

Trade Union
Advisory Committee
to the OECD
*Commission
syndicale consultative
auprès de l'OCDE*

Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para relaciones laborales constructivas

París, 22 de septiembre de 2021

Briefing #1

Las empresas y los sindicatos tienen un interés común en promover relaciones laborales armoniosas, un objetivo que puede lograrse cuando trabajan conjuntamente en la implementación de las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMN)* y respetan los buenos oficios de los Puntos Nacionales de Contacto (“PNC”).

Cuando las empresas y los sindicatos colaboran en la implementación de estas Directrices, pueden establecer buenas prácticas para garantizar entornos de trabajo inclusivos, actividades industriales resilientes y bienestar individual.

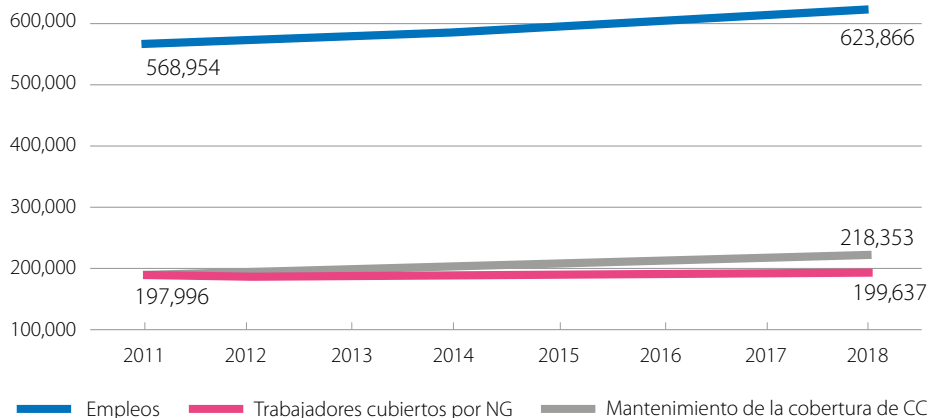
Este primer Briefing: Implementación de las Directrices para relaciones laborales constructivas hace un balance de las experiencias de los trabajadores con las Directrices de la OCDE y los procedimientos de los PNC y analiza los cambios necesarios para asegurar que produzcan efectos positivos.¹



Implementación de medidas para la cobertura de la negociación colectiva

Las Directrices de la OCDE tienen por objeto promover los efectos positivos de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva. Sin embargo, a lo largo de los cuarenta años de historia de las Directrices, los trabajadores han experimentado una disminución en la cobertura de la negociación colectiva y menos éxitos en los PNC. La tasa de cobertura de la negociación colectiva disminuyó del 35% al 32%, lo que equivale a 19 millones menos de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en 2018 que en 2011 (gráfico 1).

Gráfico 1:



OCDE. Estadísticas

El diálogo con los PNC mide el nivel de respeto de las empresas por la autoridad en materia de RCE

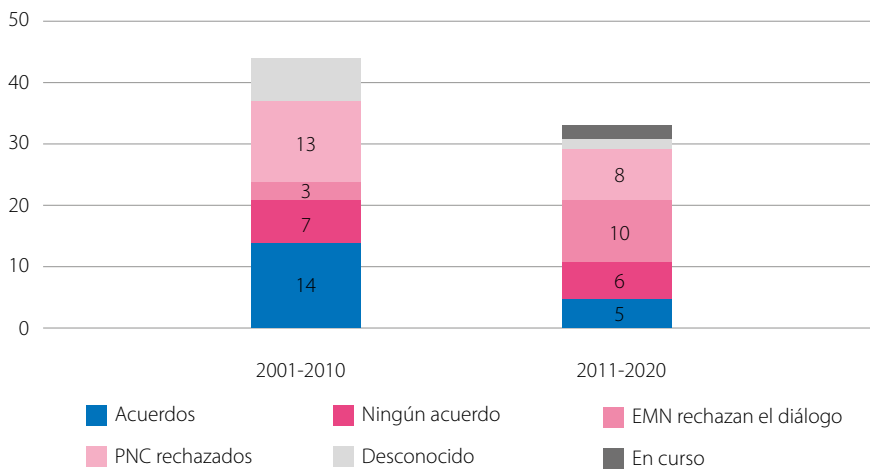
Los PNC no pueden ayudar a las partes a llegar a un acuerdo sobre las relaciones laborales sin una participación de buena fe y sin el respeto de su autoridad en materia de conducta empresarial responsable (“RCE”). Desde 2011, solo cinco casos relacionados con la libertad de asociación resultaron en un acuerdo con el sindicato, lo que representa una caída del 50% en el desempeño de los

