parte de la cadena de suministro y franquicias. Los impactos no dependen del tipo de relación de trabajo, ni se detienen en la “puerta de la fábrica”.

BOX 2.2: Más sobre la responsabilidad por los impactos negativos

El principio por el que la responsabilidad de una empresa es determinada por los “impactos negativos” causados por ella se estableció en el marco del trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.³⁶ Se había llegado a la conclusión que los límites de la responsabilidad de una empresa en materia de derechos humanos no se debían definir en función del nivel de control o la ‘zona de influencia’, sino por los *impactos* causados por ella. Ha sido un paso significativo que las *Directrices* de la OCDE, en su *versión actualizada* de 2011, no solo incorporaran el mencionado principio, sino lo extendieran a otras áreas políticas contempladas por las *Directrices*, más allá de los derechos humanos.

2.2.2 ¿Cuán amplia es la responsabilidad de evitar y responder sobre los impactos negativos?

Las EMN deberán *evitar* los impactos negativos y *responder* a aquellos en los que se vean implicadas, dondequiera que se produzcan, incluidas sus cadenas de suministro y relaciones comerciales. De esta manera se amplía considerablemente el ámbito de responsabilidad de las EMN contemplado en las *Directrices* (cf. *BOX 2.3*), más allá de la expectativa de que las EMN alienten sus socios comerciales para que adopten prácticas que estén conformes con las *Directrices* (cf. *Parte 2.1*).

BOX 2.3: ¿Cuál sería un ejemplo? Ampliación del ámbito de responsabilidad³⁷

En setiembre de 2012 el Punto Nacional de Contacto (NCP) de Francia sostuvo que la participación de una empresa en el comercio de algodón procedente de Uzbekistán, en cuya cosecha se usaba trabajo infantil, constituía una infracción de las *Directrices*. El PNC estableció que las *Directrices* no habían sido incumplidas por la EMN denunciada en el caso, porque no había adquirido algodón uzbeko en los años anteriores. No obstante, el PNC hizo referencia a las disposiciones de las *Directrices* para que se *eviten* y *aborden* impactos negativos y recordó a la EMN que su responsabilidad se extendía a toda la cadena de suministro. Le recomendó la ejecución de un proceso de “debida diligencia”, y que luego informe al PNC sobre las medidas adoptadas para asegurar que sus proveedores y potenciales socios comerciales se abstengan de usar trabajo infantil en la cosecha de algodón.

2.2.3 ¿Qué clases de impactos negativos deben ser evitados y respondidos por las EMN?

De acuerdo con las *Directrices* las EMN deberán *evitar* y *responder* a:

- impactos negativos en *los campos contemplados por las Directrices*;
- impactos negativos en materia de *derechos humanos*.

2.2.3.1 Impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices

Las *Directrices* (Capítulo II) establecen la responsabilidad general de las EMN, de *evitar* que se vean implicadas en impactos negativos relacionados con cualquiera de los campos contemplados por las *Directrices* y de *responder* a tales impactos cuando se producen.³⁸ Esta responsabilidad general es aplicable a todos los capítulos (incluido *Empleo y relaciones laborales*) con excepción de los referidos a *Ciencia y tecnología* (IX), *Competencia* (X) y *Cuestiones tributarias* (XI).³⁹

2.2.3.2 Impactos negativos sobre los derechos humanos

Las *Directrices* (Capítulo IV) establecen asimismo la responsabilidad específica de las EMN de respetar los derechos humanos. Esto significa que las EMN deberán *evitar* cometer infracciones a los derechos humanos de otros, incluidos los trabajadores, y que deberán tomar las medidas del caso para *responder* a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas (cf. *BOX 2.4*). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe con independencia de la adopción de los tratados de derechos humanos por parte del Estado de acogida y su capacidad o disposición a respetar sus obligaciones en materia de derechos humanos, y se extiende a todos los derechos reconocidos internacionalmente (cf. página siguiente).⁴⁰

BOX 2.4: ¿Qué significa “impacto negativo sobre los derechos humanos”?⁴¹

Un *impacto negativo sobre los derechos humanos* se produce según la definición de las Naciones Unidas “cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos”.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Un nuevo estándar internacional

Los derechos humanos son derechos que pertenecen al ser humano por su calidad de tal. Se aplican a todas las personas, con independencia de la raza, religión, nacionalidad, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad u otra condición. Tradicionalmente, la arquitectura legal internacional en materia de derechos humanos definía obligaciones que debían ser cumplidas por los Estados, pero no por entidades no estatales como las empresas. La década de 1970 marcó el comienzo de un cambio, cuando se adoptaron las *Directrices* de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT (1977). Sin embargo, no existía una norma internacional general en materia de derechos humanos que estableciera las responsabilidades de las empresas hasta que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas refrendara, en junio de 2011, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (cf. Parte 5.3). Los Principios rectores implementaron el Marco ‘Proteger, Respetar, Remediar’ de las Naciones Unidas, que formula tres principios: I. el deber del Estado de proteger los derechos humanos; II. la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y III. un mejor acceso de las víctimas a la remediación.⁴² La responsabilidad empresarial de respeto de los derechos humanos es la nueva norma internacional para la conducta esperada de las empresas, dondequiera que estén operando. La edición actualizada de las *Directrices* de la OCDE de 2011, ha incorporado los conceptos y recomendaciones correspondientes a un nuevo capítulo sobre derechos humanos (IV).

Las empresas no pueden seleccionar y elegir los derechos que respetarán. Las *Directrices* dejan en claro que las empresas tienen el potencial de impactar negativamente en todos los derechos internacionalmente reconocidos, aun cuando en la práctica tengan que poner mayor énfasis en los derechos humanos que estén en mayor riesgo (en el contexto de determinados países, sectores o productos), o donde los impactos sean más severos. Por lo tanto la responsabilidad de las empresas abarca todos los derechos humanos. Las *Directrices* recomiendan que, por lo menos, las EMN respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos, contenidos en los instrumentos generales que siguen:

- *Declaración Universal de los derechos humanos* (1948);
- *Pacto internacional de derechos civiles y políticos* (1966);
- *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* (1966);

El respeto de los derechos humanos es la norma mundial de conducta esperada de las empresas, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia, lo cual no disminuye estas obligaciones.

– **Comentario sobre Capítulo IV.
Derechos humanos, *Directrices de la OCDE
para Empresas Multinacionales***

y los principios sobre derechos fundamentales contenidos en la:

- *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo* (1998).

Las *Directrices* resaltan asimismo que en el caso de estar implicadas en impactos negativos sobre personas que pertenecen a categorías o pueblos específicos –mujeres; niños; trabajadores migrantes y sus familias; personas que pertenecen a minorías étnicas, religiosas o lingüísticas; personas con discapacidad; y pueblos indígenas– las empresas deberán tener en cuenta otras normas complementarias que establecen sus derechos específicos, reconocidos internacionalmente. Estos son:⁴³

- *Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979);
- *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño* (1989);
- *Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (1990);
- *Declaración de los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas* (1992);
- *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad* (2006);
- *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas* (2007).

2.2.4 ¿Cómo se involucran las EMN en impactos negativos?

Las *Directrices* identifican tres formas en que las EMN pueden estar involucradas en impactos negativos:

- Causar:** la empresa puede *causar* impactos negativos *por sus propias actividades*, incluidas las actividades de su cadena de suministro (p. ej., franquicias, acuerdos de licencia y subcontratación);⁴⁴
- Contribuir:** la empresa puede *contribuir* a los impactos negativos *por sus propias actividades*, incluidas las actividades de su cadena de suministro (p. ej., franquicias, acuerdos de licencia y subcontratación);
- Estar relacionadas con un impacto negativo:** por último, los impactos negativos pueden estar *relacionados con* las actividades, productos y servicios prestados a la EMN en el marco de sus *relaciones comerciales* (socios comerciales, entidades que integran la cadena de suministro y otros actores estatales y no estatales).⁴⁵

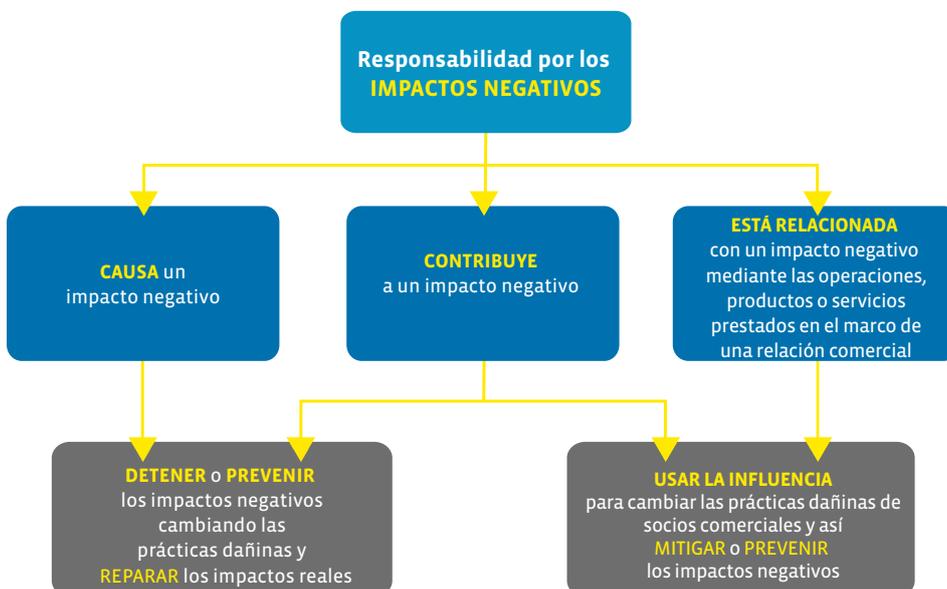
2.2.5 ¿Qué deberán hacer las EMN para evitar y responder a los impactos negativos?

Lo que las EMN deberán hacer para *evitar y responder* a los impactos negativos dependerá del grado de su involucramiento:

- Detener, prevenir, reparar:** Si la EMN ha *causado*, o está en riesgo de *causar* un impacto negativo deberá tomar las medidas necesarias para detener el impacto negativo, si el mismo ya se ha producido, o para prevenirlo antes de que se produzca. Sobre todo, deberá “remediar” (“reparar”) los impactos negativos *reales* (cf. *Parte 2.2.6*);
- Detener, prevenir, reparar y usar la influencia:** Si la EMN ha *contribuido*, o *está en riesgo de contribuir* a un impacto negativo deberá tomar las medidas necesarias para detener su contribución al impacto negativo, si el mismo ya se ha producido, o para prevenirlo antes de que se produzca. Deberá usar también el poder a su alcance (“influencia”) para que las demás entidades cambien sus prácticas dañinas, y así “mitigar” (“reducir”) o prevenir sus impactos negativos. La EMN deberá “reparar” su contribución a los impactos negativos reales;
- Usar la influencia:** Si un impacto real o potencial *está relacionado con* las actividades, productos y servicios prestados a la EMN en el marco de una relación comercial, la EMN deberá usar su “influencia” para que la entidad responsable cambie sus prácticas negativas, y así “mitigar” o prevenir el impacto negativo.

El nivel de influencia que una EMN ejerce sobre un socio comercial no afecta la responsabilidad de la EMN de tener que responder a los impactos negativos. La responsabilidad se determina por su impacto.

CUADRO 2.1: Responsabilidad por los impactos negativos



CUADRO 2.2: Para entender la responsabilidad por los impactos negativos

¿CUÁL ES LA IMPLICANCIA?	¿CUÁL SERÍA EJEMPLO?	¿CÓMO COMPROBAR EL ÉXITO?	¿CUÁL ES LA RESPUESTA?
1. ACTIVIDADES PROPIAS: IMPACTOS DIRECTOS			
1.A. CAUSA un impacto negativo.	Realización de una campaña anti-sindical en la EMN.	La EMN logra detener o prevenir el impacto negativo <i>por completo</i> , luego de abandonar sus prácticas anti-sindicales.	<p>IMPACTOS REALES</p> <p>Detener: Se pone fin a todas las prácticas dañinas que interfieren con el derecho de los trabajadores de formar o afiliarse a un sindicato.</p> <p>Reparar:⁴⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> – Asegurar que los trabajadores tengan la libertad de formar y afiliarse a sindicatos en un clima libre de hostigamiento, represalias e intimidación; – Acuerdos que garanticen el acceso de los sindicatos. <p>IMPACTOS POTENCIALES</p> <p>Prevenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Redactar y publicar un compromiso político público firmado al más alto nivel, relativo a la libertad de asociación y las negociaciones colectivas; – Continuar el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos con la participación de trabajadores y sindicatos; – Dar garantías para el derecho de asociación sindical; – Instruir a la gerencia sobre libertad de asociación y negociación colectiva.
2. CADENAS DE SUMINISTRO Y RELACIONES COMERCIALES: IMPACTOS INDIRECTOS			
2.A. CONTRIBUYE a un impacto negativo. ⁴⁷	Realización de horas extras forzosas y excesivas en una fábrica proveedora de productos electrónicos para más de una EMN (marca), sin pagar las retribuciones que corresponden por ley.	La EMN logra detener o prevenir el impacto negativo en parte, aunque no por completo, mediante la introducción de modificaciones en sus prácticas.	<p>IMPACTOS REALES</p> <p>Detener: Suspender las prácticas dañinas de adquisición.</p> <p>Reparar:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pago retroactivo de las horas extraordinarias sin retribución conforme a la ley; – Reducción de las horas de trabajo; – Introducción de pausas regulares. <p>Usar e intentar de aumentar la influencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Usar la influencia para asegurar que el proveedor modifique las prácticas que contribuyen a las horas extras forzosas; – Trabajar en conjunto con otras marcas para aumentar la influencia y ayudar a asegurar que ellas modifiquen sus prácticas de adquisición. <p>IMPACTOS POTENCIALES</p> <p>Prevenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Publicar una declaración relativa a la política de derechos humanos; – Incluir los compromisos en materia de derechos humanos en la política y los procedimientos que incluyen medidas de adquisición; – Emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos, en conjunto con los trabajadores y sindicatos; – Dar respuestas a las remuneraciones bajas y apoyar un salario mínimo vital.
2.B. RELACIONADA con un impacto negativo debido a las actividades, productos y servicios prestados en el marco de una relación comercial	Una empresa minorista adquiere remeras de un proveedor, cuya producción incluye zapatos. La producción de zapatos implica el trabajo infantil.	La EMN no causa ni contribuye al trabajo infantil; sin embargo, mantiene una relación comercial.	<p>Usar e intentar de aumentar la influencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Usar la influencia para que el proveedor modifique sus prácticas dañinas y detenga el uso de trabajo infantil; – Considerar la disolución o terminación de la relación si el proveedor no detiene la práctica de usar trabajo infantil.

De acuerdo con las Directrices, contribuir a un impacto negativo significa causar, facilitar o incentivar que otra entidad cause un impacto negativo. Esto no incluye contribuciones menores.

BOX 2.5: ¿Qué significa “reparación o remediación”?⁴⁸

Reparación hace referencia “tanto al proceso de reparar un impacto negativo como al resultado sustantivo capaz de contrarrestar o compensar ese impacto negativo”.

2.2.6 ¿En qué consiste la responsabilidad de las EMN de proveer una reparación?

La reparación hace referencia al *proceso* de reparar como a las reparaciones mismas (cf. BOX 2.5). De acuerdo con las *Directrices* las EMN deberán prever o cooperar en un proceso de reparación legítima⁴⁹ y reparar los impactos reales que ellas han *causado* o a los que han *contribuido*.⁵⁰

Los posibles procesos de reparación incluyen mecanismos de queja a nivel operativo que deben ser establecidos por las empresas para facilitar el diálogo o el contacto en torno a los impactos negativos sobre los derechos humanos con las personas o grupos potencialmente afectados. Los mecanismos de queja deberán ser legítimos, transparentes, accesibles, previsibles y equitativos.⁵¹ Las *Directrices* enfatizan que dichos mecanismos de queja no deben socavar el papel de los sindicatos en la resolución de conflictos laborales.⁵²

Si bien las *Directrices* no dan una descripción de las reparaciones, éstas incluyen medidas tales como disculpas, compensaciones económicas y no económicas y órdenes judiciales para prevenir la repetición de los impactos negativos (cf. BOX 2.6).

