

# 4

## DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Una guía para sindicalistas



CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO

## COMITÉ ASESOR SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

*Fundado en 1948 como comité asesor sindical en conexión con el programa para la recuperación europea (Plan Marshall), el Comité Asesor Sindical (TUAC) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos es una organización no gubernamental internacional con estatus consultivo en la OCDE.*

*Dicho Comité agrupa cerca de 55 centrales sindicales nacionales representando a 70 millones de trabajadores en 30 países miembros de la OCDE. Entre ellas está la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.).*

*Mediante consultas regulares con varios organismos de la OCDE, coordina y representa los puntos de vista de los movimientos sindicales ante los gobiernos de los países industrializados. Busca asegurar que las políticas económicas dirigidas al crecimiento también se dirijan hacia el pleno empleo y hacia la mejora de la protección social, salvaguardando los intereses de los trabajadores en la formulación de estrategias económicas.*

*Las publicaciones y declaraciones recientes del TUAC se encuentran disponibles en la Página Web del TUAC o mediante solicitud a las oficinas del TUAC.*

**TUAC-OECD 26, avenue de la Grande-Armée - 75017 Paris,  
France. T + 331 55 37 37 37  
f + 331 47 54 98 28, página web [www.tuac.org](http://www.tuac.org) -  
correo electrónico [tuac@tuac.org](mailto:tuac@tuac.org)**

Depósito legal: 2003-3454

© Consejo Consultivo Laboral Andino - CCLA / Programa Laboral de Desarrollo - PLADES

Primera Edición: Comité Asesor Sindical de la OCDE (TUAC)

Segunda Edición: CCLA/PLADES - Autorizada por TUAC

Producción gráfica: duArtes 242 6285

Hecho en el Perú. Octubre 2003

## *Prólogo*



En el mundo globalizado las multinacionales (EMN) son actores de primer orden, de hecho, para muchos son los reales conductores de la economía global toda vez que muchas de ellas tienen presupuestos que superan con creces la de muchos Estados soberanos. No olvidemos por otro lado que, en ellas se concentra lo más saltante de esta nueva realidad mundial: nuevas tecnologías, inversión extranjera, mercados financieros, comunicaciones veloces, entre otros.

La expansión y profundización de sus actividades en estos últimos años trae aparejado un importante impacto social que se expresa también en la transformación del modelo de relaciones laborales, modificando sustancialmente las condiciones de trabajo preexistentes.

Las políticas de recursos humanos implementadas por las EMN privilegia la tercerización de los contratos de trabajo, la reducción significativa del empleo y por consiguiente el debilitamiento del actor sindical.

Curiosamente comienza a abrirse paso entre el sector empresarial el concepto de «Responsabilidad Social Corporativa» aún cuando su definición todavía resulta tan flexible que muchas empresas, entre ellas multinacionales, asumen que su responsabilidad no pasa por garantizar el ejercicio por parte de sus trabajadores de derechos tan fundamentales como puede ser la sindicación y la negociación colectiva.

Obviamente todo proceso de integración como es el de la Comunidad Andina se ve cruzado por esta realidad, de hecho en el año 1991 se dictó la Decisión N° 292 regulando las «Empresas Multinacionales Andina» conscientes de su importancia en el mundo.

No es sin embargo el único caso, en el plano del Derecho Internacional se vienen dando un sin número de experiencias que intentan normar de alguna manera aspectos variados de su funcionamiento es el caso de la «Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social» de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Otro instrumento importante proviene de la Organización para la Cooperación el Desarrollo Económicos ampliamente conocidas como «Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales».

Por su parte, el movimiento sindical desde hace años viene tomando conciencia de los retos que supone interactuar con EMN y de hecho ha intentado responder a dicha realidad a través de cláusulas sociales, acuerdos marcos o códigos de conducta negociados, entre otras manifestaciones.

En esta oportunidad estamos poniendo en manos de nuestros lectores un material preparado por el Comité Asesor Sindical para la OCDE (TUAC) quien lo publicó y amablemente nos ha concedido la autorización para una nueva edición.

Creemos que los sindicalistas andinos deben incluir entre las prioridades de su agenda sindical el tema de las multinacionales y confiamos en que encuentren en este material una herramienta importante en dicho esfuerzo.

Lima, Octubre 2003



José Chavez Chavez  
Presidente

Consejo Consultivo Laboral Andino  
CCLA



José Marcos-Sánchez Zegarra  
Director Ejecutivo

Programa Laboral de Desarrollo  
PLADES

# Índice

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN	7
I. PRESENTACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES	9
II. LA ÚLTIMA REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES	11
III. PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN DE LAS DIRECTRICES	15
1. Puntos Nacionales de Contacto	16
2. Resolución de problemas	17
3. El papel del Comité de la OCDE sobre las Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales (CIME)	19
IV. CÓMO PROCEDER ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES POR PARTE DE UNA EMPRESA	21
V. LAS DIRECTRICES Y OTROS INSTRUMENTOS Y MEDIDAS	25
1. Los convenios marco y el capital de los trabajadores	26
2. Códigos de conducta unilaterales	27
3. Enlaces	28

ANEXOS	31
<u>ANEXO I: LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES</u>	31
Prólogo	31
I Conceptos y principios	35
II Principios generales	37
III Publicación de informaciones	38
IV Empleo y relaciones laborales	39
V Medio Ambiente	41
VI Lucha contra la corrupción	43
VII Intereses de los consumidores	44
VIII Ciencia y tecnología	45
IX Competencia	45
X Fiscalidad	46
<u>ANEXO II: ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTACTOS DE LA OCDE</u>	47
<u>ANEXO III: LISTA DE PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO</u>	50

## *Introducción*

La presente Guía tiene como objetivo ayudar a los sindicatos de todo el mundo a utilizar las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales recién revisadas, a fin de asegurar y proteger los derechos de los trabajadores.

El texto de las Directrices fue acordado entre todas las partes involucradas - gobiernos, sindicatos, empresas y algunas organizaciones no gubernamentales - tras largas y a veces difíciles discusiones dentro del contexto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

No se ha alcanzado un resultado óptimo para las aspiraciones de los sindicatos en todos los problemas. Sin embargo, el Comité Asesor Sindical de la OCDE (TUAC) considera que se ha progresado bastante, especialmente cuando se contemplan las nuevas Directrices a la luz de las fases anteriores a este debate.

En ese sentido, se recomienda a las organizaciones sindicales que utilicen este instrumento al máximo, a fin de demostrar a los gobiernos y a las empresas que el movimiento sindical no descansará en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Estas Directrices también sirven para las campañas sindicales en que se encuentren implicadas corporaciones mundiales claves en asuntos como los derechos humanos, la cadena de suministro, el medio ambiente, la divulgación de información, y la lucha contra la corrupción.

