

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

Briefing #2

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 segundo Briefing: *Implementación de las Directrices para relaciones laborales constructivas: parte II para relaciones laborales constructivas con los puntos nacionales de contacto* hace un balance de las experiencias de los trabajadores en relación con los PNC y examina las dificultades que encuentran para mantener la confianza y las relaciones con los sindicatos.

Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE: parte II para relaciones laborales constructivas con los puntos nacionales de contacto (PNC)

París, 1 de diciembre de 2021



Esta segunda parte de *las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (en adelante las “Directrices de la OCDE”) describe la estructura y las funciones de los puntos nacionales de contacto (PNC) en los gobiernos nacionales que adhieren a las Directrices de la OCDE.

La función principal de los puntos nacionales de contacto es promover la incidencia positiva de las Directrices de la OCDE y ayudar a las partes a abordar los problemas y las consecuencias que se planteen en el curso de sus actividades. De esta manera, los PNC representan la única autoridad gubernamental que permite lograr resultados positivos en el ámbito social y medioambiental en virtud de las Directrices de la OCDE. Este mecanismo constituye un recurso potencial para los trabajadores y sindicatos nacionales o mundiales. Asimismo, ofrece un punto de referencia fiable para los inversores responsables.

Sin embargo, en sus 20 años de existencia, los PNC se han visto empañados por la falta de confianza por parte de los sindicatos y no siempre han mantenido relaciones entre sí. Más de dos millones de trabajadores de las empresas multinacionales mencionadas en los asuntos planteados por los sindicatos han visto a los PNC confirmar lo que ya sabían: las empresas multinacionales se niegan a entablar un diálogo con los sindicatos.

Las disposiciones institucionales de los PNC son esenciales para el mantenimiento de las relaciones con los sindicatos

En virtud de estas disposiciones, se espera que los puntos nacionales de contacto conserven la confianza de los interlocutores sociales y mantengan relaciones con las partes interesadas. Los gobiernos cuentan con una gran diversidad de disposiciones institucionales para lograr este objetivo. Los PNC pueden tener una estructura que incluya o no las relaciones laborales.

Las relaciones más inclusivas tienden a darse en países europeos, mientras que las menos inclusivas suelen situarse en países fuera de Europa. Es evidente que los PNC con disposiciones más inclusivas tendrán más probabilidades de conservar la confianza y mantener relaciones con los sindicatos que los PNC con disposiciones menos inclusivas. En los PNC donde los sindicatos forman parte de una comisión consultiva formal, no se celebran reuniones de consulta (Gráfico 1).

Gráfico 1:

Medición de la eficacia de los PNC

A menos que se respete a los PNC como autoridades gubernamentales responsables de hacer cumplir las normas de conducta empresarial responsable, será difícil que los miembros de la OCDE promuevan la incidencia positiva de las Directrices de la OCDE y ayuden a las partes a aportar soluciones a los problemas conexos.

Por ejemplo, cuando las empresas no están dispuestas a participar en el proyecto o la mediación, las consecuencias son pocas, o inexistentes. Pocos PNC dan a conocer sus conclusiones sobre el fundamento de las reivindicaciones y, cuando lo hacen, el hecho de no seguir las recomendaciones o de no cambiar de comportamiento no da lugar a ninguna medida por incumplimiento.

Oficial/Operativo (10)	Tripartito (5)	Comisión consultiva externa (21)	No incluido (13)
Bélgica	Estonia	Argentina	Brasil
República Checa	Alemania	Australia	Canadá
Dinamarca	Hungría	Austria	Egipto
Finlandia	Islandia	Chile	Grecia
Francia	Rumania	Colombia*	Irlanda
Letonia		Costa Rica	Jordania
Países Bajos		Croacia	Kazajstán
Noruega		Israel	Lituania
República Eslovaca		Italia	México
Suecia		Japón*	Marruecos
		Corea*	Perú
		Luxemburgo	Portugal
		Nueva Zelanda	Túnez
		Polonia	
		Eslovenia	
		España	
		Suiza	
		Turquía*	
		Reino Unido	
		Uruguay	
		Ucrania	
		Estados Unidos*	
◀ Más inclusivo			Menos inclusivo ▶

* Los sindicatos señalan que no se han celebrado reuniones consultivas de los PNC en el curso del último año civil.

Ejemplos

Inclusión activa – *Deutsche Post, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y UNI Global Union, PNC alemán.* En 2016, 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.