BOX 2.6: ¿Cuál sería un ejemplo? “Reparación”⁵³

Existen varias formas de reparación:

- Disculpas;
- Restitución;
- Rehabilitación;
- Compensaciones económicas y no económicas;
- Sanciones punitivas (penales o administrativas, por ej. multas);
- Prevención de daños, por ejemplo, mediante órdenes judiciales o garantías de no repetición.

2.2.7 ¿Qué responsabilidad tienen las EMN de usar la influencia?

Cuando una EMN *contribuye* a un impacto negativo, o si sus actividades, productos o servicios *están relacionados* con un impacto negativo provocado en el marco de una relación comercial, la EMN tiene la responsabilidad de usar su poder –“influencia”– para asegurar que la entidad responsable ponga fin a las prácticas negativas, y así reducir el alcance, o el riesgo de un impacto negativo – “mitigación” (cf. BOXES 2.7 y 2.8).

Las *Directrices* reconocen que los niveles de influencia de las EMN variarán en función de factores tales como:⁵⁴

- Características del producto;
- Número de proveedores;
- Estructura de la cadena de suministro;
- Acuerdos contractuales;
- Si el proveedor o socio comercial cumple un papel *esencial* (por ej., si ofrece un producto o servicio sin alternativa razonable).

2.2.8 ¿Cuál deberá ser la respuesta de las EMN a los impactos negativos originados por sus socios comerciales?

Las *Directrices* reconocen también que la respuesta efectivamente dada por la EMN a los impactos negativos vinculados con los socios comerciales, incluida la terminación de la relación, variará de acuerdo con:

- La “influencia” que tiene;
- La *gravedad* de los impactos negativos y la *probabilidad* de que se produzcan;
- La *importancia* del socio comercial para la EMN;⁵⁵
- Los posibles impactos negativos sociales (incluso en materia de derechos humanos) y económicos de la decisión de disolver la relación.⁵⁶

Las respuestas adecuadas de las EMN a los impactos negativos de los socios comerciales identificados en las *Directrices* se explican en el CUADRO 2.3, y se elaboran en mayor profundidad en el CUADRO 2.4.⁵⁷

CUADRO 2.3: Para entender la influencia y la mitigación

Las *Directrices* son aplicables a EMN de todos los sectores económicos, incluido el financiero. Esto significa que las instituciones financieras, entre ellas los fondos de pensiones, deberán utilizar su influencia para que las empresas receptoras de sus inversiones respondan a los impactos negativos vinculados con ellas.



CUADRO 2.4: Respondiendo a los impactos negativos relacionados con socios comerciales⁵⁸

	CON INFLUENCIA	SIN INFLUENCIA
Relación comercial esencial	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> • MITIGAR el riesgo de que el impacto negativo continúe o vuelva a ocurrir • Si NO SE CONSIGUE 	<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar de AUMENTAR LA INFLUENCIA • Si SE CONSIGUE, tratar de mitigar el riesgo de que el impacto negativo continúe o vuelva a producirse • Si NO TIENE ÉXITO, considerar la DISOLUCIÓN o TERMINACIÓN, teniendo en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> • i) los posibles impactos sociales y económicos negativos de la disolución; • ii) la gravedad del impacto
Relación comercial no esencial	<p>C</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar de MITIGAR el riesgo de que el impacto negativo continúe o vuelva a producirse; • Si NO SE CONSIGUE, tomar medidas para PONER FIN A LA RELACIÓN, teniendo en cuenta los posibles impactos sociales y económicos negativos de la disolución 	<p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar opciones razonables para aumentar la influencia a fin de MITIGAR el riesgo que el impacto negativo continúe o vuelva a repetirse; • Si NO ES POSIBLE O NO SE CONSIGUE, considerar la DISOLUCIÓN o TERMINACIÓN

BOX 2.7: ¿Qué significa “influencia”?⁵⁹

Se entiende por influencia a la *capacidad de una empresa de hacer modificar las prácticas negativas de la entidad responsable de causar los impactos negativos (sobre los derechos humanos)*.

BOX 2.8: ¿Qué significa “mitigación”?⁶⁰

Impactos negativos reales: “*Mitigación*” hace referencia a las medidas tomadas para reducir la envergadura de un impacto negativo real (sobre los derechos humanos), seguidas de reparación de los impactos residuales.

Impactos negativos potenciales: “*Mitigación del riesgo*” hace referencia a las medidas tomadas para reducir la probabilidad de que determinados impactos negativos (sobre los derechos humanos) se produzcan.

BOX 2.9: ¿Qué significa “debida diligencia”?⁶¹

Las *Directrices* definen debida diligencia como “*el proceso que, como parte integrante de sus criterios de decisión, permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos, reales y potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera como abordan este tema*”.

2.2.9 ¿Qué responsabilidad tienen las EMN de emplear la debida diligencia?

De acuerdo con las *Directrices* las EMN deberán emplear la debida diligencia para cumplir su responsabilidad de *evitar y responder* a:

- Impactos negativos en materias contempladas por las *Directrices*;
- Impactos negativos en materia de *derechos humanos*.

2.2.9.1 Debida diligencia relativa a materias contempladas por las *Directrices*

Capítulo II (*Principios generales*) establece la responsabilidad general de las EMN de “saber y mostrar” que cumplen su responsabilidad de *evitar* impactos negativos en las materias contempladas por las *Directrices*, y de *responder* a los impactos negativos en los que se vean implicadas. Esto significa que deben disponer de un procedimiento de gestión de riesgos para la recolección de las informaciones necesarias para evaluar el riesgo de que se produzcan impactos negativos, y para identificar los impactos negativos reales que se han producido, así como para informar de la manera como se abordan dichos riesgos. Este proceso se llama “*debida diligencia*” (cf. BOX 2.9).⁶²

2.2.9.2 Debida diligencia en materia de *derechos humanos*

Capítulo IV (*Derechos humanos*) establece la responsabilidad específica de las EMN de emplear “la debida diligencia en materia de *derechos humanos*”⁶³, como parte de su responsabilidad de *evitar y responde* a los impactos negativos sobre los derechos humanos. Las *Directrices* identifican las medidas más importantes de la debida diligencia en materia de *derechos humanos* (cf. BOX 2.10). El CUADRO 2.5 contiene una descripción más detallada.

De acuerdo con las *Directrices* la debida diligencia debe enfocarse los riesgos vinculados a las actividades de la empresa para la sociedad – medio ambiente, comunidades, tenedores de derechos, trabajadores, consumidores –, no para la empresa.

Los acuerdos marco internacionales – acuerdos internacionales negociados entre federaciones sindicales internacionales y EMN– inciden en todos los ámbitos de la debida diligencia al proporcionar fuentes de información, medios para el seguimiento de las respuestas, y mecanismos de reparación.

BOX 2.10: ¿Qué significa “Debida diligencia en materia de derechos humanos”?⁶⁴

Las *Directrices* definen la debida diligencia en materia de derechos humanos como un proceso que “*implica evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, integrar los resultados y poner en práctica las acciones correspondientes, seguir las respuestas y hacer conocer las medidas tomadas para hacer frente a los impactos*”.

CUADRO 2.5: Entendiendo la debida diligencia en materia de derechos humanos⁶⁵

DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS		NOTA DEL TUAC
Alcance: ¿Qué determina el alcance de la debida diligencia en materia de derechos humanos?	Identificación de los impactos negativos sobre los derechos humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Que han sido <i>causados</i> por la EMN; • A los que la EMN ha <i>contribuido</i>; • <i>Que están relacionados</i> con actividades, productos y servicios prestados a la EMN en el marco de una relación comercial. 	Cf. <i>Parte 2.2.4 y 2.2.5</i> de esta guía.
Nivel: ¿Qué determina el nivel de la debida diligencia en materia de derechos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> • La gravedad de los impactos negativos reales y potenciales; • La naturaleza y el contexto de las actividades (país, región, sector o producto); • Tamaño de la empresa. 	El nivel de la debida diligencia debe corresponderse a la gravedad de los impactos negativos.
Características: ¿Qué características tiene la debida diligencia en materia de derechos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoca los riesgos de las actividades de la empresa para los titulares de los derechos, no la empresa; • Proceso continuo;⁶⁶ • Se realiza con las partes implicadas. 	<p>Los trabajadores integran el grupo de los titulares de los derechos.</p> <p>En vista de los cambios en los riesgos de posibles impactos negativos en el tiempo la debida diligencia debe ser continua.</p> <p>La debida diligencia en materia de derechos humanos deberá realizarse directamente con las personas potencialmente afectadas y sus representantes legítimos.⁶⁷ <i>Esto incluye a los trabajadores y sus sindicatos.</i></p>
Pasos: ¿Qué pasos forman parte de la debida diligencia en materia de derechos humanos?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contraer el compromiso político público de respetar los derechos humanos.⁶⁸ 2. Integrar el compromiso político a todos los niveles de la empresa.⁷⁰ 3. Identificar los impactos negativos reales y potenciales.⁷¹ 4. Integrar los resultados y actuar para <i>evitar y responder</i> a los impactos negativos. 5. Reparar los impactos reales, cuando la EMN ha <i>causado</i>, o <i>contribuido</i> a esos impactos. 6. Seguir las respuestas. 7. Hacer conocer las medidas tomadas para hacer frente a los impactos 	<p>Los compromisos políticos en materia de derechos humanos deben ser aprobados al más alto nivel, apoyarse en el asesoramiento de expertos competentes, internos o externos, y dados a conocer interna y externamente.⁶⁹</p> <p>Los compromisos políticos en materia de derechos humanos deben reflejarse en las políticas y procedimientos operativos. Este proceso de integración debe ser impulsado por la dirección de la empresa.</p> <p>Deben ser asignadas las responsabilidades, y establecidos los procesos de toma de decisión.⁷² Las respuestas posibles a los impactos negativos de los socios comerciales se explican en los <i>CUADROS 2.3 y 2.4</i>.</p> <p>La EMN deberá ocuparse activamente de la reparación de los impactos negativos reales, por sus propios medios o en cooperación con otros actores (cf. <i>Parte 2.2.6</i>).</p> <p>El seguimiento de las respuestas debe basarse en indicadores y tener en cuenta los comentarios de las partes afectadas.⁷³</p> <p>Las informaciones deben ser adecuadas, tener la frecuencia suficiente y ser accesibles.⁷⁴</p>

2.3 Responsabilidad por los trabajadores

Las recomendaciones de las *Directrices* hacen referencia a diferentes categorías de trabajadores ('empleados', 'trabajadores', 'trabajadores empleados por'), por lo que la contemplación de los grupos específicos de trabajadores por las *Directrices* dependerá de la recomendación en cada caso. Por lo general, las recomendaciones son aplicables a "todos los trabajadores", o a los trabajadores considerados "en una relación de trabajo con la EMN", incluidos los trabajadores por agencia y contractuales (cf. BOX 2.11).

Sin embargo, la responsabilidad básica de la EMN de *evitar* tener impactos negativos (en las materias contenidas en las *Directrices*), y de *responder* a dichos impactos dondequiera que se produzcan extiende la responsabilidad de la EMN a los trabajadores ocupados en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales (en el caso de las recomendaciones por las que la EMN pueda verse potencialmente implicada en un impacto negativo). Esto incluye trabajadores de franquicias, acuerdos de licencia y subcontrataciones,⁷⁵ así como otros socios comerciales públicos o privados.⁷⁶ Esta nueva responsabilidad extendida de las EMN por los trabajadores de conformidad con las *Directrices* se resume en el CUADRO 2.6.

BOX 2.11: Más sobre la responsabilidad por los trabajadores: Empleo indirecto

Capítulo V. (*Empleo y relaciones laborales*) hace referencia a "trabajadores empleados por la empresa multinacional" y "sus trabajadores".⁷⁷ El comentario explica que estos términos designan a trabajadores que están "en una relación de trabajo con la empresa multinacional"⁷⁸, y que las empresas "que quieran comprender el alcance de sus responsabilidades en relación al Capítulo V" deberían consultar los criterios para la existencia de una relación de trabajo, establecidas en la Recomendación R198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006).⁷⁹ Estos incluyen:

13. a) *el hecho de trabajar*: el trabajo se lleva a cabo de conformidad con las instrucciones y bajo el control de otra parte; implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; se realiza exclusiva o mayoritariamente en beneficio de otra persona; debe ser realizado por el trabajador en persona; es realizado en un horario determinado o en un lugar de trabajo determinado o aceptado por la parte que solicita el trabajo; tiene una duración específica, además de cierta continuidad; requiere la disponibilidad del trabajador; o implica la puesta a disposición de herramientas, materiales y equipos por la parte que solicita el trabajo;
- b) el pago de una remuneración periódica al trabajador; el hecho de que dicha remuneración constituye la única, o la principal fuente de ingreso del trabajador; el pago en especie, por ejemplo alimentos, alojamiento o transporte; el reconocimiento de derechos tales como el descanso semanal y la licencia anual; el pago de viáticos por la parte solicitante del trabajo para cubrir los viajes hechos por el trabajador para llevar a cabo el trabajo; o la ausencia de riesgos financieros para el trabajador.

El comentario sobre el Capítulo V. establece también la expectativa de que las EMN "eviten, fomenten o participen en prácticas laborales encubiertas".⁸⁰

CUADRO 2.6: ¿Qué trabajadores?