Así mismo, pueden ser útiles en los esfuerzos para resolver problemas específicos y crear un ambiente favorable para el diálogo y los acuerdos sociales con las empresas. Los procedimientos fortalecidos de implantación adoptados por los signatarios pueden utilizarse para incidir en el cumplimiento por parte de las empresas de las disposiciones de las Directrices, incluyendo la protección de los derechos de los trabajadores.

Otras revisiones importantes de este documento incluyen la aplicabilidad global, la cobertura de todas las normas laborales básicas, y el estímulo a proveedores y subcontratistas para aplicar las Directrices.

Sin embargo, cabe destacar que instrumentos como las Directrices complementan, pero no reemplazan un marco reglamentario obligatorio para regir la actividad empresarial y los mercados mundiales, de manera más general a los niveles nacional e internacional.

Esta Guía se dirige primariamente a los centrales nacionales en los países de la OCDE y no OCDE, Secretariados Profesionales Internacionales (SPIs) y sus afiliados. Así mismo, puede ser útil para las Organizaciones No Gubernamentales que desean hacer campañas junto con los sindicatos en estas áreas.

# *I Presentación de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*

Las Directrices son recomendaciones para la buena conducta empresarial, dirigidas primordialmente a empresas con implantación en aquellos países adherentes a las mismas.

Dichos países incluyen los 30 países de la OCDE: Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos, Japón, Finlandia, Australia, Nueva Zelanda, México, República Checa, Hungría, Polonia, Corea y República Eslovaca.

Además de Argentina, Brasil y Chile. Sin embargo, las Directrices también se aplican a operaciones comerciales en todo el mundo. Actualmente, otros países se encuentran en proceso de adoptar estas Directrices.

Para ello, los gobiernos deben cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, de establecer un Punto de Contacto funcional y efectivo (ver el capítulo tres), y trabajar constructivamente con los sindicatos.

El TUAC hace un llamamiento enérgico a los sindicatos, cuando sea apropiado, para pedir a los gobiernos que cumplan las condiciones que adoptan las Directrices.

Las Directrices, en sus capítulos, abarcan los siguientes aspectos: prefacio, conceptos y principios, principios generales, publicación de informaciones, empleo y relaciones industriales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses del consumidor, ciencia y tecnología, competencia e fiscalidad.

Aunque no son obligatorias en términos legales, tampoco son opcionales para las empresas, ya que éstas no pueden seleccionar entre las disposiciones de dichas Directrices ni someterlas a interpretaciones propias.

La aplicación de las Directrices no depende de la aprobación de las empresas. Son las únicas Directrices generales, aprobadas multilateralmente y negociadas por los

gobiernos, donde ellos se comprometen a ayudar para resolver los problemas que surjan en las empresas.

Estas Directrices expresan las opiniones compartidas de los gobiernos principales en cuanto a lo que ellos entienden como la buena conducta corporativa, y se espera de las empresas que cumplan el contenido de las mismas en sus operaciones comerciales en todas partes del mundo.

Más importante aún, las Directrices cuentan con el apoyo de un procedimiento de implantación más eficaz, donde la responsabilidad final de su ejecución recae sobre los gobiernos.

Esa es una diferencia fundamental entre las Directrices y, por ejemplo, los códigos de conducta unilaterales de las empresas. Hace que las Directrices sean algo más que un simple ejercicio de relaciones públicas.

Las Directrices forman parte de una Declaración más amplia de la OCDE sobre el paquete de disposiciones relacionadas con las Inversiones Extranjeras y las Empresas Multinacionales, que también abarca el Tratamiento Nacional de empresas de propiedad extranjera, medidas para evitar o minimizar la imposición de Requerimientos Conflictivos sobre éstas, así como la transparencia en cuanto a la provisión de Incentivos y la falta de Incentivos oficiales.

## II *Última revisión de las Directrices*

Las Directrices se adoptaron por primera vez en 1976 tras la preocupación pública porque las empresas multinacionales se volvían cada vez más poderosas.

Una inquietud particular fue la conducta que algunas empresas multinacionales con sede en países de la OCDE tenían en los países en desarrollo; por ejemplo, la implicación en el golpe de Estado chileno por parte de empresas con sede en los Estados Unidos. En respuesta a esto, los gobiernos iniciaron negociaciones ante la ONU en relación a lo que se esperaba que fuera un Código de Conducta obligatorio para las Compañías Transnacionales.

Mientras tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a negociar el elemento laboral de ese código. En la década de los 80, como resultado del panorama político cambiante, se postergó el código obligatorio de la ONU.

Sin embargo, la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, que trataba los asuntos de empleo, formación, condiciones de trabajo y relaciones laborales, acordada en 1977, sobrevivió como instrumento no obligatorio.

Simultáneamente, la OCDE negoció y acordó en 1976 sus Directrices para Empresas Multinacionales. Los instrumentos de la OCDE y la OIT son paralelos, coherentes entre sí y complementarios.

La Declaración Tripartita presenta una mayor cantidad de recomendaciones detalladas sobre asuntos laborales, mientras que las Directrices cubren un rango más amplio de actividades empresariales.

En cuanto a la relevancia y utilidad de las Directrices para los sindicatos, éstas pasaron por tres fases distintas. La fase inicial, que bien podría llamarse la «fase activa», duró desde su principio hasta mitades de los 80.

Durante ese período, los sindicatos, a menudo con el apoyo activo de los gobiernos, incrementaron el número de casos importantes de conducta empresarial inaceptable en relación a las Directrices. Varios gobiernos llevaron a cabo acciones unilaterales.

Muchos de esos casos condujeron a resultados útiles para los sindicatos. Algunos ejemplos notables incluyen el caso Electrolux y la extorsión de un sindicato por parte de uno de sus subsidiarios estadounidense, que fue resuelto en el Punto Nacional de Contacto Sueco. Muchos casos presentados han demostrado que las empresas multi-nacionales y sus filiales deben adoptar una actitud positiva hacia los sindicatos.

La segunda fase, desde mediados de los años 80 hasta la mayor parte de la década de los 90, podría llamarse la fase «inactiva». No se usaron las Directrices sino para introducir un capítulo bastante débil sobre el medio ambiente que surgió del proceso de revisión.

Permanecieron vigentes apenas en unas cuantas organizaciones sindicales y algunos gobiernos activos. Los gobiernos optaron por concentrarse en medidas para captar y competir en el área de inversiones más que en temas de mejora de la conducta empresarial.

La mayor parte de las empresas nunca tuvieron un alto conocimiento de las Directrices y los sectores de la comunidad empresarial se contentaron en dejarlo así.

En la década de los 90, aumentó la concienciación pública acerca del uso del trabajo infantil y otros abusos asociados con las amplias desviaciones de producción y el desarrollo de cadenas de suministro.

Ciertas empresas adquirieron mala reputación como resultado de sus malas prácticas laborales, medio ambientales o sobre derechos humanos.