PNC en este ámbito en comparación con la década anterior (gráfico 2).

Las empresas han aceptado la ayuda propuesta por los gobiernos para abordar cuestiones relacionadas con las Directrices en materia de relaciones laborales en 24 de las 41 instancias específicas presentadas por los sindicatos entre 2011 y 2019.

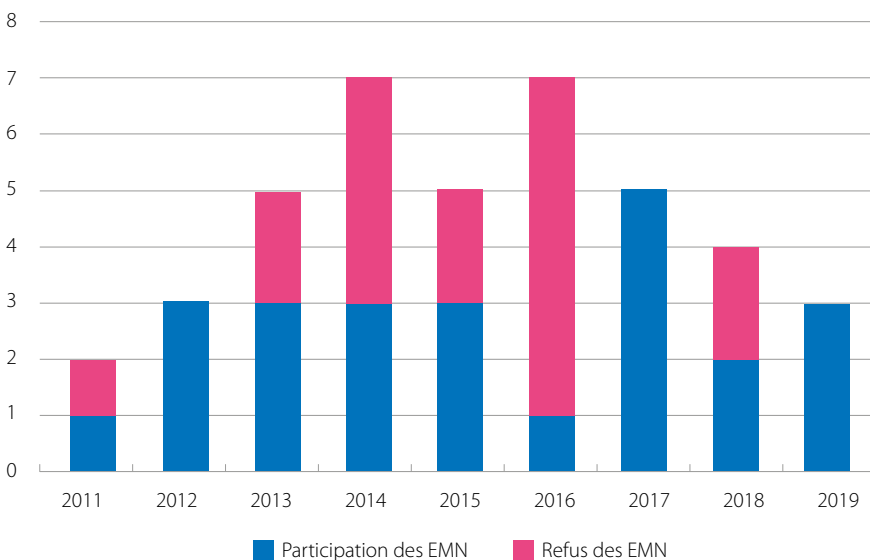
Entre 2011 y 2019, todas las EMN citadas en el marco de las instancias específicas presentadas por los sindicatos participaron solamente tres años. En 2016, las empresas se negaron a participar en todas las instancias específicas presentadas por los sindicatos, excepto en una (gráfico 3).

Gráfico 2:
Desempeño de los PNC en favor de la libertad de asociación



Fuente: Base de datos de la OCDE para las instancias específicas

Gráfico 3:
Tasa de participación de las empresas en la mediación ofrecida por los PNC de 2011 a 2020



Fuente: Base de datos de la OCDE para las instancias específicas

Declaración conjunta de las organizaciones empresariales y sindicales para la edición 2021 del G7

Las organizaciones que representan a las empresas y a los trabajadores han formulado y publicado conjuntamente sus respuestas económicas a la COVID-19 en los países del G7. La experiencia de sus miembros, sus redes y canales de comunicación, así como los acuerdos en materia de políticas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, la cobertura de los programas de retención de empleo, el mercado laboral activo y la formación han representado una cuerda de salvamento para los trabajadores y los empresarios en un momento de incertidumbre sin precedentes. Los miembros del G7 deben apoyar organizaciones empresariales y sindicales fuertes y permitirles participar en la formulación de políticas, al tiempo que reconocen que los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libertad de asociación y a participar en la negociación colectiva.