RECOMENDACIONES CLAVES EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES	ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMN POR LOS TRABAJADORES	
	RECOMENDACIÓN	IMPACTOS NEGATIVOS ⁸¹
CAPÍTULO II. PRINCIPIOS GENERALES		
<p>A. 4. Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados.</p> <p><i>(El comentario explica que esta recomendación abarca la formación y la capacitación de los empleados, así como la 'noción de la no discriminación' en relación a las prácticas de contratación y promoción. Solo la última podrá implicar, potencialmente, a la EMN en impactos negativos.)⁸²</i></p>	Empleados	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de las prácticas discriminatorias en la contratación y promoción que la EMN <i>causa</i> , a los que contribuye o con los que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales. ⁸³
<p>A. 8. Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las empresas multinacionales de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.</p>	Trabajadores en una relación de trabajo con la EMN , incluidos trabajadores contratados y por agencia, de acuerdo con la definición de la OIT R198 (cf. BOX 2.11).	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la falta de divulgación y formación política (por ej., en materia de derechos humanos, salud y seguridad), que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
<p>A. 9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, <i>de buena fe</i>, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las <i>Directrices</i> o a las políticas de la empresa.</p>	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de prestar salvaguardias para actividades de denuncia , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
CAPÍTULO V. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES		
<p>1. a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.</p>	Trabajadores en una relación de trabajo con la EMN , incluidos trabajadores contratados y por agencia, de acuerdo con la definición de la OIT R198 (cf. BOX 2.11).	Todos los trabajadores potencialmente afectados por la violación de su derecho de constituir sindicatos, de unirse a ellos y de llevar adelante negociaciones colectivas , que la EMN <i>causa</i> , contribuye o que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
<p>1. b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar negociaciones constructivas.</p>		
<p>1. c) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil.</p> <p><i>(El comentario explica que esta recomendación abarca el papel positivo que las EMN pueden jugar para atacar las causas fundamentales de la pobreza y para aumentar el nivel educativo de los niños. Su alcance se extiende más allá de evitar y responder a los impactos negativos.)</i></p>	Cada niño potencialmente afectado por los esfuerzos de abolir el trabajo infantil eficazmente.	Todo tipo de trabajo infantil , que la EMN <i>causa</i> , al que contribuye o con el que <i>está relacionada</i> .
<p>1. d) Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier recurso al trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades.</p>	Cada trabajador potencialmente afectado por los esfuerzos de eliminar toda clase de trabajo forzoso u obligatorio, incluso en sus actividades.	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos del trabajo forzoso u obligatorio , que la EMN <i>causa</i> , contribuye o <i>está relacionada</i> .
<p>1. e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y 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, o por cualquier otra circunstancia...</p>	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la infracción contra su derecho a la no discriminación , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluida la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
<p>2. a) Proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.</p>	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la infracción contra su derecho de negociación colectiva debido a la falta de medios , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
<p>2. b) Proveer a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo.</p>	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la infracción contra su derecho de negociación colectiva debido a la falta de información , en la que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

RECOMENDACIONES CLAVES EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES	ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMN POR LOS TRABAJADORES	
	RECOMENDACIÓN	IMPACTOS NEGATIVOS ⁸¹
2. c) Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de proporcionar información adecuada sobre el estado de la empresa , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
3. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de consultar sobre materias de interés mutuo , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
4. a) Respetar las normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de respetar normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en el país anfitrión , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
4. b) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias .	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de pagar salarios que sean suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
4. c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de garantizar su salud y la seguridad en el lugar de trabajo , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
5. En la mayor medida de lo posible, emplear a personal local para sus actividades y proporcionarle capacitación con el fin de mejorar los niveles de calificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de garantizar la igualdad de oportunidades en materia de formación , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
6. Cuando las empresas prevean 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 mayor medida posible, los efectos adversos...	Trabajadores en una relación de trabajo con la EMN , incluidos trabajadores contratados y por agencia, de acuerdo con la definición de la OIT R198 (cf. <i>BOX 2.11</i>).	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos adversos sobre el empleo, resultantes de la omisión de proporcionar la oportunidad de una cooperación provechosa con el fin de mitigar los efectos de la reestructuración o el cierre de una entidad, que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
7. En el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores relativas a las condiciones de trabajo, o cuando los trabajadores ejerzan su derecho a organizarse, no amenazar con trasladar fuera del país en cuestión la totalidad o parte de la unidad operativa ni con trasladar a trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa localizadas en otros países con el fin de influir	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos que resulten de las amenazas de trasladar operaciones o trabajadores en el contexto de negociaciones realizadas de buena fe , que la EMN <i>causa</i> , a los que contribuye o con los que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
8. Permitir a representantes autorizados de sus trabajadores negociar sobre cuestiones relacionados con convenios colectivos o con las relaciones entre empleados y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto de estas cuestiones.	Trabajadores en una relación de trabajo con la EMN , incluidos trabajadores contratados y por agencia, de acuerdo con la definición de la OIT R198 (cf. <i>BOX 2.11</i>).	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la violación a su derecho de negociación colectiva , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.
CAPÍTULO VI. MEDIO AMBIENTE		
7. Proporcionar formación y capacitación adecuadas a los empleados en materia de medio ambiente, salud y seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, así como en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.	Trabajadores	Todos los trabajadores potencialmente afectados por los efectos negativos de la omisión de proporcionar una enseñanza y una formación adecuadas en materia de salud y seguridad medioambiental , que la EMN <i>causa</i> , a la que contribuye o con la que <i>está relacionada</i> , incluso en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

PARTE 3. Las Directrices de la OCDE y su uso

La Parte 3 presenta problemas sindicales ejemplares que pueden ser abordados usando las Directrices



3.1 Derechos sindicales

3.1.1 ¿Qué potencial tiene el uso de las Directrices?

La mayoría de los casos sindicales (aproximadamente 65%) presentados de conformidad con las *Directrices* se han referido al derecho de los trabajadores de constituir sindicatos y de iniciar negociaciones colectivas. Las *Directrices* pueden ser usadas para defender los derechos sindicales de empleados, trabajadores contratados y trabajadores ocupados en otras partes de la cadena de suministro.

3.1.2 ¿Cuáles son las responsabilidades de las EMN contempladas por las Directrices?

Según las *Directrices* las EMN tienen la responsabilidad de:

- Respetar el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos y de afiliarse a ellos;
- Respetar el derecho de los trabajadores de iniciar negociaciones colectivas;
- Proporcionar los medios para la consecución de acuerdos colectivos eficaces;
- Proporcionar las informaciones necesarias para la realización de negociaciones constructivas sobre las condiciones de trabajo;
- Publicar una política de derechos humanos que incluya el compromiso de respetar el derecho de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos y de iniciar negociaciones colectivas;
- Emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos con el fin de *evitar* verse implicadas en infracciones contra los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos y de iniciar negociaciones colectivas, así como de *responder* a tales infracciones cuando se presenten, incluso en la cadena de suministro y en otras relaciones comerciales;
- Integrar los trabajadores y los sindicatos en la ejecución de la debida diligencia en materia de derechos humanos;⁸⁵
- *Detener* las prácticas dañinas que *causan* o *contribuyen* a infracciones contra los derechos sindicales;
- *Reparar* las infracciones reales de los derechos sindicales, cuando la EMN *ha causado* o *contribuido* a estas infracciones;

BOX 3.1: ¿Qué derechos humanos? Derechos sindicales

Libertad de asociación

PIDCP (Artículo 22)⁸⁶

Declaración de la OIT de 1998 (Artículo 2)⁸⁷

Derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a ellos

PIDESC (Artículo 8)⁸⁸

Derecho de negociación colectiva

Declaración de la OIT de 1998 (Artículo 2)



- Usar su *influencia* para que los socios comerciales *mitiguen* o *prevengan* las infracciones contra los derechos sindicales, cuando la EMN ha *causado* o *contribuido* a tales impactos negativos;
- *Hacer conocer* las medidas para hacer frente a las infracciones de los derechos sindicales.

3.1.3 ¿A qué problemas se pueden dar respuestas?

Las *Directrices* permiten responder a los siguientes problemas:

- Campañas anti-sindicales;
- Interferencias con el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos;
- Represalias contra sindicalistas (pérdidas de horas, medidas disciplinarias, discriminación en la contratación, asignación de puesto de trabajo, despido, remuneración, beneficios, promoción, traslado o reubicación, terminación, formación y jubilación) (cf. BOX 3.2);

BOX 3.2: ¿Cuál sería un ejemplo? Derechos sindicales – Benín y Canadá

En noviembre de 2010 la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) presentó una denuncia ante el PNC de Francia, en el cual alegó que la cadena de hoteles ACCOR había violado el derecho a la libertad de asociación y de la negociación colectiva en Benín y Canadá. En el caso de Benín la dirección se negó al inicio de negociaciones colectivas e implementó, unilateralmente, una nueva política salarial. En Canadá la dirección emprendió una serie de actividades anti-sindicales, entre ellas represalias contra miembros de sindicatos en tres hoteles sin organización sindical, donde los trabajadores habían solicitado el reconocimiento y el derecho a la negociación colectiva. El PNC de Francia aceptó el caso, aunque no ha dispuesto ninguna mediación. La página web del TUAC continúa publicando informaciones actualizadas: <http://www.tuacoecdme-guidelines.org/CaseDescription.asp?id=142>.

- Negativa de las empresas de reconocer el sindicato;
- Negativa de las empresas de iniciar negociaciones colectivas (cf. BOX 3.2);
- Omisión de las empresas de proporcionar informaciones necesarias para que los representantes de los trabajadores puedan llevar adelante negociaciones constructivas sobre las condiciones de trabajo;
- Omisión de proporcionar los medios para que los representantes de los trabajadores puedan conseguir convenios colectivos eficaces;
- Omisión de emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos.

3.1.4 ¿Qué disposiciones son relevantes?

Las disposiciones relevantes de las *Directrices* se resumen en el BOX 3.3:

- Capítulo IV (Derechos humanos): todas las disposiciones;
- Capítulo V (Empleo y relaciones laborales): párrafos 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) y 8.

Las referencias y disposiciones contenidas en otros instrumentos relevantes se resumen en el BOX 3.4.

BOX 3.4: ¿Qué disposiciones? Otros instrumentos – Derechos sindicales

Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966)

Artículo 22: 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus derechos.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

Artículo 8 ... 1. a) El derecho de toda persona de fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998)

Artículo 2.: ... de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe..., los principios relativos a los derechos fundamentales..., es decir:

a) libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva....

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)⁹¹

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)⁹²

Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)⁹³

Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, versión revisada de 2006)⁹⁴

Relaciones de trabajo: Artículos 41-56.

BOX 3.3: ¿Qué disposiciones? Directrices de la OCDE Derechos sindicales

CAPÍTULO IV. Derechos humanos

1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.
2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.
4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.
5. Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos.
6. Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.

CAPÍTULO V. Empleo y relaciones laborales

1. a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.
1. b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente, o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
1. e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y 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, o por cualquier **otra circunstancia**....⁸⁹

Comentario sobre la Recomendación V.1.e)

54. La referencia al principio de no discriminación en materia de empleo y de profesión del párrafo 1.e) se aplica a condiciones tales como **contratación, asignación de puesto de trabajo, despido, remuneración y otros beneficios, ascensos, traslados, cese o desvinculación, capacitación y jubilación**. La lista de formas de discriminación prohibidas tomada del **Convenio 111 de la OIT (1958)**, el **Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000)**, el **Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (1983)**, la **Recomendación 162 sobre los Trabajadores de Edad (1980)** y la **Recomendación 200 sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo (2010)**, establece que toda distinción, exclusión o preferencia por estos motivos es contraria a los convenios, recomendaciones y códigos. La mención de “**cualquier otra circunstancia**” a efecto de las Directrices se refiere a la **actividad sindical** y a características personales tales como edad, incapacidad, embarazo, estado civil, orientación sexual y situación en relación con el VIH.⁹⁰

2. a) Proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.
2. b) Proveer a los representantes de los trabajadores la información que necesitan para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo.
8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar sobre cuestiones relacionadas con convenios colectivos o con las relaciones entre empleados 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.

3.2 Reestructuración/cierre

3.2.1 ¿Qué potencial tiene el uso de las Directrices?

Casi un tercio de los casos sindicales (aproximadamente 30%) presentados de conformidad con las *Directrices* se han referido al cierre de entidades u operaciones y la omisión de las empresas de entrar en consultas con los trabajadores y los sindicatos, de proporcionar información y de notificar los cambios con antelación.

3.2.2 ¿Cuáles son las responsabilidades de las EMN contempladas por las Directrices?

Según las *Directrices* las EMN tienen la responsabilidad de:

- Comunicar a los trabajadores y a sus representantes las informaciones que les permitan hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad y del conjunto de la empresa;
- Publicar, en los plazos oportunos, las informaciones exactas sobre todos los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera y resultados respecto al conjunto de la empresa y por líneas de negocio o zonas geográficas;
- Promover las consultas y la cooperación entre la patronal y los trabajadores sobre asuntos de interés mutuo;
- Notificar con una antelación razonable a los trabajadores y sindicatos los cambios que puedan tener efectos significativos sobre el empleo;
- Proporcionar la oportunidad de una cooperación constructiva con los trabajadores y representantes gubernamentales con el fin de mitigar los efectos de la reestructuración o el cierre, incluso mediante la notificación anticipada;
- Emplear la debida diligencia con el fin de *evitar y responder* a impactos negativos sobre el empleo que resultan de la reestructuración o del cierre, incluso en la cadena de suministro y en relación a otras relaciones comerciales;

BOX 3.5: ¿Cuál sería un ejemplo? Reestructuración/cierre – Perú⁹⁵

En marzo de 2009 la Central Nacional de la Mujer Minera del Perú y la Central Unitaria de Trabajadores CUT PERU presentaron una queja ante el PNC de Perú en relación al despido de cuarenta y siete mineros contratados en la unidad minera Rosaura, perteneciente a Perubar S.A., una empresa subsidiaria de la UMN suiza Glencore AG. La queja tenía como eje la omisión de Perubar de hacer conocer su decisión a los trabajadores o de consultarla con ellos, o de explicar las razones para la terminación de las operaciones en Rosaura. El PNC de Perú rechazó el caso alegando la existencia de procedimientos judiciales en curso (cf. *Parte 4.1.1*); no obstante, intentó concretar una mediación por intermedio del proceso judicial.

Dado el mayor nivel de elaboración la Declaración de la OIT sobre las EMN puede ser útil para comprender las Directrices.

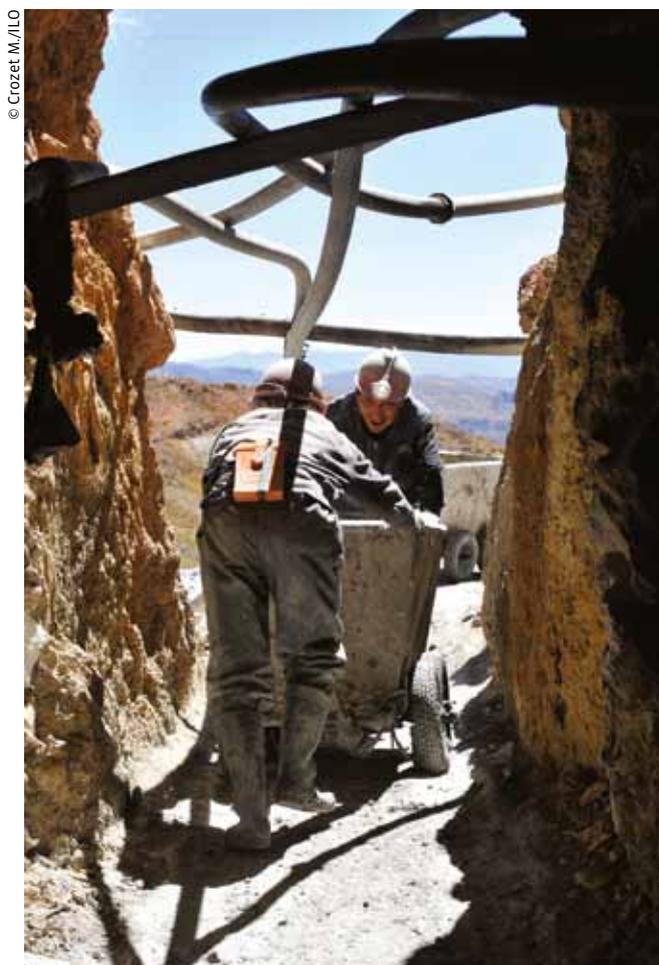
– **Comentario sobre el Capítulo V. Empleo y relaciones laborales, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**

- *Reparar* los impactos negativos sobre el empleo que resultan de la reestructuración o del cierre, cuando la EMN ha *causado* o *contribuido* a estos impactos, incluso en la cadena de suministro;
- Usar su *influencia* para que los socios comerciales mitiguen los impactos negativos sobre el empleo que resultan de la reestructuración o del cierre, cuando la EMN ha *causado* o *contribuido*, o se encuentra vinculada a estos impactos negativos.

3.2.3 ¿A qué problemas se pueden dar respuestas?

Las *Directrices* permiten responder a los siguientes problemas:

- Omisión de proporcionar información sobre el estado y los resultados de la entidad o de la empresa;
- Omisión de notificar con una antelación razonable cualquier medida de reestructuración o cierre;





- Omisión de emplear la debida diligencia con el fin de *evitar y responder* a impactos negativos sobre el empleo que resultan de la reestructuración o del cierre;
- Omisión de cooperar con los trabajadores con el fin de *mitigar* los impactos negativos de la reestructuración o el cierre sobre el empleo;
- Omisión de reparar los impactos negativos sobre el empleo, cuando la EMN los ha *causado* o ha *contribuido* a ellos;
- Omisión de usar su influencia para que los socios comerciales *mitiguen* los impactos negativos sobre el empleo, cuando la EMN ha *causado* o *contribuido*, o se encuentra *vinculada* a estos impactos negativos.