La conducta empresarial apareció de nuevo en la agenda, aunque siempre estuvo presente para los sindicatos. En el contexto de la OCDE, la «reanimación» de las Directrices, la tercera fase, en gran parte fue en respuesta a los ataques a la OCDE y la pérdida asociada de la credibilidad de los gobiernos que negociaron el fracasado Acuerdo Multilateral sobre Inversiones (AMI).

En vista de la necesidad de recuperar parte de esa credibilidad perdida, en 1998, la OCDE lanzó una revisión de las Directrices. En el mes de julio de 2000, los 30 gobiernos miembros de la OCDE, más Argentina, Brasil y Chile

adoptaron el nuevo grupo de Directrices junto con mejores procedimientos de implantación.

Estos tres periodos reflejan una característica común. El grado de implantación y ejecución de las Directrices va a estar determinado por la voluntad política de los gobiernos.

Pocas empresas tomarán las Directrices en serio a menos que los gobiernos las tomen en serio. Como consecuencia, estas actitudes han afectado el nivel de interés de los sindicatos en utilizar ese instrumento.

A manera de reflexión sobre la experiencia sindical con las Directrices, especialmente durante la fase «inactiva», algunos afiliados del TUAC se mostraron escépticos en cuanto a si la última revisión supondría una diferencia.

Sin embargo, los resultados globales de la revisión fueron importantes y potencialmente pueden hacer que las Directrices sean más relevantes y útiles. El nuevo lenguaje deja claro que se pretenden aplicar las Directrices a las empresas, independientemente de donde operen, incluyendo los países cuyos gobiernos no se adhieran a las mismas.

Por primera vez, existe una apertura al uso de las Directrices en relación al abuso en la cadena de distribución. Los derechos humanos han sido cubiertos y se agregaron las demás normas laborales básicas más allá de los derechos sindicales (ahora están incluidas todas las normas laborales, la libertad de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil y forzoso, y la no discriminación en el empleo).

Así mismo, los capítulos revisados sobre divulgación, soborno y medio ambiente mejoran las Directrices. El fortalecimiento del sistema de implantación es el desarrollo más importante. La Nueva Guía de Procedimiento para los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) sitúa la responsabilidad de manera firme en los gobiernos a nivel nacional, a fin de asegurar el cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas.

Además, se ha intensificado el papel de la OCDE en el seguimiento del rendimiento de los PNC. Hay indicios de que muchos gobiernos están tomando en serio su responsabilidad de implantar las Directrices revisadas. Se han reactivado muchos PNC anteriormente inactivos o inexistentes.

En algunos países, se observan mayores esfuerzos para resolver los casos iniciales presentados, a la vez que muchos PNC han dedicado esfuerzos para promo-

ver las Directrices entre los sindicatos, empresas y Organizaciones No Gubernamentales.

Aunque el papel de los gobiernos será fundamental para ejercer presión sobre las compañías para que respeten las Directrices, también resultará útil contar con caminos alternativos. Los medios de comunicación jugarán un papel importante. Las empresas mundiales son vulnerables a la publicidad adversa que desprestigia su nombre comercial, por ejemplo, sobre alegatos de condiciones de trabajo forzoso, especialmente por parte de los proveedores, así como denuncias de corrupción o contaminación ambiental.

Dichas campañas pueden ser eficaces para animar a las empresas a cumplir las Directrices. Recíprocamente, también es cierto que la buena práctica puede mejorar la imagen de la empresa.

### III *Procedimiento de implantación de las Directrices*

La OCDE negoció una Guía de Procedimiento especial, que estipula las obligaciones de los países que hayan adoptado las Directrices. Así mismo, ha trazado un proceso de actuación que los gobiernos deben seguir en caso del incumplimiento de las Directrices.

Por ejemplo, ante la violación de los derechos de los trabajadores o cualquier otro incumplimiento de las Directrices, los sindicatos pueden plantear el caso a través del sistema de Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Su papel, entre otros, es ayudar a las partes, por ejemplo, trabajadores y empresas, a resolver un problema específico.

#### 1. PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO

Los gobiernos que han adoptado las Directrices deben establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) dentro de su administración. Éstos son responsables de realizar actividades de promoción, gestionar las consultas y contribuir a la resolución de los problemas que surjan.

Pueden organizarse de distintas maneras. Algunos están asignados a un departamento gubernamental, mientras que otros a múltiples departamentos (entre varios ministerios). Algunos son tripartitos (gobierno, sindicatos y empresas), pero los gobiernos son los responsables finales.

Independientemente de la forma, los representantes de los sindicatos, de las empresas y de otras partes interesadas (ONGs) deben estar informados de la disponibilidad de los PNC. Así mismo, se deben desarrollar y mantener relaciones con estos grupos. En algunos países, las ONG cooperan formalmente con la estructura de los PNC, mientras en otros, la cooperación es más informal.

En algunos casos, las ONG están invitadas, dependiendo de los temas a discutir. Por ejemplo, las ONG ambientales asisten cuando surgen problemas ambientales.

La Guía de Procedimiento señala que los PNC deben operar de acuerdo a «los criterios básicos de: visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad.». Para ello, es necesario, entre otras cosas, que los PNC asuman un papel activo en:

- promover las Directrices, incluyendo la traducción a distintos idiomas
- divulgar las Directrices y ofrecerlas, mediante la celebración de seminarios y reuniones, así como responder a las preguntas de todas las fuentes, incluyendo los sindicatos, e
- informar a los inversionistas internos y externos y a los inversionistas potenciales acerca de estas Directrices.

Para incrementar la responsabilidad de los PNC, se sugiere involucrar a los parlamentos nacionales. Además, los PNC deben preparar un informe de sus actividades para el Comité de la OCDE sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales (CIME) y reunirse anualmente a fin de intercambiar experiencias con sus contra-partes. La primera reunión se celebró en junio de 2001.

## 2. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Ante la sospecha del incumplimiento de las Directrices por parte de alguna empresa, el sindicato u otra de las partes podrá denunciar el caso ante el PNC (la OCDE se refiere a un caso de incumplimiento de las Directrices como un «caso específico»).

De ahí en adelante, el PNC es responsable de intentar resolver el problema. Se dispone de una gama de opciones, incluyendo la de ofrecer un foro de discusión para las partes afectadas, de conciliación o mediación. Al decidir el curso de acción a tomar, el PNC deberá:

- Realizar una evaluación inicial para determinar si el caso merece «un examen adicional». Luego éste debe responder a la parte que introdujo el caso. Si el PNC decide que el asunto no merece consideración adicional, debe señalar las razones de su decisión. Los comentarios de la OCDE proporcionan algunas pautas sobre cómo interpretar la terminología «merece un examen adicional». Por consiguiente, el PNC debe

determinar si el asunto es de buena fe y relevante a la implantación de las Directrices.

En ese contexto, entre otras cosas, el PNC debe tener en cuenta la identidad de la parte afectada así como sus intereses en el tema, y si el asunto es importante y substanciado y cómo han sido, o están siendo, tratados estos temas en otros foros locales o internacionales.