VEON, UNI Global Union, Punto Nacional de Contacto neerlandés. Aun cuando las disposiciones de los PNC prevén la inclusión de los sindicatos, el 33% de las empresas multinacionales rechazan su ayuda. Tras la negativa de VEON a participar en la mediación asistida por el PNC neerlandés, este último concluyó que “la conducta de la empresa no era conforme” con las Directrices de la OCDE.

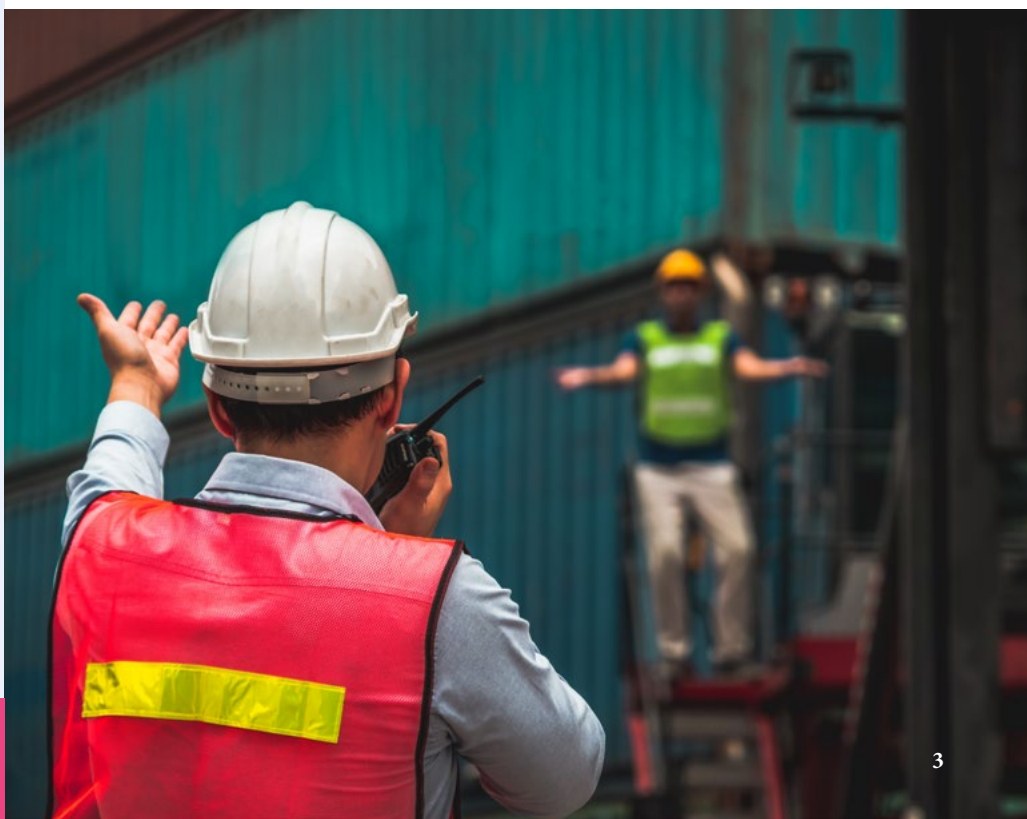
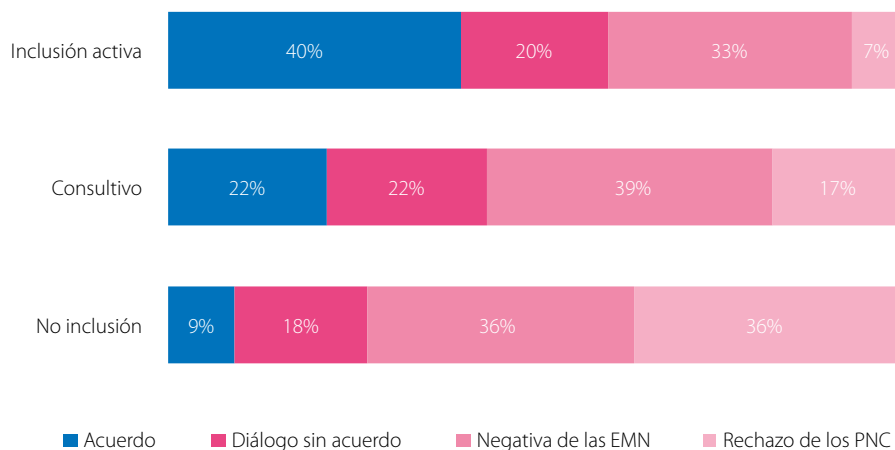
Papel consultivo – *British American Tobacco, Farm Labor Organizing Committee (FLOC) e IUTA, el PNC del Reino Unido.* La multinacional rechazó la mediación pese a las reuniones periódicas de la comisión consultiva organizadas por el PNC británico y la participación activa de los sindicatos. Las interrogantes en relación con la declaración final fueron examinadas por el Comité de Inversiones de la OCDE, el cual emitió formalmente una aclaración recordando la importancia del papel desempeñado por los sindicatos para hacer aplicar la diligencia debida.¹