3.2.4 ¿Qué disposiciones son relevantes?

Las disposiciones relevantes de las *Directrices* se resumen en el **BOX 3.7**:

- Capítulo II (Principios generales): párrafos A.10, A.11 y A.12;
- Capítulo III (Divulgación de información): párr. 1;
- Capítulo V (Empleo y relaciones laborales): párrafos 2.c), 3. y 6.

BOX 3.6: ¿Cuál sería un ejemplo? Reestructuración/cierre – Bélgica⁹⁶

En enero de 2011 el PNC de Bélgica llegó a la conclusión que la compañía de seguridad Brink's había omitido proporcionar información adecuada a los representantes de los trabajadores sobre su reestructuración o de notificarlos con una antelación razonable sobre el traslado de una parte de Brink's Belgium. El PNC de Bélgica recomendó que el Grupo Brink's promoviera el respeto de las *Directrices* en todas las empresas integrantes del grupo, con especial énfasis en las disposiciones sobre la publicación, en tiempo y de manera transparente, de la información económica y financiera.

BOX 3.7: ¿Qué disposiciones? Directrices de la OCDE Reestructuración/cierre

CAPÍTULO II. Principios generales

A. 10. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales que se describen en los apartados 11 y 12 e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos....

A. 11. Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las *Directrices* y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos.

Comentario sobre la Recomendación II. A. 11

17. Evitar que las empresas generen o contribuyan a generar impactos negativos en las áreas contempladas en las *Directrices* a través de sus operaciones que incluye las actividades en la cadena de suministro. Las relaciones en la cadena de suministro pueden tener formas diversas; por ejemplo, franquicias, contratos de licencia o subcontratación.

A. 12. Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial.

Comentario sobre la Recomendación II. A. 12

14.Se entiende por "relación comercial" toda relación con socios comerciales, entidades que pertenezcan a la cadena de suministro o cualquier otra entidad pública o privada, directamente ligada a sus actividades comerciales, productos o servicios.

CAPÍTULO III. Divulgación de información

1. Las empresas deberán garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de información exacta sobre todos los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera y resultados, accionistas y sistema de gobierno de la empresa. Deberá publicarse esta información respecto al conjunto de la empresa y, cuando proceda, desglosada por líneas de negocio o zonas geográficas.

CAPÍTULO V. Empleo y relaciones laborales

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

3. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.

Comentario sobre la Recomendación V.3

56. La referencia a las formas consultivas de participación de los trabajadores incluida en el párrafo 3 del presente capítulo fue tomada de la Recomendación 94 de la OIT sobre la Consulta y la Colaboración entre Empleadores y Trabajadores en el Ámbito de la Empresa (1952). También es concordante con una disposición de la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales.

6. Cuando las empresas prevean 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 mayor medida posible, los efectos adversos. Teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, convendría que la dirección enviase dicha notificación antes de tomar la decisión definitiva. Pueden emplearse otros medios para establecer una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de este tipo de decisiones.

3.3 Salud y seguridad

3.3.1 ¿Qué potencial tiene el uso de las Directrices?

Las recomendaciones de las *Directrices* sobre salud y seguridad pueden ser usadas por los trabajadores empleados en las operaciones de las EMN, así como por trabajadores en la cadena de suministro y otras relaciones comerciales potencialmente afectadas por impacto negativos sobre la salud y la seguridad, en las que la EMN esté implicada.

3.3.2 ¿Cuáles son las responsabilidades de las EMN contempladas por las Directrices?

Según las *Directrices* las EMN tienen la responsabilidad de:

- Tomar las medidas adecuadas para asegurar estándares de salud y seguridad de trabajo adecuados en sus operaciones;
- Aplicar los estándares regulatorios y normas industriales imperantes, aun cuando las regulaciones nacionales no lo requieren;
- Respetar el derecho de los trabajadores de retirarse de una situación laboral insegura;
- Abstenerse de represalias contra trabajadores que informan sobre infracciones de la legislación de salud y seguridad y de las *Directrices*;
- Elaborar una política en materia de derechos humanos que incluya la salud y la seguridad;
- Asegurar que los compromisos políticos en materia de salud y seguridad sean *integrados* a los procedimientos y políticas operativas;
- Promover la conciencia y el cumplimiento de las políticas de salud y seguridad por parte de los trabajadores mediante programas de divulgación y formación;
- Emplear la debida diligencia para *evitar* que queden implicadas en los impactos negativos sobre la salud y la seguridad, y *responder* a los impactos en los que estén implicadas, incluso en sus cadenas de suministro y en virtud de sus relaciones comerciales;
- Llevar a cabo el proceso de debida diligencia con la participación de trabajadores y sindicatos;
- *Detener* las prácticas dañinas que *causan* o *contribuyen* a impactos negativos sobre la salud y la seguridad;

BOX 3.8: ¿Qué derechos humanos? Salud y seguridad

Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo
PIDESC (Artículo 7)

Derecho a la Salud
PIDESC (Artículo 12)

Las empresas pueden impactar prácticamente sobre todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

– Capítulo IV. Derechos humanos, *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.*

- *Reparar* los impactos reales en materia de salud y seguridad, cuando la EMN ha *causado* o *contribuido* a estos impactos;
- Usar la *influencia* para que los socios comerciales mitiguen sus impactos negativos sobre la salud y la seguridad, cuando la EMN ha contribuido a estos impactos o está vinculada a ellos;
- *Comunicar* las medidas tomadas en respuesta a los impactos negativos sobre la salud y la seguridad.

3.3.3 ¿A qué problemas se puede dar respuestas?

Las *Directrices* permiten responder a problemas que abarcan el abanico completo de asuntos relacionados con la salud y la seguridad:

- Protección contra incendios;
- Encierro de trabajadores por razones de seguridad;
- Exposición a sustancias peligrosas, ruido y polvo;
- Omisión de proporcionar equipos adecuados de protección;
- Omisión de emplear la debida diligencia en materia de salud y seguridad;
- Omisión de proporcionar capacitación en cuestiones de salud y seguridad, que incluya la manipulación de sustancias peligrosas;
- Represalias contra trabajadores que informen de buena fe sobre infracciones contra la legislación de salud y seguridad o las *Directrices*.

BOX 3.9: ¿Cuál sería un ejemplo? Salud y seguridad – Brasil⁹⁷

En mayo de 2006 el sindicato Sipetrol-SP (Sindicato de los trabajadores de derivados del petróleo y minerales de hierro del Estado de San Pablo) y la ONG *Green Alternative Collective* (CAVE) presentaron una denuncia contra Shell y Esso ante los PNC de Brasil y los Países Bajos, respectivamente, por la omisión de Shell y Esso de responder a las quejas del ministro estatal de Salud por la violación de la legislación federal, estatal y municipal de salud y seguridad relativa a la exposición a productos que contienen sustancias químicas peligrosas. El PNC de Brasil ha aceptado el caso, pero informó que debido al juicio en curso no le había sido posible reunir las partes para una mediación. (cf. Parte 4.1.1.).

BOX 3.10: ¿Qué disposiciones? Directrices de la OCDE – Salud y seguridad

CAPÍTULO II. Principios generales

A.8. Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las empresas multinacionales de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.

A.9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa.

Párrafos A.10, A.11 y A.12 (cf. BOX 3.7).

CAPÍTULO IV. Derechos humanos

Párrafos 1, 2, 3, 4, 5, 6 (cf. BOX 3.3).

CAPÍTULO V. Empleo y relaciones laborales

4.c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Comentario sobre la Recomendación V. 4.c

57. La referencia a la salud y a la seguridad del medio de trabajo implica que las empresas multinacionales deben **aplicar** las reglamentaciones y las normas que estén vigentes, para reducir los riesgos de accidente y enfermedad que surjan o se produzcan durante el empleo o se relacionen con el trabajo. Se trata de alentar a las empresas a **mejorar el nivel de resultados en materia de sanidad y seguridad en el trabajo en todos los sectores de sus operaciones, incluso en aquellos casos en que lo anterior no sea exigido formalmente por las reglamentaciones vigentes en los países en que operan. Se trata, también, de alentar a las empresas a respetar la posibilidad de que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo cuando haya motivos razonables para pensar que hay un peligro grave e inminente para su salud o seguridad.... La Recomendación 194 de la OIT (2002) proporciona una lista indicativa de las enfermedades profesionales y precisa las recopilaciones de directivas prácticas y guías que las empresas deben tener en cuenta para implementar esta recomendación de las Directrices.**⁹⁸

CAPÍTULO VI. Medio ambiente

7. Proporcionar formación y capacitación adecuadas a los empleados en materia de medio ambiente, salud y seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, así como en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.

Comentario sobre la Recomendación VI.7

73. Las empresas tienen un papel importante que desempeñar en la capacitación y formación de sus empleados en relación con las cuestiones medioambientales. Se les alienta a llevar adelante esta responsabilidad de la manera más amplia posible, en especial en áreas directamente relacionadas con la salud y la seguridad de las personas.



© MITZA A/110

3.3.4 ¿Qué disposiciones son relevantes?

Las disposiciones relevantes de las *Directrices* se resumen en el BOX 3.10:

- Capítulo II (Principios generales): párrafos A.8, A.9, A.10, A.11 y A.12;
- Capítulo IV (Derechos humanos): todas las disposiciones;
- Capítulo V (Empleo y relaciones laborales): párr. 4.c);
- Capítulo VI (Medio ambiente): párr. 7.

Las referencias y disposiciones de otros instrumentos relevantes se resumen en BOX 3.11.

BOX 3.11: ¿Qué disposiciones? Otros instrumentos – Salud y seguridad

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

Artículo 7... reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:...

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;...

(b) La seguridad y la higiene en el trabajo;...

Artículo 12

1. ... reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. ...

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados partes... con el fin de asegurar la plena efectividad de este derecho figurarán las necesarias para: ...

(b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

Recomendación 194 de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales (2002)

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT (1977, versión revisada de 2006)

Seguridad y salud: Artículos 38-40

3.4 Trabajo precario

3.4.1 ¿Qué potencial tiene el uso de las Directrices?

Las *Directrices* pueden ser usadas en defensa de los derechos y para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores potencialmente afectados por los impactos negativos en las materias contempladas por las *Directrices*, en las que la EMN se vea implicada, sin importar la relación de trabajo. Asimismo pueden ser usadas en campañas sindicales contra el trabajo precario con el fin de enfrentar el uso de trabajadores subcontratados (cf. BOX 3.14).

3.4.2 ¿Cuáles son las responsabilidades de las EMN contempladas por las Directrices?

Según las *Directrices* las EMN tienen la responsabilidad de:

- Cumplir con las recomendaciones de las *Directrices*;
- Evitar encontrarse implicadas en impactos negativos que afectan a trabajadores en condiciones de trabajo precario en materias contempladas por las *Directrices* y responder a estos impactos, cuando se producen.

3.4.3 ¿A qué problemas se puede dar respuestas?

Todos los problemas contemplados por las Directrices que afectan a trabajadores en condiciones de trabajo precario pueden ser enfrentados. Estos incluyen:

- Derechos humanos/derechos sindicales;
- Discriminación;
- Condiciones de trabajo;
- Salud y seguridad;
- Condiciones de vida.

BOX 3.12: ¿Qué derechos humanos? Trabajo precario⁹⁹

Derecho a la libertad de asociación

PIDCP (Artículo 22)

Declaración de la OIT de 1998 (Artículo 2)

Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección

PIDESC (Artículo 8)

Derecho a la negociación colectiva

Declaración de la OIT de 1998 (Artículo 2)

Derecho a la no discriminación en materia de empleo y ocupación

Declaración de la OIT de 1998 (Artículo 2)

Derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

PIDESC (Artículo 7)

Derecho a un nivel de vida adecuado (alimentación, vestido y vivienda adecuados)

PIDESC (Artículo 11)

3.4.4 ¿Qué disposiciones son relevantes?

Son relevantes todas las recomendaciones por las que la EMN quedará potencialmente implicada en impactos negativos sobre los trabajadores. Estas incluyen (cf. BOX 3.15):

- Capítulo II (Principios generales): párrafos A.1, A.10, A.11, A.12 y A.13;
- Capítulo IV (Derechos humanos): todas las disposiciones;
- Capítulo V (Empleo y relaciones laborales): todas las disposiciones.

Las referencias y disposiciones de otros instrumentos relevantes se resumen en el BOX 3.16.

BOX 3.13: ¿Cuál es el significado de “trabajo precario”?

“Trabajo precario” hace referencia a trabajos temporales (ocasionales, por temporada o de duración determinada) o llevados a cabo en una relación ‘triangular’, en la cual el trabajador es empleado por una agencia u otro intermediario, pero trabaja en nombre de otra empresa. El trabajo precario se caracteriza típicamente por remuneraciones bajas, beneficios reducidos y un alto grado de inseguridad.

BOX 3.14: ¿Cuál sería un ejemplo? Trabajo precario – Pakistán¹⁰⁰

En octubre de 2008 y marzo de 2009, respectivamente, la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) presentó dos quejas contra Unilever ante el PNC del Reino Unido por las prácticas de empleo en dos fábricas de Pakistán, basadas en gran medida en contratos precarios. La UITA sostuvo que el recurso abusivo a los contratos de empleo precario en los hechos había denegado el derecho de los trabajadores de ser representados por un sindicato con una relación de negociación colectiva con Unilever como empleador real. A partir de la mediación proporcionada por el PNC del Reino Unido, Unilever aceptó transformar los contratos precarios en relaciones de empleo directo y permanente, por lo cual el número de afiliados sindicales aumentó sustancialmente en ambas plantas. En cambio los sindicatos locales aceptaron el retiro de todas las demandas legales. A raíz de la exitosa resolución de los conflictos Unilever ha reconocido la UITA y se ha establecido un proceso de relacionamiento formal con la empresa.

BOX 3.15: ¿Qué disposiciones? Directrices de la OCDE – trabajo precario

CAPÍTULO II. Principios generales

A.1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible.

Párrafos A.10, A.11 y A.12 (cf. BOX 3.7).

A.13. Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las *Directrices*, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la *Directrices*.

CAPÍTULO IV. Derechos humanos

Párrafos 1, 2, 3, 4, 5, 6 (cf. BOX 3.3).

CAPÍTULO V. Empleo y relaciones laborales

Derechos sindicales: párrafos 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) y 8 (cf. BOX 3.3); *Reestructuración/Cierre*: párrafos 2.c), 6 (cf. BOX 3.7); *Salud y seguridad*: párr. 4.c) (cf. BOX 3.10).

4.b) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los **mejores salarios**, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias.



© Crozet M./IJO

BOX 3.16: ¿Qué disposiciones? Otros instrumentos – trabajo precario

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

Artículo 22: 1. Cf. BOX 3.4

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

Artículo 7: ...el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración mínima que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

(i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

(ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8: ... 1 a) El derecho de toda persona de fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...

Artículo 11: 1. ... el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de la remuneración (1951)¹⁰¹

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

Artículo 2: ... Cf. BOX 3.3.

Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006)

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT (1977, versión revisada de 2006)

3.5 Trabajadores migrantes

3.5.1 ¿Qué potencial tiene el uso de las Directrices?

Las *Directrices* son aplicables a todos los trabajadores potencialmente afectados por los impactos negativos en las materias contempladas por las *Directrices* en las que la EMN está implicada, incluso en la cadena suministro, por lo cual pueden ser usadas para defender los derechos y abordar la explotación de los trabajadores migrantes.

3.5.2 ¿Cuáles son las responsabilidades de la EMN contempladas por las Directrices?