Nada puede impedir a un sindicato presentar un caso que está siendo tratado en otro lugar. Por ejemplo, las centrales sindicales franceses CFDT, CGT-FO y UNSA denunciaron el cierre de las tiendas franceses de Marks and Spencer's como un caso ante su PNC en la primavera de 2001, el cual también se estaba viendo en los tribunales franceses.

En caso de dificultades, el sindicato debe discutir el asunto con el Secretariado del TUAC.

- Siguiendo adelante con el caso, el PNC debe ayudar a las partes a resolver el problema. Para ello, podrá:
  - (a) obtener asesoría de las autoridades competentes, sindicatos, empresas, ONG y expertos;
  - (b) consultar con el PNC en el otro país o países implicados;
  - (c) obtener el asesoramiento del CIME ante cualquier duda acerca de las interpretaciones de las Directrices;
  - (d) ofrecer la conciliación o mediación a fin de ayudar en la gestión de los asuntos.
- Si después de seguir una o todas estas vías las partes continúan en desacuerdo en cuanto a la aplicación de las Directrices al caso, el PNC deberá emitir un pronunciamiento sobre el mismo.
- De ser necesario, éste deberá hacer recomendaciones a las partes en cuanto a cómo se aplican las Directrices al caso en cuestión. Por tanto, los PNC podrán informar a una compañía de que sus actividades incumplen las Directrices.

Aún cuando las Directrices no sean obligatorias desde el punto de vista legal, el mero hecho de que las conclusiones de los PNC deben publicarse puede tener un impacto y efecto sobre la conducta de la compañía.

- Se negoció un marco para dirigir estas actividades. La Guía de Procedimiento reconoce que cada PNC debe procurar la máxima transparencia sobre sus ope-

raciones, pero habrá momentos en que estará justificada la confidencialidad. El PNC debe proteger la información empresarial sensible, y cualquier otra, tales como la identidad de los individuos implicados.

Esto puede ser útil para los sindicatos en aquellos casos, en particular en los países no OCDE, donde los trabajadores y sindicatos a menudo se encuentren en peligro físico.

Así mismo, durante el curso de los «procedimientos», se debe garantizar la confidencialidad de los hechos y argumentos del caso denunciado ante el PNC. Sin embargo, las partes podrán comentar públicamente cómo está progresando el caso.

Después, y si las partes implicadas no se ponen de acuerdo sobre una resolución del problema propuesto, tendrán la libertad de comentar públicamente el caso, sin poder divulgar la información ni las opiniones proporcionadas por la otra parte durante los procedimientos, a menos que la otra parte consienta en divulgarlas.

Finalmente, el PNC debe poner a la disposición del público los resultados del caso. Reconociendo que a veces será mejor no divulgar los hechos públicamente, el PNC podrá mantener la confidencialidad del resultado.

- Cuando los problemas surgen en países no adherentes, el PNC debe seguir, en la mejor manera posible, el siguiente procedimiento.

Como reconocimiento adicional de que puede surgir un problema práctico para resolver los casos en los países no adherentes, la Guía de Procedimiento dispone la discusión de tales asuntos en la reunión anual de los PNC.

Los Secretariados Profesionales Internacionales juegan un papel particularmente importante en la presentación y el desarrollo de los casos, por sus enlaces con afiliados en los países no adherentes, su conocimiento de gran parte de los asuntos sobre el terreno, y sus enlaces con el resto del movimiento sindical internacional.

- Los PNC celebran reuniones anuales para discutir los temas relacionados con las Directrices. Antes de dichas reuniones, deben presentar los informes anuales sobre sus actividades, incluyendo sobre los casos denunciados. Para verificar la realidad, el TUAC realizará una encuesta de las opiniones de los sindicatos sobre sus experiencias con las Directrices y las comunicará en la reunión anual.

### 3. EL PAPEL DEL COMITÉ DE LA OCDE SOBRE LAS INVERSIONES INTERNACIONALES Y EMPRESAS MULTINACIONALES (CIME)

Integrado por representantes gubernamentales, el CIME es el organismo de la OCDE responsable de las Directrices.

Dicho Comité se reúne periódicamente en París y realiza consultas regulares con el TUAC, BIAC (Comité Asesor de la OCDE para Empresas e Industria) así como con las Organizaciones No Gubernamentales interesadas en los temas de las Directrices, y otros asuntos internacionales de inversión.

Además, el CIME cuenta con un Grupo de Trabajo sobre la Declaración de la OCDE que gestiona más directamente los temas de las Directrices.

La Guía de Procedimiento ampara tanto al CIME como a los PNC. Los sindicatos deben tomarla como barrera de protección cuando las cosas fallan a nivel nacional o como foro para discutir los problemas que requieren una reacción gubernamental fuera de la competencia de los PNC individuales.

Un ejemplo de tales asuntos es la petición del TUAC (Junio 2001) al CIME para que emita su asesoramiento sobre las implicaciones de las Directrices para aquellas Multinacionales con operaciones en Birmania, donde el trabajo forzoso está ampliamente establecido, sancionado y practicado por el régimen.

El CIME considerará las solicitudes de asistencia por parte de los PNC acerca de la forma en que deben realizar sus actividades, incluyendo la gestión de casos específicos.

Esto incluye cómo interpretar las Directrices cuando surge un problema. El TUAC, junto con el BIAC, o un gobierno que se haya adherido a las Directrices, también tiene derecho a llevar un caso ante el CIME cuando considere que el PNC no haya cumplido con sus responsabilidades «de procedimiento» sobre un caso específico.

Así mismo, el CIME podrá clarificar el significado de las Directrices cuando el TUAC, el BIAC o un país adherente consideren que un PNC las haya mal interpretado en un caso específico. En el momento de emitir una aclaración, el CIME no nombrará a las empresas (aún cuando, en la práctica, la identidad de la compañía sea conocida).

Sin embargo, cuando estos resultados difieran de los de un PNC, éstos se pueden utilizar para presionar al gobierno para que adopte las acciones que lo remedien o para abrir el caso de nuevo y ejercer presión sobre la compañía para cumplir con las Directrices.

Además, el CIME podrá consultar con expertos para «tratar e informar sobre problemas más amplios o asuntos individuales, o mejorar la efectividad de los procedimientos». Además de los expertos internos, el CIME podrá consultar con expertos externos, incluyendo específicamente los sindicatos, la OIT, junto con otros organismos internacionales relevantes, ONGs y otros.

## *IV Cómo proceder ante el incumplimiento de las Directrices por parte de una empresa*

Los nuevos Procedimientos de Implantación para ayudar a aplicar las Directrices establecen pautas más claras para los usuarios. Sin embargo, la aplicación específica de los procedimientos de las Directrices aún se encuentra en proceso de desarrollo a nivel nacional.