No inclusión – Entre los ejemplos más extremos se encuentra el del PNC mexicano que se negó a abordar una instancia específica presentada por los sindicatos. Fueron rechazadas cinco. La única instancia específica considerada admisible dio lugar a una negativa de la multinacional a participar en el diálogo.

Trade Union Inclusion/Exclusion correlates to NCP effectiveness

How much trade unions are included in an NCP directly correlates to effectiveness of an NCP in assisting the parties resolve industrial relations issues. A review of trade union filed specific instances from 2011 – 2020 revealed the NCPs that actively included trade unions in their structures were 2 times more effective at generating dialogue and 4.4 times more effective at generating agreements than those NCPs that exclude trade unions from their structure (Figure 2). Trade unions had less than a 1 in 10 chance of industrial relations issues being resolved at NCPs where trade unions are not included in the NCP institutional arrangement.

Gráfico 2: Resultados de las instancias específicas presentadas por los sindicatos, en función de su papel en los PNC



¹ OECD GLs Part II Institutional Arrangements 10 and 12.



Las actualizaciones de 2011 disminuyeron la eficacia de los PNC para el diálogo y las soluciones

Entre 2000 y 2010, los sindicatos presentaron 102 casos, de los cuales 48 se consideraron admisibles y fueron objeto de una mediación (47%), gracias a los buenos oficios de los PNC. De los casos que contaron con la ayuda de los PNC, 27 dieron lugar a un tipo u otro de acuerdo entre las empresas multinacionales y los sindicatos (56%). En los 21 casos restantes (44%), la intervención de los PNC no ayudó a las partes a encontrar una solución al problema planteado.

Desde que se actualizaron las Directrices de la OCDE en 2011, se ha tramitado un total de 63 casos sindicales, 28 fueron aceptados y contaron con una mediación (44%) y 15 han concluido con un acuerdo (54%). Estas cifras indican una disminución del 3% en el diálogo social. Por otro lado, los PNC menos eficaces para concluir acuerdos dan como resultado un aumento del 2% en los casos no resueltos desde la actualización de 2011.

Los PNC son ineficaces para ayudar a las partes a resolver cuestiones relacionadas con la libertad sindical

El derecho a afiliarse a un sindicato es la cuestión planteada con mayor frecuencia por los sindicatos y, por lo tanto, el principal indicador de la eficacia de los PNC. Las relaciones con los sindicatos están condicionadas por la capacidad de los PNC para ayudar a las partes a resolver los problemas relacionados con la libertad sindical.

Los sindicatos presentaron 31 instancias específicas relacionadas con la libertad sindical. Desde la actualización de las Directrices de la OCDE en 2011, los PNC han ayudado a las partes a resolver 6 de estos casos. Las empresas rechazaron la asistencia de los PNC en relación con la libertad sindical en 16 casos.

Ejemplos de dificultades encontradas por los PNC para ayudar a las partes en el marco de las relaciones laborales

El análisis de la TUAC confirma que solo 6 asuntos sindicales abordaron y aclararon cuestiones relativas al capítulo V, mientras que otros 25 no lo hicieron. Es importante señalar que los siguientes asuntos citados por la OCDE en la revisión de sus Directrices no han permitido resolver los problemas de las relaciones laborales:

- Con respecto a Drummond Ltd (Colombia), el PNC se negó a abordar la cuestión de las relaciones laborales.
- Maersk Container (Chile) no participó en el diálogo con el PNC.
- British American Tobacco (Reino Unido) rechazó el diálogo con el PNC y los problemas pudieron resolverse solamente tras un examen formal de la interpretación de las Directrices por parte del Comité de Inversiones de la OCDE.
- BHP Billiton, SAMARCO y Vale (Brasil) rechazaron la ayuda y el diálogo propuestos por el PNC. No se pudo encontrar ninguna solución y no parece haberse dado seguimiento a varias recomendaciones del PNC con respecto a los problemas de relaciones laborales planteados en lo relativo a la seguridad de las presas y la diligencia debida.

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