Las *Directrices* reconocen los riesgos específicos en materia de derechos humanos que afectan a los trabajadores migrantes y requieren una atención especial (cf. BOX 3.20).¹⁰² Según las *Directrices* las EMN tienen la responsabilidad de:

- Cumplir las recomendaciones de las *Directrices*;
- Evitar encontrarse implicadas en impactos negativos que afectan a trabajadores migrantes en materias contempladas por las *Directrices* y responder a estos impactos, cuando se producen;
- Respetar los derechos humanos de los trabajadores migrantes, incluidos los establecidos en la Convención sobre los trabajadores migratorios (1990) (cf. BOX 3.17 y 3.21).

3.5.3 ¿A qué problemas se pueden dar respuestas?

Todos los impactos negativos sobre los trabajadores migrantes en los que la EMN esté implicada y que estén contemplados por las *Directrices* pueden ser enfrentados. Estas incluyen:

- Discriminación;
- Condiciones de trabajo;
- Condiciones de vida;
- Retención de salarios;
- Confiscación de pasaportes/documentos de identificación;

BOX 3.17: ¿Qué derechos humanos? Trabajadores migrantes⁹³

TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS

Derecho a la libertad de esclavitud, servidumbre y trabajos forzosos u obligatorios

Artículo 11 (Convención sobre los trabajadores migratorios)

Derecho a la privacidad

Artículo 14 (Convención sobre los trabajadores migratorios)

Derecho a la propiedad

Artículo 15 (Convención sobre los trabajadores migratorios)

Derecho al trato igual en materia de remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo

Artículo 25 (Convención sobre los trabajadores migratorios)

Derecho a la afiliación libre a cualquier sindicato

Artículo 26 (Convención sobre los trabajadores migratorios)

TRABAJADORES MIGRATORIOS DOCUMENTADOS

Derecho a establecer asociaciones y sindicatos en el estado de empleo

Artículo 40 (Convención sobre los trabajadores migratorios)



- Imposición ilegal de cuotas asociadas al empleo;
- Trabajo obligatorio;
- Trabajo forzoso;
- Violencia física;
- Violencia sexual;
- Trabajo infantil.

3.5.4 ¿Qué disposiciones son relevantes?

Son relevantes todas las recomendaciones por las que la EMN quedará potencialmente implicada en impactos negativos sobre los trabajadores migrantes. Estas incluyen (cf. BOX 3.20):

- Capítulo II (Principios generales): párrafos A.1, A.10, A.11, A.12 y A.13;
- Capítulo IV (Derechos humanos): todas las disposiciones;
- Capítulo V (Empleo y relaciones laborales): 1.a), 1.b), 1.c), 1.d), 1.e), 4.b), 4.c);

Una selección de disposiciones de la Convención sobre los trabajadores migratorios se encuentra en el BOX 3.21.

BOX 3.18: ¿Cuál sería un ejemplo? Trabajadores migrantes – Países Bajos¹⁰⁴

En julio de 2012 la Federación de Sindicatos Nacionales de los Países Bajos (FNV) presentó una queja al PNC de los Países Bajos sobre la remuneración desigual de trabajadores migrantes procedentes, fundamentalmente, de países de Europa oriental que trabajaban en los Países Bajos. Los trabajadores habían sido contratados por agencias subcontratadas por Nuon y Mitsubishi para la construcción de una nueva central eléctrica. FNV alegó que los trabajadores migrantes deberían ser remunerados sobre la misma base que los trabajadores holandeses de la construcción, según el acuerdo colectivo vigente en el lugar de la obra. La queja sostuvo que de acuerdo con las *Directrices*, Nuon y Mitsubishi deberían alentar a sus contratistas a aplicar las *Directrices*, y emplear la debida diligencia con el fin de evitar impactos negativos y responder a los impactos en los que se vean implicadas. Las informaciones actualizadas pueden ser consultadas en el sitio web del TUAC: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id 165>

BOX 3.19: ¿Cuál sería un ejemplo? Trabajadores migrantes – Argentina²⁰⁵

En junio de 2011 las ONG Centro de Derechos humanos y Ambiente (CEDHA), SOMO, INCASUR y OXFAM Novib presentaron una queja al PNC holandés en relación a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores migrantes ocupados en las operaciones de desfloración del maíz de la EMN holandesa Nidera en Argentina. La queja documentaba las infracciones de los Capítulos IV (Derechos humanos) y V (Empleo y relaciones laborales) con respecto a las condiciones inadecuadas de vida, la falta de higiene y seguridad, la retención de salarios, la intimidación de trabajadores dispuestos a abandonar su trabajo en las operaciones y la información insuficiente sobre los términos, condiciones y el lugar de trabajo. A raíz de la mediación del PNC holandés Nidera se comprometió a establecer una política de derechos humanos y de implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos.

BOX 3.20: ¿Qué disposiciones? Directrices de la OCDE Trabajadores migrantes

CAPÍTULO II. Principios generales

Párrafos A.1, A.10, A.11, A.12 y A.13 (cf. BOXES 3.7 y 3.15).

CAPÍTULO IV. Derechos humanos

Párrafos 1, 2, 3, 4, 5, 6 (cf. BOX 3.3).

Comentario sobre el Capítulo IV

40. En función de las circunstancias, las empresas pueden adoptar normas adicionales. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas que pertenecen a categorías específicas o poblaciones que merecen una atención particular, cuando puedan tener un impacto negativo sobre estos derechos. En este contexto, los instrumentos de Naciones Unidas han precisado los derechos de los pueblos indígenas; las personas que pertenecen a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas; las mujeres; los niños; los discapacitados; los **trabajadores inmigrantes y sus familias...**

CAPÍTULO V. Empleo y relaciones laborales

1.a), 1.b), 1.e), 4.b), 4c) (cf. BOXES 3.3, 3.10 y 3.15).

1. c) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Comentario sobre la Recomendación V.1.c)

52. El párrafo 1c) recomienda que las empresas multinacionales contribuyan a la abolición efectiva del trabajo infantil, en el sentido de las **Declaración de la OIT de 1998** y el **Convenio 182 de la OIT** sobre las peores formas del trabajo infantil. El **Convenio 138**¹⁰⁶ y la **Recomendación 146**¹⁰⁷ (ambos adoptados en 1973) sobre la edad mínima de acceso al empleo, son los instrumentos más antiguos de la OIT en el campo de trabajo infantil.

1. d) Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades.

Comentario sobre la Recomendación V.1.d)

53. El párrafo 1d) recomienda que las empresas contribuyan a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, principio también tomado de la Declaración de la OIT de 1998. La referencia a este principio fundamental de trabajo se base en el **Convenio 29 de la OIT** (1930)¹⁰⁸ y el **Convenio 105 de la OIT** (1957).¹⁰⁹

4. a) Respetar las normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.

BOX 3.21: ¿Qué disposiciones? Convención sobre los trabajadores migratorios

TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS

Artículo 11:

1. Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a esclavitud ni servidumbre.
2. No se exigirá a los trabajadores migratorios ni a sus familiares que realicen trabajos forzados u obligatorios.

Artículo 14:

Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia u otras comunicaciones...

Artículo 15:

Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será privado arbitrariamente de sus bienes...

Artículo 25:

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

- (a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidos en este término;
- (b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo...

Artículo 26: ...

- (a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley...
- (b) Afiliarse libremente a cualquier sindicato o a cualquiera de las asociaciones citadas...;
- (c) Solicitar ayuda y asistencia de cualquier sindicato o de cualquiera de las asociaciones citadas.

TRABAJADORES MIGRATORIOS DOCUMENTADOS

Artículo 40:

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán el derecho a establecer asociaciones y sindicatos en el Estado de empleo...

PARTE 4. El procedimiento de quejas

La Parte 4 describe el procedimiento de quejas ante los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) respaldados por los gobiernos y proporciona una lista de control para la presentación de quejas.



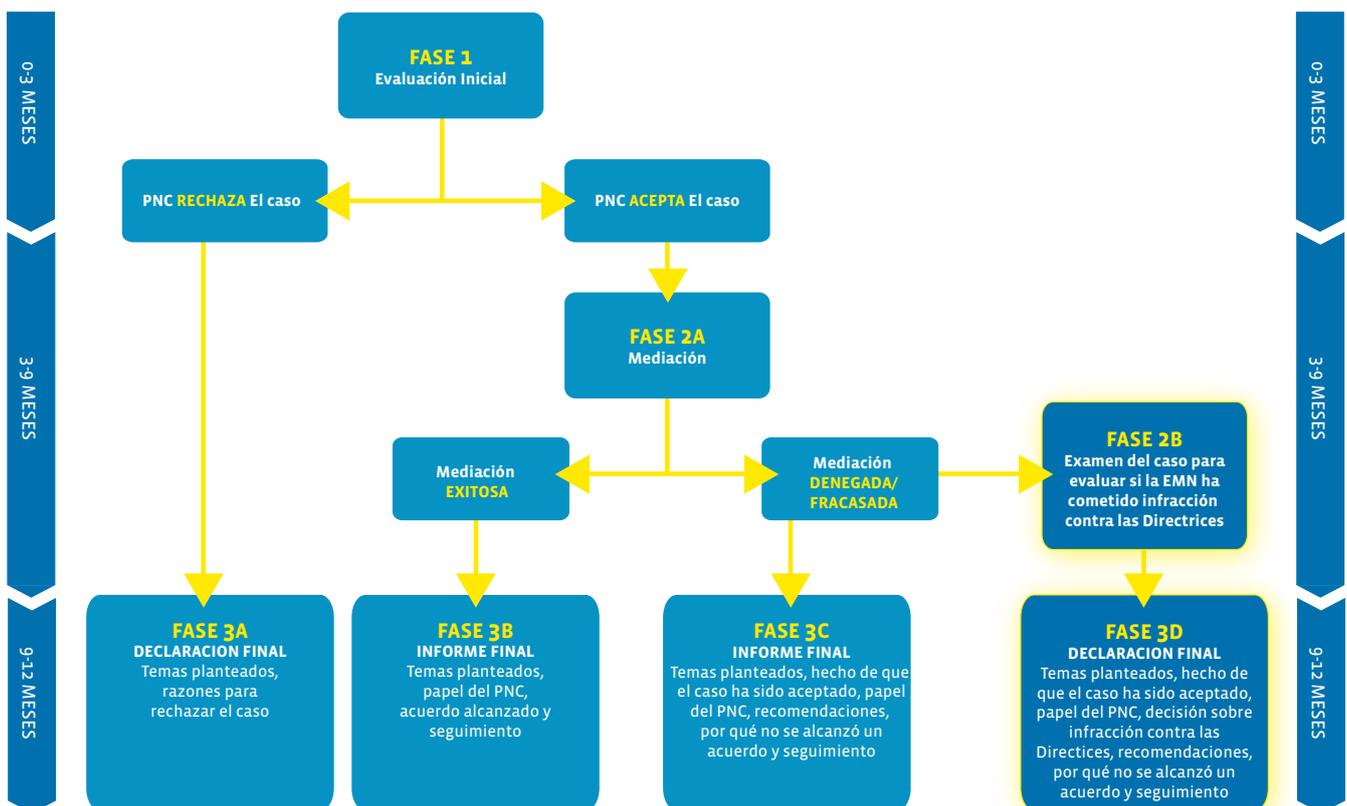
4.1 El procedimiento de quejas ante los PNC

Uno de los cometidos más importantes de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) respaldados por los gobiernos es la resolución de quejas de presuntas infracciones contra las *Directrices* presentadas por organizaciones sindicales u ONG. Las *Directrices* describen un procedimiento de quejas en tres fases que debe ser completado dentro de un plazo de doce meses.¹¹⁰

- Fase 1: Evaluación inicial;
- Fase 2: Conciliación/Mediación;
- Fase 3: Informe final/ Declaración ¹¹¹ final.¹¹²

Complementando estas fases, la mayoría de los PNC¹¹³ lleva a cabo un examen en las instancias específicas en que la mediación ha sido rechazada o ha fracasado antes de la publicación de comunicado o declaración final. Esta fase no se describe en las *Directrices*. El proceso en su totalidad, además de la fase del examen, se resume en el CUADRO 4.1 y se describe en las secciones que siguen a continuación.

CUADRO 4.1: Procedimiento de quejas ante los PNC



4.1.1 Fase 1: Evaluación inicial: Admisibilidad

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

El PNC realiza en primer lugar una evaluación inicial sobre si la instancia específica es admisible en relación con las *Directrices*. La fase de evaluación inicial debe ser completada en un plazo máximo de tres meses.

4.1.1.1 ¿Cómo procede el PNC?

Todos los PNC deberán tomar las siguientes medidas:

- Acusar recibo de la denuncia;
- Poner la EMN en conocimiento de la denuncia y solicitar una respuesta inicial;
- Solicitar la presentación de información adicional a la parte denunciante, si fuera necesario;
- Informar las partes sobre el resultado de la evaluación inicial y, en el caso de que el PNC no hubiera admitido la instancia específica, explicar las razones.

4.1.1.2 ¿Qué requiere el PNC?

Para que la instancia específica sea admisible de conformidad con las *Directrices*, el PNC verificará que:¹¹⁴

- Existe un vínculo claro entre la EMN y los problemas planteados en el caso;
- La EMN tiene su sede central en un país suscriptor de las *Directrices*;
- Los problemas planteados en el caso están contemplados por las *Directrices*;
- La instancia específica entra en la jurisdicción del PNC;
- Los sindicatos que presentan la denuncia tienen un legítimo interés en la materia;
- La queja se plantea de buena fe, que no sea abusiva ni maliciosa;
- El caso no implicará un perjuicio serio para acciones legales en curso;
- El PNC puede contribuir a mejorar la eficacia de *Directrices*, si acepta el caso.

Los PNC no deben negarse a admitir una instancia específica simplemente porque otras acciones (legales) han existido, están en curso, o podrían ser aplicadas por las partes afectadas...

BOX 4.1: Más sobre la evaluación inicial: Acciones paralelas

La existencia de acciones legales paralelas (acciones judiciales u otras acciones legales) han sido la causa principal del rechazo de casos que habían sido presentados por los sindicatos en el pasado. De acuerdo con las *Directrices* de 2011, los PNC no deben negarse a admitir una instancia específica simplemente porque otras acciones (legales) *han existido, están en curso, o podrían ser aplicadas por las partes afectadas*, a menos que el tratamiento del caso genere un perjuicio serio a las partes implicadas en las acciones.¹¹⁵

4.1.2 Fase 2A: Conciliación y mediación: Solución del problema

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

Si el PNC admite el caso propondrá sus “buenos oficios” para ayudar a las partes implicadas a resolver los temas planteados en el caso, ofreciendo incluso el acceso a la conciliación o la mediación.¹¹⁶ Este proceso debe ser completado en un plazo máximo de seis meses.

BOX 4.2: ¿Qué significa “conciliación”?¹¹⁷

“Un procedimiento no vinculante de resolución de disputas en el cual un conciliador juega un papel bastante directo en la resolución real de una disputa e incluso asesora las partes en relación a determinadas soluciones mediante propuestas de solución.”

BOX 4.3: ¿Qué significa “mediación”?¹¹⁸

“Un procedimiento voluntario y guiado en el cual un mediador calificado ayuda a las partes a encontrar una solución negociada para una disputa. El procedimiento no es vinculante, a menos que o hasta que las partes alcancen un acuerdo.”

4.1.2.1 ¿Cómo procede el PNC?

Las *Directrices* no establecen los pasos a seguir en el transcurso del procedimiento de conciliación/mediación. Sin embargo, en base a las experiencias disponibles se espera que los PNC tomen las siguientes medidas:

- Recabar información de las autoridades competentes, de embajadas, representantes de asociaciones empresariales y organizaciones de los trabajadores, ONG y otros expertos;
- Consultar otros PNC afectados (PNC del *país de origen* o de otro *país de acogida*);
- Organizar reuniones previas a la conciliación o mediación con las partes, en conjunto o por separado;
- Aclarar los temas a tratar en la conciliación o mediación;
- Identificar los temas que requieren confidencialidad, como por ejemplo la identidad de los trabajadores;
- Identificar las partes que deben ser incluidas en la conciliación o mediación;
- Nombrar un conciliador o mediador que cuente con la aceptación de ambas partes;
- Establecer los términos de referencia para la conciliación o mediación, incluyendo las metas, reglas básicas, límites de confidencialidad y plazos.