A continuación se presentan las medidas a tomar en caso de incumplimiento de las Directrices por parte de una empresa, con el fin de ayudar a los sindicatos a preparar mejor los casos a presentar ante los PNC y, de ser necesario, ante el CIME.

Aun cuando dichas medidas solamente traten de la resolución de problemas, se debe tener en cuenta que las Directrices pueden utilizarse de manera positiva para ayudar a establecer relaciones con las multinacionales así como para otros propósitos.

En caso de un problema relacionado con las Directrices, se debe seguir el enfoque siguiente:

- Ante la imposibilidad de resolver los problemas relacionados con las Directrices directamente con la empresa, el sindicato debe ponerse en contacto con su central nacional y el Secretariado Profesional Internacional (SPI) a fin de discutir las acciones necesarias y útiles que hay que emprender de acuerdo con las Directrices.

Una acción coordinada dará mejores resultados y las solicitudes irrelevantes o mal preparadas ante el PNC o la OCDE con toda probabilidad resultarán contraproducentes. Todos los sindicatos relevantes deben estar involucrados.

El TUAC está dispuesto a ofrecer asesoría informal en el uso de las Directrices y a formar parte de cualquier discusión sobre la mejor manera de utilizarlas.

- La central nacional o el SPI siempre deben informar al TUAC de un caso. Además, sería recomendable informar al Secretariado de la CIOSL, especial-

mente en los casos que surjan en un país no adherente a la OCDE. Dicho contacto resulta muy útil cuando tiene lugar antes de la presentación de un caso.

Un sindicato, SPI o central nacional podrá presentar un caso directamente. Bajo ciertas circunstancias, por ejemplo, cuando el caso provenga de un país no adherente, el SPI será el organismo más adecuado para tratar el tema. Las circunstancias variarán según la situación del sindicato y el enfoque del PNC en los países donde este último exista.

También se debe establecer contacto entre los sindicatos y las centrales nacionales en el país donde el problema haya ocurrido y sus contra-partes en el país de origen de la empresa. El SPI y los Secretariados del TUAC y de la CIOSL ayudarán para establecer dicho contacto.

- A continuación, el sindicato debe contactar formalmente con el PNC en el país donde está ocurriendo el incumplimiento.

Si es un país no adherente, será el PNC en el país de la sede de la empresa. De manera que si, por ejemplo, una empresa con sede en los Estados Unidos que opere en Malasia infringe las Directrices, el sindicato malasio será responsable de contactar a su SPI y central nacional.

El SPI y MTUC deben asegurarse de que el TUAC y la CIOSL estén informados así como también la central nacional en el país de origen, en este caso AFL-CIO. Se debe solicitar a AFL-CIO que presente el problema ante el PNC estadounidense. Los PNC están obligados a seguir el mismo procedimiento que los países adherentes «donde sea relevante y aplicable».

El caso debe estar muy bien preparado. Es necesario contar con información precisa de los antecedentes de la naturaleza exacta del incumplimiento de las Directrices, el nombre de la empresa matriz, su filial o proveedor, y su ubicación.

Se deben presentar evidencias que demuestren las alegaciones. De esa manera, se reduce el riesgo de que el PNC concluya que el caso no es procedente.

Así mismo, la organización sindical debe solicitar al PNC del país donde ocurrió el incumplimiento, si existe, discutir el caso con el PNC del país sede de la empresa. Tal vez, también las organizaciones sindicales en el país de origen deseen discutir el caso con su PNC. Tales acciones pueden conducir a una resolución más rápida del problema.

- Después de recibir una solicitud de acción por parte de la organización sindical, el PNC debe estudiar el caso, y seguir el procedimiento trazado en las páginas precedentes.

En caso de que el PNC decida que el caso no merece mayor consideración, debe responder a la organización denunciante del caso y explicar su decisión.

Si la organización sindical involucrada no está de acuerdo con el resultado, debe contactar con el secretariado del TUAC para determinar si el problema debe ser denunciado ante el CIME.

Por otra parte, si el PNC decide que el caso está bien fundado, debe seguir los procedimientos expuestos con anterioridad.

Ante la imposibilidad de establecer una resolución, el PNC debe emitir una declaración identificando la empresa. Así mismo, debe hacer recomendaciones en cuanto a la forma en que se deben ejecutar las Directrices para el caso en cuestión, y luego utilizarlas para fomentar su cumplimiento.

- Si el PCN maneja el caso indebidamente o realiza una interpretación cuestionable de las Guías, el TUAC podrá presentarlo ante el CIME, y si es fundado, el Comité podrá clarificar la forma en que deben interpretarse e implantarse las Guías, y anunciarlo públicamente. Así mismo, el CIME podrá hacer recomendaciones para mejorar el funcionamiento de los PCN.
- Si después de seguir los procedimientos la empresa continúa negándose a cambiar su conducta, entonces la(s) organización(es) sindical(es) implicada(s) deben regresar al PNC y solicitar su intervención. Así mismo, el TUAC podrá solicitar que el desarrollo sea discutido también por el CIME. La negación de cumplir con las Directrices puede ser un argumento efectivo como parte de una campaña mayor. De nuevo, se necesitará un enfoque enérgico por parte de los sindicatos.

## *V Las Directrices y otros instrumentos y medidas*

Existe una variedad de instrumentos y medidas relacionadas con la conducta de empresas multinacionales. Las Directrices y la Declaración Tripartita de la OIT, que se basan en normas universales, se diseñaron con la participación de sindicatos y organizaciones de empleadores firmemente implicados, y dejan un papel para los gobiernos.

La Declaración Tripartita de la OIT ha sido utilizada con menos frecuencia por los sindicatos que las Directrices de la OCDE, en parte porque los procedimientos de seguimiento tienden a no contribuir a la resolución de problemas y también debido a los requerimientos restrictivos de admisibilidad para la consideración de los casos.

El Pacto Mundial de la ONU constituye un vehículo eficaz para promover el diálogo global construido en torno a nueve principios que incluyen las normas laborales básicas así como las normas fundamentales sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

Dicho diálogo incluye a empleadores mundiales y a sindicatos mundiales. Así mismo, ofrece un incentivo a empresas individuales para suscribir el Pacto.

Aunque el papel de dicho Pacto es bastante distinto a la Declaración Tripartita de la OIT y las Directrices de la OCDE, es coherente con ambos instrumentos. El mismo puede facilitar las discusiones entre los SPI y las compañías y ayudar a crear un clima conducente a la negociación de acuerdos marco.

Aún cuando la implantación de las Directrices se basa en los procedimientos nacionales, también puede contribuir al diálogo social, especialmente cuando tal diálogo sea fomentado por los PNC. Así mismo, tiene potencial para facilitar el diálogo y acuerdos sociales globales.

