



Trade Union
Advisory Committee
to the OECD
Comisión Sindical
Consultiva ante la OCDE



ICM
Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
www.icmi.org

Briefing #4

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 Briefing # 4 *Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para fomentar la inversión en infraestructuras de calidad* hace un balance de las experiencias de los trabajadores y de sus sindicatos con proyectos internacionales de infraestructura y muestra los efectos limitados de las certificaciones en materia laboral y medioambiental aplicadas después de la adjudicación de un proyecto y la ejecución de los contratos.

Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para fomentar la inversión en infraestructuras de calidad

París, 9 de junio de 2022



Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales proporcionan a las empresas multinacionales que participan en un proyecto, ya sea como propietarios, inversores, acreedores, subcontratistas u otros proveedores de servicios, un marco que les permite cumplir los objetivos del proyecto en materia de buena gobernanza, debida diligencia en el ámbito de los derechos humanos y relaciones laborales constructivas.

En el caso de los proyectos de infraestructura, es fundamental que los inversores y los gobiernos evalúen los posibles factores de tensión, así como los riesgos operativos conexos antes de firmar un contrato. Los proyectos que cuentan con marcos para garantizar relaciones laborales constructivas son los que ofrecen mayor seguridad para prevenir los riesgos operativos. Aquellos que carecen de estos acuerdos marco requieren un examen minucioso para evitar cualquier factor disruptivo que pueda dificultar la ejecución del proyecto e interferir en sus objetivos fundamentales.

Los proyectos de infraestructura se ponen en marcha en situación de desventaja en un gran número de mercados de trabajo

La progresiva erosión de la representación de los trabajadores, la compresión salarial y el deterioro de la calidad del empleo representan una grave amenaza para los objetivos económicos previstos en los proyectos de infraestructura. Esta incertidumbre extrema aumenta el riesgo de conflictos entre empleadores y trabajadores, el cual puede intensificarse fácilmente en los países donde una baja tasa de sindicalización plantea una serie de desafíos operativos sumamente importantes a lo largo del ciclo de vida del proyecto. (Gráfico 1)

Los gobiernos, en particular los que dependen de sistemas de negociación a nivel de empresa, podrían aprovechar las inversiones en infraestructura para compensar la menor resiliencia del mercado de trabajo.

Los sindicatos forman parte de la actividad de la empresa en los proyectos de infraestructura

Los derechos sindicales son la forma más eficaz que tiene una empresa de hacer valer una serie de derechos de los trabajadores, es decir, los relativos a los salarios, el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad. Asimismo, es una cuestión de rentabilidad comercial. Por ejemplo:

- **CONFORMIDAD JURÍDICA.** En la mayor parte de los países, el respeto de los derechos sindicales es una obligación legal. Podrían preverse ventajas adicionales para los proyectos que incorporen marcos alternativos para la resolución de conflictos, tales como los mecanismos de queja entre sindicatos y empleadores y los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE.
- **RESULTADOS NETOS DE LA EMPRESA.** En caso de no respeto de los derechos sindicales, los propietarios de los proyectos incurren en mayores riesgos operativos, entre los que se cuentan problemas de continuidad de la actividad resultantes de conflictos laborales, paros o incidentes de seguridad evitables. Los propietarios de proyectos se benefician de los acuerdos marco sindicales que favorecen sus objetivos de sostenibilidad: elección del lugar de trabajo, una mejor retención y menor rotación de los trabajadores.
- **SENSIBILIZAR AL DEBER DE DILIGENCIA.** Muchas empresas consideran que los acuerdos marco en materia de relaciones laborales son un activo esencial para adoptar un enfoque más amplio de diligencia debida, proporcionando una vía para el compromiso donde los trabajadores serían la principal parte interesada afectada, asegurando la transparencia de sus condiciones de trabajo a todo lo largo de la cadena de valor.



Los acuerdos marco garantizan la conformidad de los grandes proyectos

Las empresas y los sindicatos conocen bien las prácticas fundamentales necesarias para lograr el objetivo de establecer relaciones laborales constructivas. Los estudios de la OIT muestran el vínculo existente entre el respeto de los derechos laborales y la negociación colectiva¹. En 2021, los sindicatos observaron una cultura de mejora mediante la organización de inspecciones conjuntas realizadas a escala mundial por representantes sindicales y clientes o principales contratistas. Entre los ejemplos en materia de infraestructura figuran las inspecciones conjuntas en virtud de acuerdos marco internacionales entre la ICM y sus contrapartes, ACCIONA y BESIX.

En los proyectos de infraestructura interviene una gran variedad de industrias. El desarrollo del transporte, los centros de convenciones y las grandes instalaciones deportivas suelen acompañarse de las expectativas puestas en la empresa responsable del proyecto en su globalidad, en particular, la seguridad de que haya una transferencia de las normas a los operadores subcontratados a lo largo de la vida del proyecto.