Es importante tener en cuenta que, si bien se debe esperar que los PNC se hagan cargo de los costos de la conciliación o la mediación, los **PNC, en su mayoría, no cubren los gastos de las partes participantes en la mediación.**

4.1.2.2 ¿Qué requiere el PNC?

Por experiencia los sindicatos deben prever que se les solicite el cumplimiento de los siguientes requerimientos:

- Existencia de un punto de contacto sindical único;
- Consentimiento por escrito a la conciliación o mediación;
- Participación de partes autorizadas para la toma de decisiones vinculantes;
- Disposición de participar de “buena fe” en la conciliación o mediación, en otras palabras, de emprender un diálogo con vistas a alcanzar un acuerdo;
- Compromiso de mantener la confidencialidad durante la conciliación o mediación;
- Recursos para cubrir los gastos relacionados con la participación en el procedimiento.

Si la infracción contra las *Directrices* se produce en un país adherido a las *Directrices* el caso será tratado por el PNC del país de acogida, en cooperación con el PNC del país de origen.

El mecanismo de mediación de casos previsto en las Directrices de la OCDE ofreció la oportunidad de que G4S y UNI resolvieran una disputa de larga data, en beneficio de la empresa, sus trabajadores y los sindicatos que los representan. En última instancia, G4S y UNI elaboraron su propio acuerdo; sin embargo, la participación del mediador y el procedimiento mismo ofrecieron un incentivo para encontrar una solución a los problemas complejos que habíamos presentado en nuestro caso y acordar un sistema de resolución de problemas para el futuro. Marcó un punto de inflexión en nuestra relación.

– Christy Hoffman, Deputy General Secretary, UNI Global Union

BOX 4.4: Más sobre conciliación y mediación: Práctica de los PNC

Los PNC se dividen en dos grupos generales en relación a la conciliación o mediación. El primer grupo, al que pertenecen el Reino Unido y los Estados Unidos, nombra conciliadores o mediadores profesionales externos para llevar a cabo las conciliaciones o mediaciones. En el segundo grupo, con Alemania, Noruega y los Países Bajos, las conciliaciones o mediaciones son realizadas por los propios PNC. Además, son bastante limitadas las experiencias de los PNC en materia de oferta de conciliaciones o mediaciones, y es de esperar que debido a las diferencias en materia de prácticas y experiencias los estándares de conciliación y mediación seguirán presentando variaciones entre los PNC.

BOX 4.5: Más sobre conciliación y mediación: Confidencialidad

Los sindicatos están de acuerdo con el mantenimiento de la confidencialidad entre las partes, mientras la conciliación o mediación esté en curso. Sin embargo, un grupo reducido de PNC considera que la sustancia de las quejas debería permanecer confidencial, por lo que su publicación constituiría un acto de ‘mala fe’. Los sindicatos, al apoyarse en las reglas de las *Directrices*,³¹⁹ sostienen que la confidencialidad solo se aplica, mientras los procedimientos de conciliación o mediación estén en curso, a menos que se produzcan circunstancias excepcionales como un riesgo para las partes denunciadas o cuando las partes implicadas concuerden en que la confidencialidad sería la mejor opción para contribuir a la aplicación de las *Directrices*.

BOX 4.6: ¿Cuál sería un ejemplo? Conciliación y mediación¹²⁰

En 2006 UNI Sindicato Global presentó una queja ante el PNC del Reino Unido por supuestas infracciones contra las *Directrices* cometidas por G4S en la República Democrática del Congo (RDC), Malawi, Mozambique y Nepal. Los temas planteados incluyeron el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato, el pago del salario mínimo legal y los suplementos por horas extras. Antes de iniciarse el procedimiento de conciliación se solicitó a las partes que confirmaran la aplicación de las recomendaciones del conciliador ante la eventualidad de que no se alcanzara un acuerdo. Esto se constituyó en un incentivo para que las partes alcanzaran un acuerdo. Como resultado del diálogo desarrollado en el PNC del Reino Unido, en 2008 UNI Sindicato Global y G4S firmaron un acuerdo marco internacional.

4.1.3 Fase 2B: Examen: Ante el fracaso de la conciliación o mediación

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

El éxito de las conciliaciones o mediaciones no está garantizado. Cualquiera de las partes puede rechazar la participación en la mediación (en el pasado, varias EMN lo han hecho), o las partes participan en una mediación, pero no alcanzan un acuerdo. Cuando una conciliación o mediación es rechazada o fracasa, los PNC llevan a cabo, como mejor práctica, un examen del caso para evaluar si existe una infracción contra las *Directrices*. Sin embargo, un grupo reducido de PNC no realiza los exámenes de este tipo (cf. BOX 4.7).

4.1.3.1 ¿Qué hace el PNC?

Las *Directrices* no contienen descripción alguna de la fase de examen. Por experiencia los sindicatos deben prever que el PNC solicite el cumplimiento de los siguientes requerimientos:

- Buscar informaciones, incluso de embajadas, funcionarios de gobierno en el país de acogida y representantes de asociaciones empresariales, trabajadores, ONG y organismos intergubernamentales como la OIT;
- Consultar con otros PNC afectados en el país de origen u otros países adheridos;
- Solicitar una ampliación de la información a las partes denunciadas y a la EMN, si fuera necesario.

4.1.3.2 ¿Qué requiere el PNC?

Los sindicatos deben esperar que se les pidan:

- Respuestas rápidas a las solicitudes de información;
- Informaciones exactas y fundadas.

BOX 4.7: Más sobre el examen

Todos los PNC concuerdan en que la solución de los problemas mediante la conciliación o la mediación, está en el centro del procedimiento de los PNC. El enfoque en la solución de los problemas permite que los PNC identifiquen oportunidades “para aplicar el espíritu de las *Directrices*”, en muchas ocasiones incluso más allá de los temas planteados en la queja inicial.²²¹ Sin embargo, hay desacuerdo entre los PNC acerca de qué hacer si la conciliación o mediación fracasa. En la práctica existe una división entre la mayoría de los PNC que están dispuestos a llevar a cabo un examen a fin de evaluar si efectivamente se ha cometido una infracción contra las *Directrices*, y quienes no lo están. En opinión del TUAC es fundamental que todos los PNC realicen el examen en aquellos casos en que la conciliación o mediación fracasa. La amenaza de poder recurrir al examen opera como el ‘arma’ que ayuda a arrimar las EMN a la mesa de la mediación. Sin esta opción el sistema de los PNC quedaría intrínsecamente debilitado. Además, pueden existir casos en que la única respuesta adecuada de los PNC consiste en evaluar el caso y ver si se ha producido una infracción contra las *Directrices*.

BOX 4.8: ¿Cuál sería un ejemplo? Examen²²²

En agosto de 2008, el PNC del Reino Unido, actuando en respuesta a una queja presentada por la ONG Global Witness contra las operaciones de Afrimex en la República Democrática de Congo (RDC), llevó a cabo un examen del caso y concluyó que Afrimex había “omitido de contribuir al desarrollo sostenible de la región; de respetar los derechos humanos y de ejercer su influencia para que sus socios comerciales y proveedores se adhieran a las *Directrices*”, y que “Afrimex no ha empleado la debida diligencia suficiente a la cadena de suministro, al tiempo que ha omitido de tomar las medidas adecuadas para contribuir a la abolición del trabajo infantil y forzoso en las minas o tomar medidas para influir en las condiciones de las minas”.

4.1.4 Fase 3: Informes y declaraciones finales: Comunicación y divulgación

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

La fase final del procedimiento de queja consiste en la publicación de un informe final o declaración final por el PNC.¹²³ El contenido de los informes o declaraciones finales varía y depende de que las partes hayan alcanzado un acuerdo o de que el PNC ha realizado un examen del caso luego del fracaso de la mediación. En todos los casos, y sin importar el resultado, el PNC debe publicar su informe o declaración final (cf. CUADRO 4.2). Forma, asimismo, parte de las mejores prácticas que el PNC haga llegar sus informes y comunicados finales a las dependencias gubernamentales competentes (cf. BOX 4.9).

BOX 4.9: Más sobre divulgación: Consecuencias

No se prevén sanciones formales contra las EMN que se niegan a participar en el procedimiento ante los PNC o cometen infracciones contra las *Directrices*. No obstante, puede haber consecuencias. Se exhorta a los PNC de enviar sus informes y declaraciones finales a los departamentos competentes del gobierno (por ej., agencias de crédito para exportaciones, departamentos de compras públicas, agencias para el desarrollo), cuyas tomas de decisión podrían verse influidas por la conducta de una EMN. Los informes y declaraciones finales accesibles al público pueden ser usados, además, por inversionistas institucionales quienes, de conformidad con las *Directrices*, tienen la responsabilidad de usar su influencia para ayudar a asegurar que las empresas receptoras de sus inversiones hagan frente a los impactos negativos. Los sindicatos pueden informar a los inversionistas institucionales sobre los casos denunciados en relación con las *Directrices*, ya sea directamente o por intermedio del Comité sobre el capital de los trabajadores de los sindicatos globales (cf. Parte 5.5).

Con el fin de fomentar la coherencia de políticas, se exhorta a los PNC a informar a los órganos gubernamentales pertinentes acerca de sus declaraciones e informes siempre que, según el conocimiento del PNC, tales declaraciones e informes sean relevantes para las políticas y programas públicos.¹²⁴

– Comentario sobre la Guía de Procedimiento para los PNC, *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*

CUADRO 4.2: Procedimiento de quejas: Declaración o Informe final

RESULTADO	CONTENIDO DE LA DECLARACION O INFORME FINAL	PRÓXIMOS PASOS
3A. Caso rechazado	<p>Declaración final¹²⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombres de las partes implicadas (a menos que el PNC considere improcedente la identificación pública de una parte); - Fecha en que los temas fueron planteados; - Descripción de los temas planteados; - Razones para rechazar el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la <i>Declaración final</i>.
3B. Caso aceptado, las partes alcanzan un acuerdo	<p>Informe final¹²⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres de las partes implicadas; • Fecha en que los temas fueron planteados; • Descripción de los temas planteados; • Constatación que el caso ha sido aceptado y que el PNC ha ofrecido sus buenos oficios; • Papel desempeñado por el PNC; • Fecha en que se alcanzó el acuerdo; • Detalles del acuerdo alcanzado (hasta el límite acordado por las partes para la publicación de las informaciones); • Medidas de seguimiento para la aplicación del acuerdo, si las partes han acordado un seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del <i>Informe final</i>; • Divulgación del informe final a los departamentos competentes del gobierno; • Seguimiento de la aplicación del acuerdo por el PNC de conformidad con los términos del acuerdo.
3C. Caso aceptado, las partes no alcanzan un acuerdo	<p>Declaración final¹²⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres de las partes implicadas; • Fecha en que los temas fueron planteados; • Descripción de los temas planteados; • Constatación que el caso ha sido aceptado y que el PNC ha ofrecido sus buenos oficios; • Papel desempeñado por el PNC; • Observaciones sobre las razones por las que las acciones no han llevado a un acuerdo; • Recomendaciones a la EMN respecto a su futura conducta conforme con la aplicación de las <i>Directrices</i>; • Seguimiento de las recomendaciones, con plazos si el PNC lo considera apropiado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la <i>Declaración final</i>; • Divulgación de la declaración final a los departamentos competentes del gobierno; • Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones por el PNC de conformidad con el contenido de la declaración final.
3D. Caso aceptado, las partes no alcanzan un acuerdo, examen del caso por el PNC	<p>Declaración final¹²⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres de las partes implicadas; • Fecha en que los temas fueron planteados; • Descripción de los temas planteados; • Constatación que el caso ha sido aceptado y que el PNC ha ofrecido sus buenos oficios; • Papel desempeñado por el PNC; • Observaciones sobre las razones por las que las acciones no han llevado a un acuerdo; • Dictamen acerca de la posible infracción contra las <i>Directrices</i>; • Recomendaciones a la EMN respecto a su futura conducta que estaría conforme con la aplicación de las <i>Directrices</i>; • Seguimiento de las recomendaciones, con plazos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la <i>Declaración final</i>; • Divulgación de la declaración final a los departamentos competentes del gobierno; • Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones por el PNC con arreglo al contenido de la declaración final.