Existen otras actividades no gubernamentales, pero multilaterales, en el ámbito de la conducta empresarial. La Iniciativa para el Informe Global (GRI), un esfuerzo

privado que cuenta con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), trabaja para establecer normas internacionales comunes aplicables a empresas para la presentación de informes sobre la sostenibilidad social y ambiental. El propósito es asegurar la coherencia entre las normas básicas y las normas internacionales del trabajo y las Directrices de la OCDE.

Si desarrolla normas y procedimientos adecuados, el GRI podría convertirse en una referencia para los inversores. La Internacional de Responsabilidad Social (SA 8000) ha sido una de las pioneras en iniciativas multilaterales privadas, y los sindicatos han participado en el desarrollo de su código, que se basa en normas laborales internacionales. Tiene también mecanismos de verificación y certificación. La Iniciativa de Comercio Ético (ETI), aunque con sede en un país, el Reino Unido, aborda la conducta en el extranjero de empresas con sede en el Reino Unido. Está gobernada por una junta compuesta por tres representantes de cada una de las empresas, sindicatos y ONGs. ETI desarrolla programas piloto relativos a la aplicación de códigos de conducta de empresa que son coherentes con el código de ETI.

## 1. LOS CONVENIOS MARCO Y EL CAPITAL DE LOS TRABAJADORES

Los SPI se encuentran negociando «convenios marco» con las multinacionales. El número de estos convenios ha crecido rápidamente en los últimos años. Dichos convenios incluyen los derechos de los sindicatos y de los trabajadores. En algunos casos, también abarcan otros temas, incluyendo los de proveedores. Establecen una relación con la empresa que les permite resolver los problemas antes de que los conflictos se conviertan en algo serio.

Los Comités de Empresa Europeos (CEEs), basados en un mandato a nivel europeo, también proporcionan un medio para comunicarse con las empresas principales y pueden ayudar a generar relaciones mundiales con los SPI.

Los fondos de pensiones y otros inversionistas institucionales inciden cada vez más en los mercados de capital y algunos ejercen una influencia considerable sobre las empresas. Cada vez con más frecuencia, dichos fondos discuten los problemas de la conducta empresarial.

En algunos casos, los trabajadores, a menudo a través de sus sindicatos, sirven entre los administradores de los fondos y ejercen cierta influencia sobre los billones de dólares que conforman el capital de los trabajadores, encerrado en

los mercados financieros mundiales. Dichos inversionistas institucionales tienen capacidad para cambiar la conducta corporativa negativa mediante de sus estrategias de mercado.

Los sindicatos están cada vez más activos en esta área y comienzan a cooperar a nivel internacional. La CIOSL, junto con los SPI y el TUAC han creado un grupo de trabajo en el área del capital de los trabajadores para asegurar la pensión para sus miembros, basándose en una conducta empresarial responsable.

## 2. CÓDIGOS DE CONDUCTA UNILATERALES

En los últimos años, las empresas han adoptado una gran cantidad de códigos de conducta unilaterales, en algunos casos como respuesta a una publicidad adversa hacia sus actividades, o las de sus proveedores, predominantemente en los países en desarrollo. Dichos códigos varían en calidad y utilidad.

No han sido establecidos en relación con los sindicatos o interlocutores, ni son «ejecutables» mediante el uso de algún proceso de base gubernamental, y las normas internacionales fundamentales, en su mayoría, están ausentes, tales como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Con este crecimiento de actividad en el área de la conducta corporativa, resulta importante apreciar las diferencias de naturaleza de los variados instrumentos y medidas que se están adoptando. Muchos códigos de conducta son poco más que ejercicios de relaciones públicas.

Sin embargo, algunos enfoques unilaterales, independientemente de ser privados, ofrecen oportunidades para el intercambio de información y el desarrollo de experiencia y pericia, tal y como, por ejemplo, la Iniciativa para la Ética Comercial.

Los Convenios Marco son obligatorios en el sentido de que han sido negociados entre socios legítimos y los trabajadores están representados en la mesa.

El Pacto Mundial, por sí solo, produce poco. Su impacto debe ser medido a través del efecto que ejerce sobre el diálogo social mundial, incluyendo los convenios marco y el estímulo de las empresas para comprometer a otros grupos siguiendo las normas internacionales.

La Declaración Tripartita de la OIT y las Directrices de la OCDE están ancladas dentro de los organismos internacionales y en menor o mayor grado implican a los gobiernos en su implantación.

Las normas e instrumentos supervisores de la OIT apuntalan todos los instrumentos y demás medidas basadas en normas laborales internacionales.

No obstante, dichos instrumentos o medidas no son obligatorios desde el punto de vista legal a nivel internacional, a diferencia de muchas protecciones a la propiedad que están surgiendo.

Sin embargo, existen oportunidades para lograr que las Directrices tengan mayor obligatoriedad y, por lo tanto, más relevancia en los procesos de toma de decisiones de las empresas.

### 3. ENLACES

Cada vez más, los afiliados del TUAC discuten con sus gobiernos las formas de enlazar las Directrices con las medidas internacionales de inversión y de soporte comercial públicamente apoyadas, tales como los créditos de exportación.

El público tiene derecho a esperar que el dinero de los contribuyentes no se utilice para apoyar una conducta empresarial que abuse de los derechos de los trabajadores, que alimente el soborno y la corrupción, o que contamine el medio ambiente. Algunos gobiernos comienzan a compartir esta opinión.

Aquellas compañías que se consideran líderes en el campo de la responsabilidad social corporativa no deben tener miedo de esto. De hecho, debería ayudarlas a mantener sus niveles sin ser socavadas por competidores sin escrúpulos. Otras empresas podrían oponerse.

Es importante recordar a éstas que ninguna empresa está obligada a solicitar subsidios o garantías gubernamentales. Son beneficios, no derechos.

Por ello, las Directrices juegan un papel complementario en esta novedosa área de responsabilidad social corporativa, pues pueden ayudar a formar el ambiente de lo que constituirá una conducta aceptable y no aceptable tanto dentro del país como en el extranjero.

Así, por ejemplo, se pueden emplear para acondicionar el comportamiento de aquellas compañías que reciban fondos públicos, como elementos o normas a incorporar a los convenios marco de los SPI-EMN (algunos de los cuales ya incluyen la jurisprudencia de la OCDE), así como referencia para otros instrumentos o medidas.

Por ejemplo, éstas podrían formar la base del elemento social de la GRI y ser integradas como parte de las actividades regionales, incluyendo los Comités de Empresa Europeos (CEEs), además de relacionarse con los convenios intergubernamentales globales.

Finalmente, la decisión queda en manos de los empleados y sus sindicatos, independientemente de que si son centrales nacionales, SPI, o sus afiliados, sobre cuál sería el enfoque o grupo de enfoques más efectivo en sus relaciones con una multinacional. Qué se puede hacer al nivel local/nacional y qué se debe hacer al nivel internacional? En algunos casos, las Directrices pueden resultar efectivas, mientras que en otros tal vez será mejor emplear otros instrumentos. Tales estrategias precisan de un desarrollo adicional y dependerán de las circunstancias de los casos específicos.