¹ Informe sobre el Diálogo Social 2022: la negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente (Resumen en español) Ginebra, OIT, 2022, Ginebra, OIT, 2022.

ICM-CS: los objetivos alcanzados en Qatar

Como parte de su *Grupo de Trabajo Conjunto ICM-CS en Qatar*, la ICM ha concluido acuerdos marco internacionales con tres empresas multinacionales (Besix, Salini Impregilio y QDVC/VINCI) que actualmente ejercen sus actividades en Qatar. Estos acuerdos marco presentan varias ventajas para los proyectos:

1. Aplicación de la legislación laboral, normas de salud y seguridad en el trabajo y fortalecimiento del liderazgo, que abarca a más de 25.000 trabajadores.
2. Red de 35 asistentes jurídicos formados por la ICM para ayudar a los trabajadores migrantes a presentar quejas por infracción a las disposiciones laborales.
3. Solución de situaciones en decenas de implantaciones, por una cuantía total estimada a 2,5 millones de QAR (680.000 USD).
4. Fortalecer el liderazgo y formar a los representantes de los Foros de Bienestar de los Trabajadores del CS y de los Comités de Bienestar de los Trabajadores de QDVC/VINCI.
5. Foros de Líderes Comunitarios, diálogo social directo.
6. Dieciséis inspecciones conjuntas con el CS y una auditoría conjunta con QDVC/VINCI.
7. Organización en los últimos tres años de 23 formaciones para trabajadores migrantes indios y nepaleses antes de su partida a Qatar.
8. La ICM cuenta con un miembro oficial del personal en Qatar, que trabaja regularmente con la OIT y MADLSA.



Problemas relativos a la cadena de suministro de proyectos de infraestructura planteados a un Punto Nacional de Contacto (PNC)

Existen casos en los que un sindicato solicita la asistencia de un PNC sobre cuestiones relativas a los derechos laborales y a la diligencia debida. Las empresas que aceptan la asistencia del PNC participan en un diálogo de buena fe que a menudo resuelve los problemas. En cambio, las empresas que la rechazan descartan cualquier posibilidad de resolver los problemas planteados por los sindicatos. Algunos ejemplos recientes:

- BHP Billiton, SAMARCO y Vale (Brasil) rechazaron la asistencia y el diálogo propuestos por el PNC. No pudo encontrarse ninguna solución a los problemas y varias de las recomendaciones formuladas por el PCN con respecto a los conflictos en materia de relaciones

laborales planteados en el ámbito de la seguridad de las presas y la diligencia debida parecen no haber sido seguidas.

- Lafarge Holcim (2019) aceptó la ayuda del PNC, pero las partes no llegaron a un acuerdo.
- Heidelberg (2013) aceptó la asistencia y el diálogo del PCN, los problemas quedaron resueltos.
- Tower Semiconductor (2014) rechazó la asistencia del PNC y los problemas no fueron resueltos.
- Deutsche Telekom (2011) rechazó la asistencia del PNC y los problemas no fueron resueltos.
- Vinci (2017) aceptó la asistencia, los problemas quedaron resueltos.

El propietario del proyecto es el propietario y responsable de las certificaciones del proyecto

Los sindicatos consideran importante que la entidad que tiene el poder y el control final de un proyecto esté certificada. Con respecto a los sistemas de certificación en materia de infraestructuras, la entidad más relevante es el propietario del proyecto, es decir, la persona que inicia el proyecto y tiene la responsabilidad global de su desarrollo.

Después de la ejecución de los contratos de adjudicación y financiación, el valor de las certificaciones se deprecia rápidamente.