4.2 Presentación de quejas: lista de control para sindicatos

CUADRO 4.3: Lista de control previo a la queja

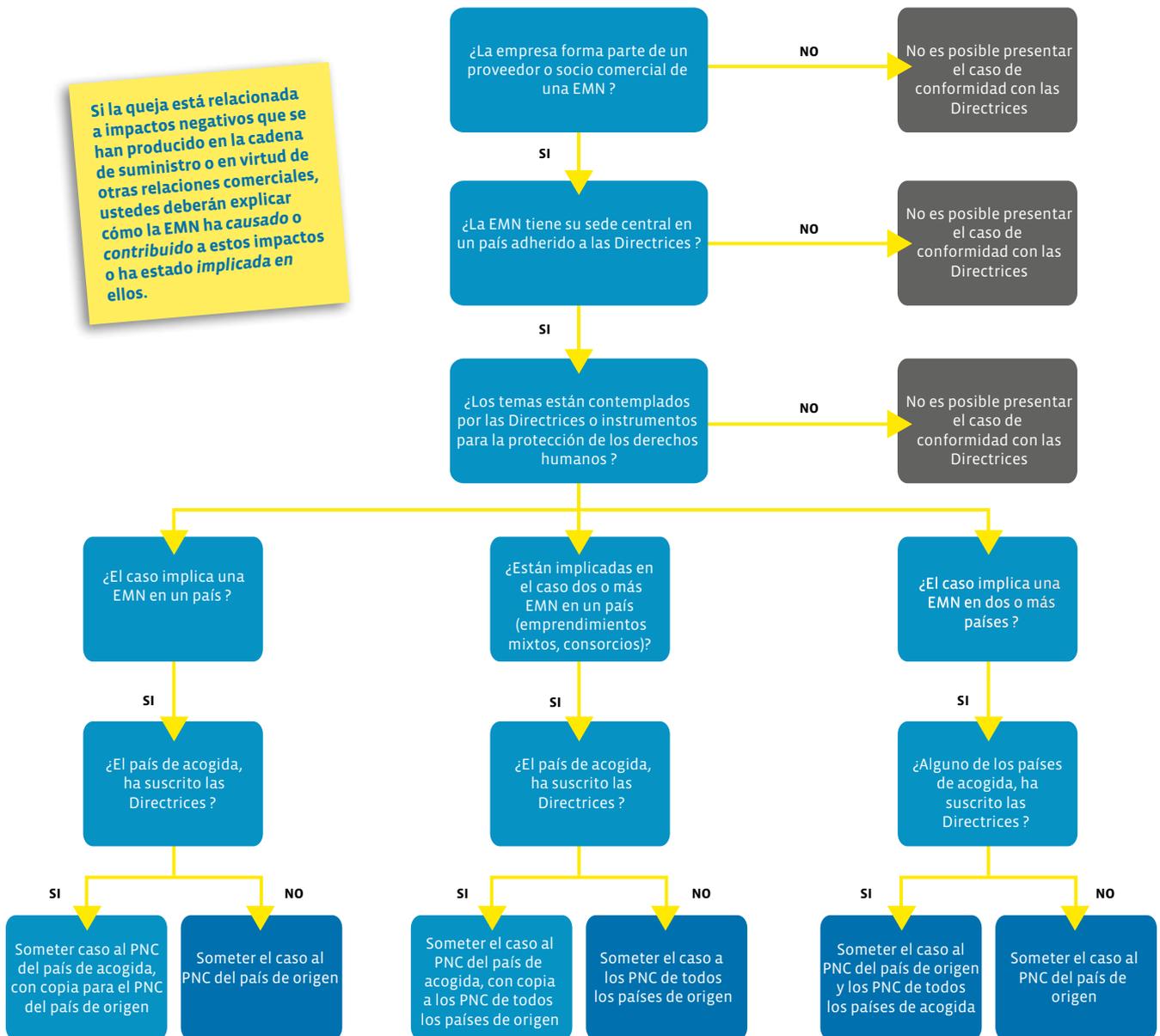
<p>1. Apoyo sindical: ¿Han buscado el apoyo de sindicatos con experiencia respecto a la presentación de quejas en relación con las <i>Directrices</i>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sindicatos nacionales; ✓ Federaciones sindicales internacionales (FSI); ✓ Comité Asesor Sindical (TUAC, por sus siglas en inglés) de la OCDE.
<p>2. Admisibilidad: ¿Han verificado que la queja sea admisible de acuerdo con las <i>Directrices</i>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los temas están contemplados por los párrafos de las <i>Directrices</i>; ✓ Existe una relación entre los temas planteados en la queja y las actividades o relaciones de la EMN; ✓ La EMN en cuestión tiene su sede central en un país suscriptor de las <i>Directrices</i> (cf. <i>BOX 1.1</i>).
<p>3. Sin solución rápida: ¿Están dispuestos a comprometerse con un procedimiento que podría durar hasta doce meses?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes están conscientes de que el marco de tiempo para el procedimiento de quejas ante el PNC es de doce meses; ✓ Ustedes tienen los recursos y el tiempo para participar en todo el procedimiento.
<p>4. Protección de los trabajadores: ¿Temen que podría haber represalias contra los trabajadores u otras personas?¹²⁹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes están conscientes de que el PNC suele enviar las quejas a la EMN; ✓ Ustedes están conscientes de que pueden solicitar que una parte de la queja sea tratada confidencialmente, por ej., que la identidad de los trabajadores no sea revelada a la/s empresa/s; ✓ Ustedes están conscientes de que no es posible presentar quejas anónimas.
<p>5. Buena fe: ¿Están dispuestos y en condiciones de comprometerse de ‘buena fe’ en la conciliación o mediación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes comprenden que el PNC ofrecerá en primer lugar una conciliación o mediación para tratar de resolver los temas planteados en la queja; ✓ Ustedes están conscientes del significado de ‘buena fe’:¹³⁰ <ul style="list-style-type: none"> • Responder rápidamente; • Respetar la confidencialidad durante los procedimientos de conciliación y mediación; • Abstenerse de deformed los hechos; • Abstenerse de amenazar con represalias a las partes implicadas; • Comprometerse en el procedimiento con la voluntad de llegar a una resolución.
<p>6. Difusión: ¿Han considerado cómo harán conocer su queja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han revisado el sitio web del PNC y conocen la posición del PNC sobre la publicación de la queja.
<p>7. Participación en el procedimiento: ¿Han pensado en quién participará en el procedimiento de conciliación o mediación y cómo la participación será financiada?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes comprenden que los representantes participantes en la conciliación o mediación deben estar autorizados para contraer compromisos vinculantes en nombre de las partes denunciantes; ✓ Ustedes comprenden que podría haber dos, y hasta tres sesiones de conciliación o mediación; ✓ Ustedes han verificado su posición y comprenden que el PNC podría no pagar los gastos por la participación de las partes; ✓ Si cuentan con recursos limitados, ustedes han considerado la opción de aceptar el apoyo de Socios sindicales o de hacerse representar por ellos.

CUADRO 4.4: Lista de control para la queja

<p>1. Punto Nacional de Contacto: ¿Han identificado el PNC correcto (cf. CUADRO 4.5)?¹³¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes presentarán el caso al PNC del <i>país de acogida</i>, porque la presunta infracción contra las <i>Directrices</i> se ha producido en un país adherido a las <i>Directrices</i>; ○ ✓ Ustedes presentarán el caso al PNC del <i>país de origen</i>, porque la presunta infracción contra las <i>Directrices</i> se ha producido en un país no adherido a las <i>Directrices</i>; ○ ✓ Ustedes presentarán el caso al PNC del país de origen y solicitan que tome la dirección, mientras envían también copias de la queja a los otros PNC, porque la presunta infracción contra las <i>Directrices</i> ha implicado una EMN con actividades en varios países, de los cuales algunos han adherido a las <i>Directrices</i>; ○ ✓ Ustedes presentarán copias del mismo caso ante <i>varios PNC</i>, porque la presunta infracción contra las <i>Directrices</i> se ha producido en un país no adherido a las <i>Directrices</i> y ha implicado un consorcio que implica EMN de diferentes países suscriptores de las <i>Directrices</i>.
<p>2. Partes denunciantes: ¿Han explicado quiénes son y cuál es su interés?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han entregado el nombre o los nombres del sindicato o de los sindicatos implicados en la queja, con una breve descripción y datos de contacto; ✓ Ustedes han explicado su interés en el caso (p. ej., sus afiliados se ven afectados por la infracción contra las <i>Directrices</i>); ✓ Ustedes han proporcionado un punto de contacto único al PNC.
<p>3. Empresas: ¿Han proporcionado información detallada sobre todas las empresas implicadas y las relaciones que existen entre ellas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han proporcionado el nombre y los datos de contacto correspondiente a la entidad local implicada en los presuntos impactos negativos o la presunta infracción contra las <i>Directrices</i>; ✓ Ustedes han proporcionado el nombre, el país de la sede central y los datos de contacto de la EMN; ✓ Ustedes han explicado el vínculo existente entre la/s entidad/es local/es implicada/s en la infracción contra las <i>Directrices</i> y la EMN; ✓ Ustedes han explicado el vínculo existente entre los temas que constituyen la infracción contra las <i>Directrices</i> y las actividades o relaciones de la EMN.
<p>4. Disposiciones de las <i>Directrices</i>: ¿Han citado las disposiciones relevantes de las <i>Directrices</i> y del Comentario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han cotejado los temas planteados en la queja y los párrafos relevantes de las <i>Directrices</i>; ✓ Ustedes han citado los párrafos relevantes del Comentario de las <i>Directrices</i>; ✓ Ustedes han citado artículos de los instrumentos relevantes de derechos humanos y de las normas de trabajo de la OIT que fueran aplicables.
<p>5. Descripción de los hechos y circunstancias: ¿Han proporcionado una descripción adecuada de los hechos y circunstancias al PNC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han proporcionado una descripción adecuada de los hechos y circunstancias al PNC; ✓ Ustedes han incluido los lugares y fechas relevantes; ✓ Ustedes han proporcionado evidencia probatoria (p. ej., correspondencia relevante, actas de reuniones, extractos de acuerdos colectivos, declaraciones juradas, extractos de la legislación nacional).

<p>6. Información de la EMN: ¿Han informado al PNC sobre si la EMN está al corriente de los temas planteados en el caso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han informado al PNC sobre si la EMN está al corriente de los temas planteados en el caso; ✓ Ustedes han informado al PNC sobre reuniones mantenidas, y correspondencias intercambiadas con la EMN y su estado y resultados.
<p>7. Acciones paralelas: ¿Han informado al PNC de otras acciones en el ámbito nacional o internacional?¹³²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han proporcionado informaciones sobre la existencia y el estado de acciones judiciales concluidas o en curso, así como otras acciones relevantes; ✓ Ustedes han explicado por qué el PNC a cargo del caso contribuiría a la resolución de los temas sin causar un perjuicio grave a las partes implicadas.
<p>8. Protección de los trabajadores: ¿Temen que se podrían producir represalias contra los trabajadores u otras personas?¹³³</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes están conscientes de que, por lo general, los PNC envían las quejas a la EMN en cuestión; ✓ Ustedes están conscientes de la posibilidad de solicitar que se mantenga la confidencialidad con respecto a partes de la queja: por ej., que la identidad de los trabajadores no sea revelada a las empresas; ✓ Ustedes están conscientes de que no es posible plantear quejas anónimas; ✓ Ustedes han explicado las razones de la solicitud de confidencialidad.
<p>9. Reparación buscada: ¿Han explicado lo que ustedes esperan del PNC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han declarado su disposición a participar en una conciliación o una mediación; ✓ Ustedes han indicado que consideran que una mediación bajo dirección del PNC podría contribuir a la resolución de los temas planteados en el caso; ✓ Ustedes han informado al PNC sobre los temas que quisieran abarcar en la mediación, entre ellos las posibles reparaciones (por ej., reconocimiento del sindicato en las negociaciones colectivas, readmisión de trabajadores despedidos, creación de un comité de salud y seguridad).
<p>10. Información del TUAC: ¿Se han preocupado por mantener informado al TUAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ustedes han enviado una copia de la denuncia al TUAC; ✓ Ustedes han alertado al TUAC sobre todos los atrasos y otros problemas en el procedimiento ante el PNC; ✓ Ustedes han actualizado al TUAC sobre todos los acontecimientos importantes; ✓ Ustedes han informado al TUAC sobre el resultado.

CUADRO 4.5: ¿Será admisible el caso de conformidad con las Directrices?



PARTE 5. Recursos

La Parte 5 enumera algunos recursos claves con relación a las Directrices de la OCDE y otros instrumentos relevantes, así como contactos a nivel sindical



5.1 Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)



El Comité Asesor Sindical (TUAC) es la voz oficial del trabajo ante la OCDE. El TUAC agrupa 59 centrales sindicales nacionales que representan a 60 millones de trabajadores en los países miembros de la OCDE y coordina el trabajo del movimiento sindical sobre las Directrices de la OCDE. Actúa como enlace con la OCDE en materia de desarrollo de políticas. Asimismo apoya organizaciones sindicales en todo el mundo asesorándolas para la presentación de quejas y organizando actividades de capacitación en conjunto con organizaciones asociadas. El TUAC mantiene un sitio web especializado en las *Directrices*, donde publica casos sindicales que han sido presentados de conformidad con las *Directrices*. Mantiene también los perfiles y datos de contacto de los mecanismos de queja con respaldo gubernamental, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC).

Tel: +33 1 55 373737

Email: tuac@tuac.org

TUAC: <http://www.tuac.org>

TUAC Guidelines: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org>

OCDE Watch



OCDE Watch es una organización de la sociedad civil que actúa como una red que comprende más de 80 organizaciones no gubernamentales (ONG) en todo el mundo y se dedica a la organización de campañas y cabildo sobre políticas públicas relacionadas con las Directrices de la OCDE. La secretaría de OCDE Watch ofrece asesoramiento y apoyo a ONG para la presentación de quejas de conformidad con las *Directrices* de la OCDE. OCDE Watch mantiene una base de datos online de todos los casos de ONG presentados de conformidad con las *Directrices*, elabora actualizaciones trimestrales de casos (*Quarterly Case Updates*) y publica una *Guía de las Directrices para la Sociedad Civil*.

Tel: +31 20 6391291

Email: info@oecdwatch.org

OECD Watch: http://oecdwatch.org/lineas-directrices?set_language=es

Casos de OCDE Watch: http://oecdwatch.org/cases-es?set_language=es

Guía de OCDE Watch: http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3962-es/

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

La OCDE publica las *Directrices* de la OCDE en diferentes lenguajes, conjuntamente con una base de datos de casos y otros materiales variados:

<http://mneguidelines.oecd.org>

Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Los sitios web del TUAC y de la OCDE publican una lista de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), el mecanismo de queja con respaldo gubernamental, conjuntamente con los enlaces a sus páginas web y sus datos de contacto:

TUAC: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp>

OCDE: <http://mneguidelines.oecd.org/ncps>

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

La *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT* (1977, versión revisada de 2006) (Declaración de la OIT sobre las EMN) es un instrumento autorizado que establece normas para la conducta empresarial en las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones laborales. Existe una superposición considerable entre el Capítulo V (*Empleo y relaciones laborales*) de las *Directrices* de la OCDE y la Declaración de la OIT sobre las EMN. La Declaración de la OIT sobre las EMN es aplicable a todas las EMN.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La *Declaración de la OIT sobre las EMN* puede ser consultada en el sitio web de la OIT en los siguientes idiomas: alemán, árabe, bahasa Indonesia, chino (mandarín), español, francés, inglés, italiano y ruso.

Declaración de la OIT sobre las EMN: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm (en inglés)



Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

ACTRAV ha publicado una guía a la *Declaración de la OIT sobre las EMN* que puede ser consultada en: árabe, chino (mandarín), español, francés y ruso.

La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores? http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf

5.3 Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos

Los *Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos* (PR de la ONU) (2011) constituyen un nuevo instrumento que establece normas para la conducta empresarial en el área de los derechos humanos. El segundo principio, la *Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*, es la base del Capítulo IV (Derechos humanos) de las Directrices de la OCDE. Los *Principios Rectores de la ONU* son aplicables a *todas las empresas*.

Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos

La Oficina de la Alta Comisionada para los derechos humanos contiene enlaces con los recursos disponibles sobre los *Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos* (2011), además del texto de los Principios en francés, inglés y español, y la publicación: *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

Confederación Sindical Internacional (CSI): Nota informativa y Guía

La CSI ha publicado una *Nota informativa* y *Guía de los Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos* (2011). Ambos documentos están disponibles en francés, inglés y español:

“Proteger, Respetar, Remediar”: *Nota informativa para los sindicalistas: Briefing Note for Trade Unionists*: <http://www.ituc-csi.org/proteger-respetar-remediar-nota?lang=es>

“Proteger, Respetar, Remediar”: *Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Guía para sindicalistas*:

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf (en inglés)

Centro de Información sobre empresas y derechos humanos

El Centro de Información sobre empresas y derechos humanos tiene varios portales útiles, uno de ellos sobre los *Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos* y el Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales:

Principios rectores sobre empresas y derechos humanos:

<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/es>

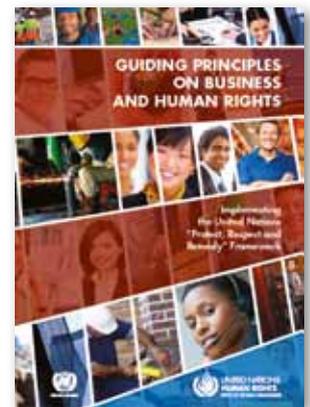
Grupo de trabajo sobre derechos humanos y las empresas transnacionales:

<http://www.business-humanrights.org/UNWorkingGroupPortal/es>

5.4 Acuerdos marco internacionales (AMI)

Los Acuerdos Marco Internacionales / Globales, son acuerdos que son negociados entre las Federaciones Sindicales Globales y las EMN. La lista completa de estos acuerdos esta publicada en el Consejo de Sindicatos Globales.

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>



5.5 Socios sindicales internacionales

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) es la confederación global que representa a los trabajadores en las áreas de construcción, materiales de construcción, forestal y afines. La ICM tiene 328 organizaciones nacionales afiliadas con 12 millones de miembros en 130 países.

Tel: +41 22 827 37 77

Email: info@bwint.org

Web: <http://www.bwint.org>

Internacional de la Educación (IE)

La Internacional de la Educación (IE) representa los maestros y profesores y otros trabajadores de la educación. Tiene 30 millones de miembros que pertenecen a 394 organizaciones afiliadas en 171 países y territorios. Los miembros de las IE trabajan en todos los niveles de la educación, desde la educación preescolar hasta la universidad.

Tel: +32 2 224 06 11

Email: headoffice@ei-ie.org

Web: <http://www.ei-ie.org/>

IndustriALL

IndustriALL Global Union representa 50 millones de trabajadores de la minería, del sector energético y de la industria manufacturera.

Tel: +41 22 308 5050

Email: info@industrialall-union.org

Web: <http://www.industrialall-union.org/>

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación de 681 sindicatos de trabajadores del transporte en 148 países, que representa a 4.500.000 trabajadores.