Fijar un nuevo rumbo para asegurar un impacto positivo de las Directrices

Revertir décadas de tendencias negativas requiere de un mayor compromiso para implementar las Directrices. En los convenios colectivos, las partes ya las han implementado en el ámbito de las relaciones laborales.² Sin embargo, por cada trabajador empleado en una empresa que implementa estas directrices, hay dos que trabajan en una empresa que no las aplica.

Las denominadas empresas “inclusivas” son aquellas que toman medidas para aplicar estas directrices que rigen las relaciones laborales y que, como mínimo, se comprometen públicamente a respetar los convenios fundamentales de la OIT en el contexto de sus propias actividades y en el de las empresas con las que mantienen relaciones comerciales.

Los “sindicatos” y los “representantes de los trabajadores” se refieren a organizaciones sindicales fiables y de buena fe que son elegidas libremente por los trabajadores para que los representen y participen en las negociaciones.

Las empresas inclusivas y los representantes de los trabajadores/sindicatos examinan los medios de cumplir estas directrices sin contravenir su legislación nacional³ y se abstienen de tratar de obtener exenciones no previstas en la legislación nacional que permitan estas prácticas.⁴

Las empresas inclusivas aplican el principio de diligencia debida en el empleo y las relaciones laborales en concertación con los representantes de los trabajadores y los sindicatos.⁵

Reforzar los efectos positivos de las Directrices de la OCDE y de la Declaración EMN de la OIT

Para establecer relaciones laborales constructivas, es esencial prever un proceso de reconocimiento equitativo de los representantes de los trabajadores y los sindicatos para la elaboración de los convenios colectivos⁶. Este proceso de reconocimiento varía según las leyes y prácticas nacionales. Una empresa situada en un país en el que dicha representación no es obligatoria debe reconocer previamente al sindicato antes de poder entablar una negociación colectiva. Como lo ha demostrado el ejemplo de Amazon en Bessemer, Estados Unidos, este proceso puede revelarse sumamente litigioso y costoso para todas las partes implicadas.

Un proceso equitativo significa que las empresas adopten un enfoque neutro hacia los trabajadores que constituyen un sindicato. Los trabajadores deben estar seguros de que su empresa se abstendrá de tomar cualquier medida o hacer declaraciones contrarias a su elección de constituir un sindicato o de nombrar un representante.⁷

Crear un proceso de reconocimiento equitativo también significa incorporar el concepto de “negociaciones de buena fe”, tal como se practica y entiende en el contexto de las relaciones laborales,⁸ elemento crucial de una mediación efectiva de los PNC cuando ha sido propuesta.⁹

El proceso comienza con un acuerdo que define el acceso a los medios que necesitan los representantes de los trabajadores/sindicatos para discutir con los trabajadores de su representación y de la preparación y gestión de los convenios colectivos.¹⁰

Apoyar los PNC para contribuir a la implementación de las Directrices para las relaciones laborales

Las Directrices no pueden impedir que las empresas, los representantes de los trabajadores y los sindicatos ejerzan su derecho a la reparación judicial. Sin embargo, con el fin de promover las buenas prácticas, las empresas y los representantes de los trabajadores y los sindicatos han adoptado formas alternativas y progresivas de solución de diferencias, particularmente la participación en la mediación si así lo solicita un PNC. Las disposiciones que rigen una forma alternativa de solución de diferencias suelen ir acompañadas de una fase de arbitraje en los casos en los que la mediación resulta infructuosa.¹¹





Implementación de la ciencia y la tecnología

Las empresas inclusivas son aquellas que, de manera oportuna, notifican y ofrecen a los trabajadores y a su representante o sindicato la oportunidad de consultarlas de buena fe sobre la introducción, uso o actualización de nuevas tecnologías que afecten a sus actividades económicas.

¹ Build Back Better: Inclusive Recovery and Labour Markets Fit For 2030, Joint B7-L7 statement to the G7 on actions to promote job opportunities, decent work, skills and entrepreneurship. Business at OECD, TUAC, IOE and ITUC. 2021

² Los capítulos IV y V de las Directrices de la OCDE incorporan los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales, que incorporan los convenios fundamentales de la OIT relativos a las relaciones laborales.

³ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo I.

⁴ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo II.

⁵ Véase también OCDE (2021), Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives: Clarification by the OECD Investment.

⁶ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo V. 1a-1b.

⁷ Líneas Directrices de la OCDE, capítulos V. 1a, 1b y 7; véase también el capítulo II.A.4.

⁸ La libertad sindical: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 8ª edición, 2018, p. 252, §1327 y ss.

⁹ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo V y parte II, Comentario sobre los procedimientos de implementación.

¹⁰ Líneas Directrices de la OCDE, capítulos V.2a y 3.

¹¹ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo I.10.

¹² Líneas Directrices de la OCDE, capítulo II. A.1, A.13 y B.2.

¹³ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo II.4 y capítulo V.

¹⁴ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo III.3.

¹⁵ Líneas Directrices de la OCDE, capítulo VI.2, VI.7 y VI.8.

¹⁶ Líneas Directrices de la OCDE, capítulos VI.7 y VI.8.

Extender las buenas prácticas a las relaciones comerciales

Todas estas prácticas pueden dar lugar a cadenas de suministro resilientes. Cada vez es mayor el número de empresas y sindicatos que integran las Directrices en forma de disposiciones contractuales en las relaciones entre empresas, particularmente en el marco de la subcontratación, las asociaciones entre empresas y los acuerdos de servicios con empresas de contratación.¹²

Cuando la ley no lo exija, las empresas inclusivas pueden utilizar disposiciones contractuales basadas en las normas relativas a las relaciones laborales establecidas en las Directrices en caso de venta o transferencia de una empresa. Podrá pedirse a los compradores que presenten una declaración escrita en la que se comprometan a conservar el personal de la empresa adquirida y a cumplir todos los convenios colectivos existentes, cuando proceda.

Divulgación y fijación de objetivos para los impactos

La fijación de objetivos sigue siendo una de las principales lagunas de las Directrices con respecto a las relaciones laborales. Las empresas deberían definir planes con objetivos y calendarios para la implementación de sus compromisos.¹³

De este modo, las autoridades competentes y los inversores institucionales podrían disponer de datos comparables cada año, indicando el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, el número de solicitudes de reconocimiento por parte de un sindicato o un representante de los trabajadores, así como el nivel de participación en las formas alternativas de resolución de conflictos.¹⁴

Las relaciones laborales al servicio de los objetivos medioambientales

En el marco de los convenios colectivos, las empresas y los representantes de los trabajadores y los sindicatos trabajan juntos para desarrollar estructuras fiables en el lugar de trabajo, observando los procesos, sistemas y controles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad.¹⁵

Las partes de los convenios colectivos adoptan, como mínimo, procesos operativos que respaldan los objetivos climáticos del Acuerdo de París y respetan los principios de una transición justa. Estos son procesos esenciales para entender la COVID-19 como un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo.¹⁶

Fomentar relaciones laborales armoniosas

Como contrapartida a los acuerdos alcanzados entre una empresa y un representante de los trabajadores o un sindicato para aplicar estas Directrices, los sindicatos están dispuestos a suspender las actividades de campaña relacionadas con dicha empresa, con la intención de actuar de buena fe en consonancia con lo acordado en el marco de las relaciones laborales.

Las empresas y los sindicatos conocen perfectamente las prácticas fundamentales necesarias para la aplicación de las Directrices relativas a las relaciones laborales establecidas en el capítulo V y la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales.

En 2012, se concluyó un protocolo entre UNI Global Union, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la multinacional alemana Deutsche Post DHL, con la intervención del PNC alemán.

Este protocolo fue renovado en 2019 y es considerado un enfoque innovador del PNC alemán para fomentar el diálogo y promover las Directrices de la OCDE. El protocolo extiende el diálogo en materia de relaciones laborales a todas las cadenas de suministro, tanto en los países de la OCDE como en los no miembros de la OCDE.