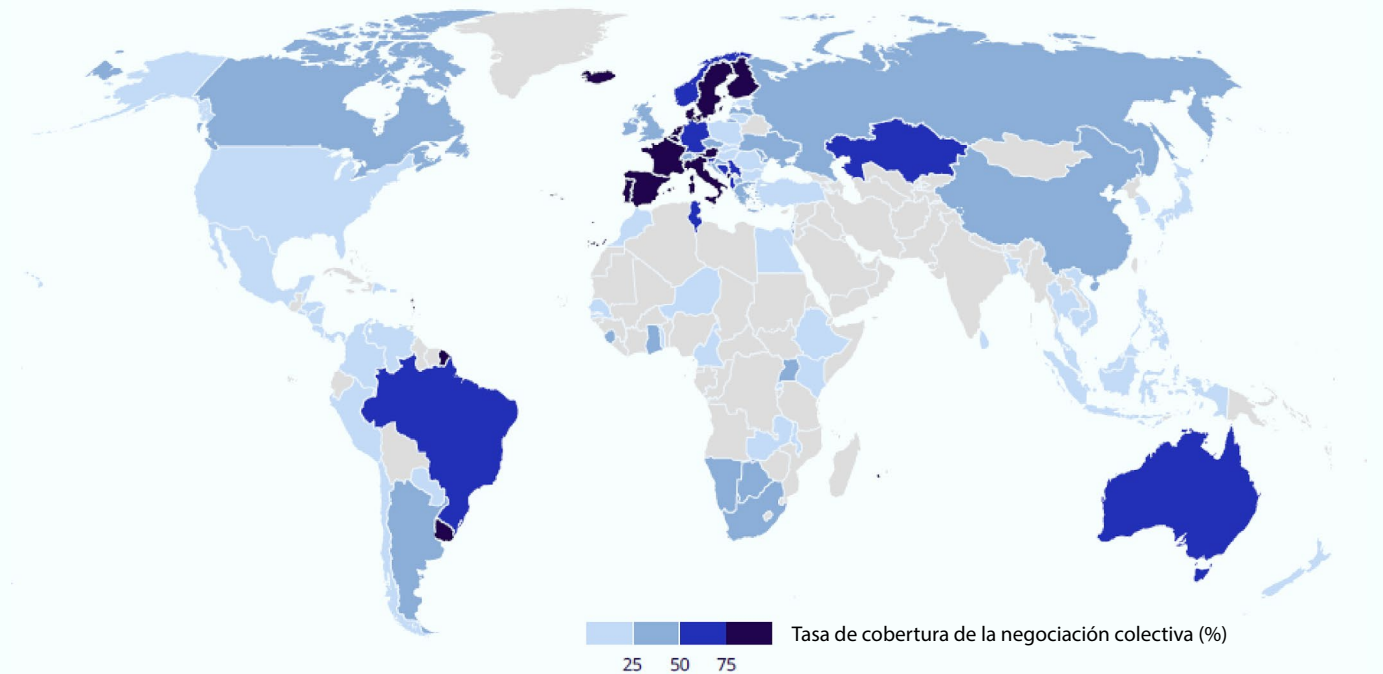
Para garantizar que la certificación sea efectiva y aplicable a los proyectos de infraestructura, es importante que los

objetivos sean integrados en los contratos durante todo el ciclo de duración del proyecto. La asignación de certificaciones al propietario garantiza su transferencia con total transparencia de principio a fin. Comienza con la creación de un proceso de contratación transparente, una redacción estándar de las cláusulas relativas al trabajo, la gobernanza y las garantías en el ámbito climático por parte del contratista seleccionado, lo que indica su compromiso de cumplir con las normas de certificación. El propietario del proyecto utilizará sus propios contratos para hacer aplicar y cumplir su certificación por las otras partes interesadas del proyecto.



Fuertes variaciones en lo relativo a la capacidad y resiliencia del proyecto

Gráfico 1:
Cobertura de la negociación colectiva en todo el mundo (%)



Nota – Cifras basadas en los últimos datos disponibles para 98 países. Los países en gris son aquellos para los que no se dispone de datos.
Fuente: ILOSTAT.

La TUAC y la ICM prevén varios proyectos de infraestructuras tanto en los mercados de la OCDE como fuera de la OCDE. Los mercados de trabajo varían en términos de inclusión y relaciones laborales constructivas. La TUAC define la resiliencia de los mercados de trabajo en función del nivel de diálogo social y de negociación colectiva en los países de la OCDE.² La OIT amplía los datos relativos a la negociación colectiva a los países no pertenecientes a la OCDE en África y Asia.³

Los desacuerdos en el ámbito laboral tienen mayores posibilidades de producirse en los mercados de trabajo donde predominan sistemas de negociación fragmentados o inexistentes, lo que suele resultar en empleos de menor calidad. Todos estos factores combinados tienden a generar el descontento de los trabajadores y no el consenso. Desde esta perspectiva, creemos que una mayor densidad sindical

y una negociación colectiva más extensa incrementarían la capacidad para evitar las perturbaciones a nivel de los proyectos.

- Los países donde la negociación colectiva tiene una amplia cobertura y se lleva a cabo principalmente a nivel sectorial o nacional se consideran **los más resilientes**.
- Los países donde la negociación colectiva tiene una cobertura media y tiene lugar a nivel sectorial y/o empresarial se consideran **moderadamente resilientes**.
- Los países en los que la negociación colectiva se lleva a cabo solo a nivel de empresa se consideran **los menos resilientes**, ya que su capacidad para ofrecer soluciones adaptadas al mercado de trabajo es limitada.