Tel: +44 20 7403 2733

Email: mail@itf.org.uk

Web: <http://www.itfglobal.org/>

Federación Internacional de Periodistas (FIP)

La Federación Internacional de Periodistas, es la voz global de los periodistas. Representa más de 550.000 periodistas afiliados a 150 sindicatos en 119 países.

Tel: +32 223 5 22 00

Email: ifj@ifj.org

Web: <http://www.ifj.org>

Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la organización sindical internacional más importante y representa los intereses de los trabajadores en todo el mundo.

Tel: +32 2 224 0211

Email: info@ituc-csi.org

Web: <http://www.ituc-csi.org/>

Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

La Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) es una federación internacional de 336 sindicatos en 120 países, que representan a más de 12 millones de trabajadores en las áreas de agricultura y plantaciones, preparación y producción de alimentos y bebidas, hoteles, restaurantes y servicios de catering, y todas las etapas de la producción de tabaco.

Tel: + 41 22 793 22 33

Email: iuf@iuf.org

Web: <http://cms.iuf.org/>

Internacional de Servicios Públicos (ISP)

La Internacional de Servicios Públicos es una federación sindical global que representa 20 millones de mujeres y hombres a cargo de servicios públicos vitales en 150 países.

Tel: +33 45 040 64 64

Email: psi@world-psi.org

Web: <http://www.world-psi.org>

UNI Global Union

UNI Global Union ofrece una voz y una plataforma internacional a 20 millones de trabajadores afiliados a 900 sindicatos a nivel global, con empleos que incluyen desde el guardia de seguridad de su edificio de oficinas hasta el director estrella de Hollywood de su película preferida.

Tel: +41 22 365 21 00

Email: contact@uniglobalunion.org

Web: <http://www.uniglobalunion.org>

5.6 Redes sindicales internacionales

Comité sobre el Capital de los Trabajadores

El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) es una red sindical internacional por el diálogo y la acción con respecto a la inversión responsable del capital de los trabajadores. El capital de los trabajadores se invierte en compañías con operaciones en una economía globalizada, con cadenas de suministro cada vez más complejas. Al hacer valer sus ahorros previsionales los trabajadores pueden influir en que las empresas respeten los derechos humanos y del trabajo, continúen económicamente sostenibles y minimicen los impactos negativos sobre el medio ambiente.

Web: <http://www.workerscapital.org/>

1. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Líneas Directrices de la OCDE, Comentario sobre la Guía de Procedimiento, *Implementación en instancias específicas*, párr. 21.
2. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre el Capítulo II, Principios generales, párr. 17.
3. NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012, pág. 21.
4. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre el Capítulo II, Principios generales, párr. 14.
5. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre el Capítulo IV, Derechos humanos, párr. 45.
6. NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012, pág. 20.
7. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 6.
8. *Ibid.*
9. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre el Capítulo II, Principios generales, párr. 19 y Capítulo IV, Derechos humanos, párr. 42.
10. NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012, pág. 21.
11. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 8.
12. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 9.
13. La versión en español de las Directrices utiliza público o privado, pero la versión en inglés usa estatal o no estatal.
14. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre el Capítulo II, Principios generales, párr. 14.
15. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 9.
16. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 8.
17. Capítulo I, *Conceptos y principios*, párr. 1.
18. Capítulo I, *Conceptos y principios*, párr. 2.
19. Comentario sobre el Capítulo II, *Principios generales*, párr. 17.
20. Capítulo II, *Principios generales*, párr. A10, A11, A12.
21. Capítulo IV, *Derechos humanos*.
22. Cf. Sección 2.3 de estas Directrices para una explicación más detallada.
23. Capítulo V, *Empleo y relaciones laborales*, párr. 4.b).
24. Comentario sobre los Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de las OCDE para Empresas Multinacionales, I. *Comentario sobre la Guía de Procedimiento para los PNC*, párr. 26.
25. *Ibid.*, párr. 22. Dichos principios tienen como base los principios para un mecanismo efectivo de quejas establecido en los PR de la ONU, 2011.
26. Comentario sobre la *Guía de Procedimiento*, párr. 40.
27. Parte II. Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de las OCDE para Empresas Multinacionales, Modificación de la Decisión del Consejo sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, II. El Comité de Inversiones, párr. 8.
28. Se ha establecido un total de 45 PNC. Los perfiles de los PNC con los correspondientes datos de contacto se encuentran publicados en la página web del TUAC sobre las Directrices de la OCDE: <<<http://www.tuaoecdmguidelines.org/contact-points.asp>>>. Otra lista de PNC ha sido publicada por la OCDE: <<<http://mguidelines.oecd.org/ncps/>>>.
29. GDF Suez y sindicatos globales: Acuerdo Global sobre Derechos Fundamentales, Diálogo Social y Desarrollo Sostenible; 16 de noviembre de 2010; <<<http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf>>>.
30. Capítulo I. *Conceptos y Principios*, párr. 4.
31. *Ibid.*, párr. 3.
32. Capítulo II. *Principios generales*, párr. A.13.
33. Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 42.
34. Las Directrices explican que la recomendación de emplear la debida diligencia para evitar y abordar los impactos negativos, se aplica a las cuestiones relacionadas con los impactos negativos contemplados por las Directivas (Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 14).
35. Capítulo IX. *Ciencia y tecnología*, párr. 5.
36. Proteger, Respetar y Remediar: un Marco para la Empresa y los Derechos humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, abril de 2008; <http://198.170.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> (en inglés).
37. El caso contra la EMN francesa Devcot S. A. fue presentado conjuntamente por la ONG francesa y el Centro Europeo por los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR). El PNC francés determinó que en los años anteriores Devcot S.A. no había participado en el comercio de algodón uzbeko, pero sostuvo que el comercio del algodón uzbeko constituía una infracción de las Directrices.
38. Las empresas deberán evitar que las actividades propias tengan o contribuyan a causar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas que se impongan cuando se produzcan dichos efectos. Además deberán esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos cuando no habiendo contribuido a los mismos estén directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Capítulo II. *Principios generales*, párrafos A.11 y A.12.
39. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 14.
40. Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 38 y 39.
41. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos. Guía para la Interpretación, 2012, pág. 6.
42. La CSI ha publicado una guía al trabajo: El marco para las actividades empresariales y los derechos humanos Proteger, Respetar, Remediar, y Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Guía para los sindicalistas: <<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf>>.
43. Las Directrices no hacen referencia a cada uno de los instrumentos por separado, sino en estos términos: *las empresas pueden adoptar normas adicionales. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas que pertenecen a categorías específicas o poblaciones que merecen una atención particular, cuando puedan tener un impacto negativo sobre estos derechos. En este contexto, los instrumentos de Naciones Unidas han precisado los derechos de los pueblos indígenas; las personas* (Comentario sobre el Capítulo IV, párr. 40). La guía de interpretación de las Naciones Unidas relativa a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (2012), en la que se apoya el Capítulo IV, nombra dichos instrumentos (La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012, pág. 14).
44. El comentario sobre el Capítulo II explica que la responsabilidad para evitar tener por sus propias actividades, impactos negativos en las materias contenidas en las Directrices, o contribuir a ellas, incluye sus actividades en la cadena de suministro. *Las relaciones en la cadena de suministro pueden tener formas diversas, por ejemplo franquicias, acuerdos de licencia o subcontratación;* Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 17.
45. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 14.
46. Estas medidas podrán ser tomadas para corregir la situación; sin embargo, puede ser imposible reparar plenamente el daño ocasionado por una campaña anti-sindical.
47. Las Directrices aclaran que la responsabilidad de usar la influencia para mitigar los impactos negativos de los socios comerciales no debe ser interpretada como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo a la EMN (Capítulo II. *Principios generales*, párr. A12).
48. Las Directrices no definen el término reparación. La definición fue extraída del documento: La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012, pág. 9.
49. Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 6.
50. "... los impactos reales serán tratados con medios de reparación", Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 14.
51. Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 46.
52. *Ibid.*
53. Las Directrices no contienen una descripción de lo que una reparación implicaría. La lista fue tomada del Comentario sobre el Principio rector 25 de los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas*, 2011. Los PR de la ONU sirven de base para el Capítulo IV. *Derechos humanos*.
54. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 21; Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 43.
55. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 21.
56. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 22.
57. *Ibid.*
58. CUADRO 2.4 reproduce un diagrama tomado de: La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012, pág. 58. Ha sido modificado para reflejar la terminología de las Directrices de la OCDE.
59. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 19; Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 42.
60. La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012, pág. 9.
61. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 14.
62. Cf. Capítulo II. *Principios generales*, párr. A.10.
63. Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 5.
64. Comentario sobre el Capítulo IV. *Derechos humanos*, párr. 45.
65. Las Directrices no proporcionan una descripción detallada del procedimiento de debida diligencia. La orientación del CUADRO 2.5 parte de los elementos establecidos en las Directrices de las OCDE, así como de la descripción de la debida diligencia en materia de derechos humanos incluida en los PR de la ONU (que sirve de base para el Capítulo IV). Cf. Parte 5.3.
66. Comentario sobre el Capítulo IV (Derechos humanos), párr. 45.
67. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, 2011, Principio rector 18.
68. Capítulo IV (Derechos humanos), párr. 4.
69. Comentario sobre el Capítulo IV (Derechos humanos), párr. 44.
70. *Ibid.*
71. *Ibid.*, párr. 45.
72. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, 2011, Principio rector 19.
73. *Ibid.*, Principio rector 20.
74. *Ibid.*, Principio rector 21.
75. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 17.
76. *Ibid.*, párr. 14.
77. Capítulo V. *Empleo y relaciones laborales*, párrafos 1.a), 1.b), 6. y 8.
78. Comentario sobre el Capítulo V. *Empleo y relaciones laborales*, párrafos 49 y 50.
79. Recomendación sobre la relación de trabajo de la OIT, 2006 (núm. 198): <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312535>>.
80. Comentario sobre el Capítulo V. *Empleo y relaciones laborales*, párrafos 49.
81. Las Directrices aclaran que la responsabilidad de las empresas de prevenir o mitigar un impacto negativo que, aun cuando ellas no han causado ni contribuido a este impacto, está relacionada con las actividades, productos o servicios prestados en el marco de una relación comercial, no debe ser interpretada como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo a la EMN.

82. Comentario sobre el Capítulo II. *Principios generales*, párr. 5.
83. Los trabajadores potencialmente afectados por los impactos negativos, en los que la EMN se vea implicada, incluyen los trabajadores que integran la cadena de suministro, franquicias, acuerdos de licencia y subcontrataciones, así como otras relaciones comerciales.
84. Cf. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de la OIT, 2004 (núm. 195).
85. Capítulo IV (Derechos humanos) de las Directrices establece la conformidad con los PR de la ONU. A diferencia de las Directrices, en las que faltan referencias a la participación de los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, esta expectativa ha sido establecido en el Principio rector 18 de los PR de la ONU (Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, 2011, *Principio rector 18*).
86. Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966): <<http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>>.
87. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998): <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>>. (Texto inglés: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>>).
88. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966): <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>>. (Texto inglés: <<http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>>).
89. Destaque agregado.
90. *Ibid.*
91. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312232,es:NO>
92. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es:NO>
93. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO>
94. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf>
95. TUAC, perfil del caso: <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61>>.
96. Comunicado de prensa del Punto nacional de contacto de Bélgica, 20 de enero de 2011: <http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf>.
97. TUAC, perfil del caso: <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46>>.
98. Destaque agregado.
99. Los derechos incluidos en el ejemplo se presentan solamente a título ilustrativo. Las Directrices reconocen que las empresas pueden impactar, potencialmente, en todos los derechos, por lo que deberán respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos que se establecen en los instrumentos que se identifican en la descripción de La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en la *Parte 2* de esta Guía.
100. Punto nacional de contacto del Reino Unido: Declaración final sobre la queja de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines contra Unilever plc relativa a la fábrica de Khanewal, Pakistán: <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>; Punto nacional de contacto del Reino Unido: Declaración final sobre la queja de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines contra Unilever plc relativa a la fábrica Rahim Yar Khan, Pakistán: <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>.
101. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312245,es:NO>. Versión en inglés: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO>
102. Comentario sobre el Capítulo IV. (Derechos humanos), párr. 40.
103. Los derechos enumerados a continuación son algunos de los establecidos en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990): <<http://www.ohchr.org/spanish/law/cmwh.htm>>. Según las Directrices las empresas deberán respetar todos los derechos de esta Convención.
104. TUAC, perfil del caso: <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>>.
105. Punto nacional de contacto de los Países Bajos, Declaración final: <http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf>; OECD Watch Case Database: <http://oecdwatch.org/cases/Case_220>
106. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,es:NO>. (Texto inglés: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO>)
107. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312484,es:NO>. (Texto inglés: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO>)
108. Convenio 29 sobre trabajo forzoso (1930): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO>. (Texto inglés: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO>)
109. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105>. (Texto inglés: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO>)
110. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, C. *Implementación en instancias específicas*, párrafos 1-5, págs. 63-66.
111. Las Líneas Directrices dicen Comunicado en su versión en español, pero en sus comentarios dice Declaración, de igual modo la versión original dice Declaración por lo que se considera más apropiado utilizar esta última opción.
112. Cuando las partes implicadas alcanzan un acuerdo en el procedimiento orientado por el PNC, el PNC publica un Informe final; si el caso no es aceptado, o si la mediación es rechazada o fracasa, el PNC publica un Declaración final.
113. Se hace referencia a la mayoría de los PNC que han procesado casos hasta el presente, es decir aproximadamente 60% de los PNC.
114. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Evaluación inicial*, párr. 25, pág. 64.
115. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Evaluación inicial*, párr. 26, págs.64-65.
116. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, C. *Implementación en instancias específicas*, párr. 2d) y Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Asistencia a las partes*, párrafos 28-29.
117. Las Directrices no proporcionan una definición de conciliación. La definición citada ha sido extraída del NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012, pág. 21.
118. Las Directrices no proporcionan una definición de mediación. La definición citada ha sido extraída del NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012, pág. 21.
119. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Criterios fundamentales para la equivalencia funcional en las actividades de los PNC, Transparencia*, párr. 9.
120. TUAC, perfil del caso: <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>>.
121. NCP Mediation Manual [Manual de mediación para PNC], The Consensus Building Institute, 2012.
122. PNC del Reino Unido: Declaración final del Punto Nacional de Contacto del Reino Unido de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Afrimex (UK) Ltd., Declaración final: <<http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc>>.
123. Cuando las partes alcanzan un acuerdo, el PNC publica un Informe final; de lo contrario publica una Declaración final.
124. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Conclusión de los procedimientos*, párr. 37.
125. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, C. *Implementación en instancias específicas*, párr. 3.a) y Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Conclusión de los procedimientos*, párr. 32.
126. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, C. *Implementación en instancias específicas*, párr. 3.b); y Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Conclusión de los procedimientos*, párr. 34.
127. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Guía de procedimiento, C. *Implementación en instancias específicas*, párr. 3.c); y Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Conclusión de los procedimientos*, párr.35.
128. Las Directrices de 2011 no contienen referencias de ningún tipo al escenario 3D. La descripción está basada en las prácticas reales de algunos PNC.
129. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Asistencia a las partes*, párr. 30.
130. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la *Guía de procedimiento, Implementación en instancias específicas*, párr. 21.
131. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la *Guía de procedimiento, Coordinación entre los PNC en instancias específicas*, párrafos 23-24.
132. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la *Guía de procedimiento, Evaluación inicial*, párr. 26.
133. Parte II. Procedimientos de puesta en práctica de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de procedimiento, *Asistencia a las partes*, párr. 30.



TUAC - OECD

15 rue Lapérouse - 75016 Paris - France

Tel : +33 (0) 1 55 37 37 37

Fax : +33 (0) 1 47 54 98 28

E-mail: tuac@tuac.org

Website: www.tuac.org