17 empresas rechazaron la asistencia gubernamental (PNC) para las cuestiones relativas a las relaciones laborales:

EMN	Año de presentación	Empleos en el mundo
Deutsche Telekom	2011	216,000
BHP & Vale	2018	205,000
Renault/Nissan	2014	183,000
Prosegur	2013	167,000
Hyundai	2014	120,000
Maersk	2018	83,000
Mondelēz	2013	80,000
Suzuki*	2016	67,000
British American Tobacco	2016	53,000
VEON	2016	46,400
ASAHI Glass	2015	29,300
Tower Semiconductor	2014	5,500
Grupo Mexico	2016	2,700
E Ink**	2015	2,400
DNO ASA	2016	1,200
Viessmann	2014	
ETEX	2016	

* Suzuki participó en procedimientos legales.

** E Ink abandonó la mediación después de la primera reunión.

25 empresas aceptaron la asistencia gubernamental (PNC) para las cuestiones relativas a las relaciones laborales:

EMN	Año de presentación	Empleos en el mundo
Deutsche Post (DHL)	2012	550,000
Starbucks	2014	349,000
Vinci	2017	221,000
Starwood	2015	170,000
AB Inbev	2019	170,000
Unilever	2019	155,000
Itaú*	2011	94,000
Coca Cola*	2017	86,200
Mondelēz	2013	80,000
Teleperformance*	2020	80,000
Lafarge Holcim	2012 /2019	72,000
Heidelberg	2013	54,000
Corning Inc.	2017	49,500
Chedraui*	2015	38,000
Bekaert S.A.*	2018	27,000
Crown Holdings	2014	24,000
Ball Beverage*	2018	21,000
Vattenfall	2012	19,000
Perfetti Van Melle	2019	17,900
Ansell*	2013	13,500
Teck-Quebrada	2017	10,000
Diam*	2017	2,000
Metro Habib	2014	
FIFA	2015	
Natixis	2016	

* Concluido sin acuerdo

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

La TUAC se funda en las experiencias en tiempo real de los sindicatos nacionales y mundiales, que en conjunto representan a 300 millones de trabajadores comprometidos día a día con la implementación de las Líneas Directrices.

En consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE, se espera que los gobiernos establezcan puntos nacionales de contacto para promover y preservar a las empresas responsables. Asimismo, se espera que las empresas apliquen la debida diligencia para poder identificar, prevenir, atenuar los efectos negativos reales y potenciales, y dar cuenta de los medios utilizados para darles respuesta en el marco de sus propias actividades, de sus cadenas mundiales de suministro y de sus relaciones comerciales.

La implementación de las Líneas Directrices no es una opción facultativa para las empresas si desean:

- Promover y no violar los derechos fundamentales del trabajo
- Ampliar la cobertura de la negociación colectiva
- Extender las prácticas responsables al conjunto de las cadenas de suministro
- Garantizar la seguridad del empleo con la retención y el reempleo.

Qué pedimos



La TUAC recomienda lo siguiente: **Los delegados de la OCDE deben velar por que se mejoren los textos para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE y de los procedimientos de trabajo de los PNC con el fin de garantizar unas relaciones laborales constructivas.**

La TUAC alienta **a los gobiernos a modernizar las políticas en materia de comercio, inversión y contratación pública para promover relaciones laborales constructivas y respetar los PNC.**




La TUAC hace un llamamiento **a las empresas, los gobiernos y los inversores institucionales para que reconozcan a los Puntos Nacionales de Contacto como autoridad en relación con las Líneas Directrices.**



Comisión Sindical Consultiva
ante la OCDE
1, rue Viala
75015 PARIS – Francia
Tel: (33) 01 55 37 37 37
tuac@tuac.org - www.tuac.org
 @TUACOECD

Con el apoyo de



Friedrich-Ebert-Stiftung
Hiroshimastraße 28
10785 BERLIN - ALEMANIA
Tel: (49) 30 26935-7458
<https://www.fes.de/lnk/transform>
 @FESonline

59 organizaciones nacionales afiliadas en 31 países miembros de la OCDE.
Encuentre nuestros afiliados [aquí](#).