Las Directrices han sido utilizadas a menudo junto con otras medidas. En algunos casos, el caso merece el uso de un solo instrumento mientras en otros tiene más sentido un enfoque múltiple.

El elemento importante es poder contar con una estrategia y tener un conocimiento de las relaciones entre las distintas herramientas disponibles. Al desarrollar estrategias efectivas para utilizar las Directrices y otros instrumentos internacionales, la consulta oportuna por parte de los sindicatos y centrales nacionales con sus organizaciones internacionales respectivas ha dado los mejores resultados.

*Para una revisión más detallada de los códigos de conducta por parte de los autores sindicales véase «The international trade union movement and the new codes of conduct» por Dwight Justice, CIOU o «The New Codes of Conduct - Some questions and answers for trade unionists» por Neil Kearney, ITGWF y Dwight Justice.*

## **ANEXO 1: LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES**

### **Prólogo**

1. Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>1</sup> (las Directrices) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales.

Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables.

La vocación de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

Las Directrices forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivo a la inversión internacional.

2. La actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y las propias Directrices han evolucionado para reflejar estos cambios. Con el surgimiento de las industrias de servicios y de las que se basan en el conocimiento, las empresas de servicios y tecnología han hecho su aparición en el mercado internacional.

---

<sup>1</sup> Las Directrices junto con la Decisión del Consejo de la OCDE, la Guía de Procedimiento y los Comentarios están disponibles en la página web: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala.

Simultáneamente, también ha aumentado la inversión extranjera realizada por empresas pequeñas y medianas, las cuales desempeñan actualmente un papel significativo en el panorama internacional.

Las empresas multinacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización. Las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa.

3. La rápida evolución de la estructura de las empresas multinacionales también tiene su reflejo en sus actividades en los países en vías de desarrollo en los que la inversión extranjera directa ha registrado un rápido crecimiento.

Las empresas multinacionales han diversificado sus actividades en los países en vías de desarrollo, antes limitadas a la producción primaria y a las industrias extractivas, adentrándose ahora en la fabricación y montaje, el desarrollo del mercado interior y los servicios.

4. Las actividades de las empresas multinacionales han fortalecido y desarrollado a través del comercio y la inversión internacional los lazos que unen entre sí a las economías de los países de la OCDE y los que unen a éstas al resto del mundo.

Estas actividades traen consigo importantes beneficios para los países de origen y de acogida. Estas ventajas crecen cuando las empresas multinacionales suministran a precios competitivos los productos y servicios que desean comprar los consumidores y cuando proporcionan rentabilidades justas a los oferentes de capital.

Sus actividades comerciales e inversoras contribuyen al uso eficiente del capital, de la tecnología y de los recursos humanos y naturales.

Facilitan la transferencia de tecnología entre las regiones del mundo y el desarrollo de tecnologías adaptadas a las condiciones locales.

Las empresas multinacionales también contribuyen, mediante la capacitación formal y la formación en el propio trabajo, al desarrollo del capital humano en los países de acogida.

5. La naturaleza, el alcance y la rapidez de los cambios económicos han traído consigo nuevos desafíos estratégicos para las empresas y para terceros interesados en su evolución. Las empresas multinacionales tienen la oportunidad de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales.

La capacidad de las empresas multinacionales para promover el desarrollo sostenible mejora sustancialmente cuando se desarrolla la actividad comercial e inversora en un contexto de mercados abiertos, competitivos y adecuadamente regulados.

6. Muchas empresas multinacionales han demostrado que el respeto de normas de conducta estrictas puede mejorar el crecimiento.

En el mundo actual, la competencia es intensa y las empresas multinacionales se enfrentan a diferentes marcos legales, sociales y normativos.

En este contexto, algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y principios de conducta adecuados con el fin de obtener una ventaja competitiva indebida.

Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas empresas y pueden suscitar temores entre los ciudadanos.

7. Muchas empresas han respondido a estas inquietudes de los ciudadanos desarrollando dispositivos internos, sistemas de orientación y gestión que avalan su compromiso con una buena actitud ciudadana de las empresas, con las prácticas correctas y con una buena conducta empresarial y laboral.

Algunas de ellas han recurrido a servicios de consultoría, auditoría y certificación, contribuyendo a la acumulación de conocimientos en estos ámbitos.

Estos esfuerzos también han promovido el diálogo social respecto a lo que constituye una buena conducta empresarial.

Las Directrices aclaran las expectativas compartidas de los gobiernos que las han suscrito respecto a la conducta empresarial y proporcionan un punto de referencia a las empresas.

De este modo, las Directrices complementan y refuerzan las medidas privadas encaminadas a definir y poner en práctica una conducta empresarial responsable.

8. Los gobiernos están colaborando entre sí y con las demás partes implicadas para fortalecer el marco legal y político internacional en el que se desarrolla la actividad empresarial.

Durante el período posterior a las guerras mundiales se registró un desarrollo de este marco, que se inició con la adopción en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Entre los instrumentos recientes destacan la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Agenda 21 así como la Declaración de Copenhague para el Desarrollo Social.

9. La OCDE también ha contribuido a este marco de actuación a nivel internacional. Entre las medias recientes destacan la aprobación del Convenio para la Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en Operaciones Empresariales Internacionales y de los Principios de la OCDE de Gobierno Empresarial, las Directrices de la OCDE sobre la Protección de los Consumidores en el contexto del Comercio Electrónico y los trabajos en curso relacionados con las Directrices de la OCDE sobre Precios de Transferencia para Empresas Multinacionales y Administraciones Fiscales.
10. El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las Directrices consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, y reducir al mínimo las dificultades que puedan surgir de sus diversas actividades.

Para alcanzar este objetivo, los gobiernos trabajan en colaboración con las numerosas empresas, sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales que están trabajando a su modo con el mismo fin.

Los gobiernos pueden contribuir proporcionando marcos nacionales de actuación eficaces, que incluyan una política macroeconómica estable, un tratamiento no discriminatorio de las empresas, una normativa adecuada y una supervisión prudencial, una justicia y una aplicación de las leyes imparciales y una administración pública eficaz e íntegra.

Los gobiernos también pueden facilitar este objetivo manteniendo y fomentando normas y políticas adecuadas en apoyo de un desarrollo sostenible y comprometiendo con las reformas permanentes que garanticen que la actividad del sector público sea eficiente y eficaz.

Los gobiernos que han suscrito las Directrices se han comprometido con una mejora continua de sus políticas tanto nacionales como internacionales con vistas a mejorar el bienestar y los niveles de vida de todos los ciudadanos.

## I Conceptos y principios

1. Las Directrices son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales.

Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables. El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no tiene carácter obligatorio.

2. Como las actividades de las empresas multinacionales se extienden a todo el mundo, debería extenderse también a todos los países la cooperación internacional en esta área.