² TUAC (2022), [Briefing # 3: Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para una recuperación mundial](#).

³ [Informe sobre el diálogo social 2022: negociación colectiva para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente \(Resumen en español\)](#), Ginebra, OIT, 2022.

Consecuencias en caso de no certificación de los propietarios del proyecto o de la no transferencia de las condiciones del proyecto

Los trabajadores subcontratados son más susceptibles de experimentar problemas en materia de derechos laborales. Una parte importante del trabajo realizado como parte de un proyecto de infraestructura sigue estando expuesta a condiciones de explotación o de trabajo forzoso. A este respecto, los trabajadores migrantes son un grupo particularmente vulnerable.

Este tipo de situación se observó concretamente en el proyecto de carreteras rurales de Gujarat, India, donde los trabajadores migrantes vivían en condiciones de servidumbre, siendo obligados a trabajar en función de las deudas contraídas con los encargados de la gestión de las actividades laborales que habían sido subcontratados. Los sindicatos que supervisaban el proyecto de Gujarat revelaron que los trabajadores subcontratados y migrantes estaban completamente desvinculados de las normas del proyecto porque los principios de las instituciones financieras internacionales (IFI) no habían sido transferidos del propietario del proyecto a estos proveedores de empleo ilegal. El deber de diligencia era casi inexistente porque los trabajadores y los sindicatos habían sido sistemáticamente excluidos. Los riesgos conocidos podrían haberse evitado si los sindicatos hubieran sido consultados y sus preocupaciones hubieran sido tomadas seriamente en cuenta desde el principio.

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la SST en la construcción

Con respecto a la SST en el sector de la construcción, proponemos añadir una referencia explícita al Nivel 1, criterio 8.28, para la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre salud y seguridad en la construcción, un conjunto de recomendaciones sectoriales específicas en materia de SST. Estas recomendaciones prácticas contienen disposiciones que aclaran el Convenio núm. 155 (1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores, que establece las responsabilidades generales de los gobiernos, las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ejemplos de iniciativas gubernamentales para promover la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE y las normas de diligencia debida en el marco de la conducta empresarial responsable

Estados Unidos, Australia y Japón han establecido la red “Blue Dot Network” (BDN) para la aplicación de certificaciones destinadas a proyectos social y ambientalmente responsables con el fin de atraer inversiones. La red BDN identifica compromisos entre los proyectos de infraestructura y es responsable de certificar las decisiones comerciales conexas que afectan a los trabajadores. Para más información: <https://www.state.gov/blue-dot-network/>

Infraestructura europea

La Estrategia “Global Gateway” de la Unión Europea es un fondo de 300.000 millones de euros, cuyos principios fundamentales son los valores democráticos, las asociaciones igualitarias y la energía limpia. El hecho de que los Gobiernos de la Unión Europea tengan el más alto nivel de cobertura de negociación colectiva permite a la UE ir más allá de las certificaciones relativas al impacto social y trabajar en aras de su objetivo declarado, que establece: “La UE no solo ofrecerá condiciones financieras sólidas a los socios, sino que también promoverá las normas más rigurosas en lo referente a la protección del medio ambiente, los temas sociales y la gestión estratégica”. (https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_es)

Ejemplos en América Latina y Uganda

Cuando los sindicatos participan en los procesos de planificación y monitoreo, como lo demuestran los ejemplos en América Latina, los estudios indican un mayor respeto por las políticas de las IFI y los derechos laborales internacionales. Otro ejemplo, esta vez en Uganda, demostró las ventajas que implica para las empresas la participación de los sindicatos en calidad de partes interesadas, a fin de poder beneficiarse de su experiencia incluso antes de que hayan alcanzado su plena capacidad en términos de afiliación. La experiencia acumulada por los sindicatos ha demostrado su utilidad en la planificación y el desarrollo de los proyectos y ha ayudado a reforzar su conformidad.

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

La TUAC se basa 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 de la OCDE.

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 y 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 aquellas empresas que 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, la retención y el reempleo

Con el apoyo de



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

Qué pedimos

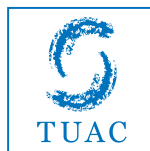


La TUAC recomienda lo siguiente:
Los delegados de la OCDE deben velar por que se mejoren los textos para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE y de los procedimientos de trabajo de los PNC con el fin de garantizar unas relaciones laborales constructivas.

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



ICM
Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
www.bwint.org

Internacional de Trabajadores de la
Construcción y la Madera (ICM)
54 Route des Acacias
CH-1227, Carouge/GINEBRA
Tel. : (41) 22-827-37-84
www.bwint.org

La ICM agrupa a sindicatos que representa alrededor de 12 millones de miembros en 127 países.

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