Los gobiernos que han suscrito las Directrices animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las Directrices donde quiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias concretas de cada país de acogida.

3. No es necesaria a los efectos de las Directrices una definición precisa de empresas multinacionales.

Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas.

Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra.

Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales).

De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las Directrices.

4. El objetivo de las Directrices no es introducir diferencias de tratamiento entre las empresas multinacionales y empresas nacionales; reflejan prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera de las empresas multinacionales y nacionales que tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las Directrices a unas y a otras.
5. Los gobiernos desean fomentar el grado de cumplimiento más amplio posible de las Directrices. Aunque se reconozca que las pequeñas y medianas empresas no disponen de los mismos medios que las grandes empresas, los gobiernos que han suscrito las Directrices les animan, no obstante, a cumplir, en tan amplia medida como sea posible, las recomendaciones contenidas en las Directrices.
6. Los gobiernos que han suscrito las Directrices no deben utilizarlas con fines proteccionistas ni de un modo que ponga en duda la ventaja comparativa de cualquier país en el que inviertan las empresas multinacionales.
7. Los gobiernos tienen derecho a establecer las condiciones con arreglo a las cuales las empresas multinacionales ejercen su actividad en sus respectivas jurisdicciones, con sujeción al derecho internacional.

Las entidades de una empresa multinacional situadas en diversos países están sujetas a las legislaciones aplicables en dichos países.

Cuando las empresas multinacionales estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscrito las Directrices, los gobiernos en cuestión colaborarán entre sí, de buena fe, con vistas a solventar los problemas que puedan derivarse de esta situación.

8. Los gobiernos que han suscrito las Directrices las han establecido aceptando el compromiso de asumir sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales.
9. Se fomenta el uso de mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.

Los gobiernos que han suscrito las Directrices las promoverán y fomentarán su uso.

Establecerán Puntos Nacionales de Contacto que promuevan las Directrices y que actúen como un foro de discusión de todos los asuntos relacionados con las mismas.

Los Gobiernos que han suscrito las Directrices también participarán en los procedimientos adecuados de examen y consulta encaminados a abordar cuestiones relativas a la interpretación de las Directrices en un mundo cambiante.

## **II Principios generales**

Las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.

8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
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.
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices.
11. Abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales.

### **III Publicación de informaciones**

1. Las empresas deberán garantizar la revelación de información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de sus actividades, sus estructuras, su situación financiera y sus resultados.

Deberá publicarse esta información respecto al conjunto de la empresa y, cuando proceda, des-glosada por líneas de negocio o zonas geográficas. Deberán adaptarse las políticas sobre difusión de información de las empresas a la naturaleza, el tamaño y el emplazamiento de la empresa, teniendo debidamente en cuenta los costes, la confidencialidad empresarial y otros factores de carácter competitivo.

2. Las empresas deberán aplicar unas estrictas normas de calidad en sus labores de difusión de información, contabilidad y auditoría. También se alienta a las empresas a aplicar unas normas de calidad rigurosas respecto a la información no financiera, incluida, en su caso, la elaboración de informes medioambientales y sociales. Deberán comunicarse las normas o políticas con arreglo a las cuales se recopila y publica información tanto financiera como no financiera.
3. Las empresas deberán comunicar una información básica en la que figure su razón social, emplazamiento y estructura, la razón social, la dirección y el número de teléfono de la sociedad matriz y de sus principales filiales, su participación accionarial, directa e indirecta, en estas filiales, incluidas las participaciones accionariales cruzadas entre ellas.

4. Las empresas deberán divulgar asimismo información significativa acerca de:
  - a) los resultados financieros y operativos de la empresa;
  - b) los objetivos de la empresa;
  - c) los principales accionistas y los derechos de voto;
  - d) los miembros de consejo de administración y los altos directivos, así como sus remuneraciones;
  - e) los factores de riesgo previsible más importantes;
  - f) las cuestiones significativas relativas a los empleados y a otros terceros interesados en la marcha de la empresa;
  - g) las estructuras y políticas de gobierno empresarial.
  
5. Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir:
  - a) declaraciones de valores o declaraciones dirigidas al público en las que se expongan las normas de conducta, incluida información sobre las políticas sociales, éticas y medioambientales de la empresa y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa. Además, también podrán comunicarse la fecha de adopción, los países y las entidades en los que son aplicables dichas declaraciones y sus resultados en relación con las mismas;
  - b) información acerca de los sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento de las disposiciones legales y acerca de las declaraciones o códigos de conducta;
  - c) información sobre las relaciones con los empleados y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.

#### **IV Empleo y relaciones laborales**

En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán:

1. a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;
- b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;
- c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;
- d) 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, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2. a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;  
b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;  
c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.
3. Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
4. a) respetar unas normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;  
b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.
5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.
6. Cuando se contemplen 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 máxima medida de lo posible, los efectos adversos.

Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final.

Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dichas decisiones.

7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.
8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores 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.

## V Medio Ambiente

Las empresas deberán tener debidamente en cuenta, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias y de las prácticas administrativas de los países en los que ejercen su actividad y teniendo en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, la necesidad de proteger el medio ambiente y la salud y la seguridad públicas y de realizar, en general, sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

1. Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado para la empresa, que incluya:
  - a) la recogida y evaluación de información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad;
  - b) la fijación de metas cuantificables y, en su caso, de objetivos relacionados con la mejora de sus resultados medioambientales, incluyendo la revisión periódica de la pertinencia continua de estos objetivos; y
  - c) el seguimiento y el control regulares de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.
2. Teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas con el coste, la confidencialidad empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual:
  - a) aportar a los ciudadanos y a los trabajadores información adecuada y puntual sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio am-

- biente, la salud y la seguridad, que puede incluir la elaboración de informes sobre los avances en la mejora de los resultados medioambientales; y
- b) desarrollar una actividad de comunicación y consulta, adecuada y puntual, con las comunidades directamente afectadas por las políticas medioambientales y de salud y seguridad de la empresa, y por su ejecución.
3. Evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida.

Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.

4. Teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos de los riesgos, cuando existan amenazas de daños graves para el medio ambiente, teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, abstenerse de utilizar la falta de certeza científica plena como motivo para aplazar medidas eficientes en términos de costes para impedir o minimizar dicho daño.
5. Mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades, incluidos los casos de accidentes y de situaciones de emergencia, y establecer mecanismos de alerta inmediata de las autoridades competentes.
6. Tratar constantemente de mejorar los resultados medioambientales de la empresa fomentando, en su caso, actividades como:
- a) la adopción de tecnologías y procedimientos operativos en todas las áreas de la empresa, que reflejen las normas sobre resultados medioambientales existentes en la parte más eficiente de la empresa;
  - b) desarrollo y suministro de productos y servicios que no tengan efectos medioambientales indebidos; cuyo uso para los fines previstos no revista peligro; que sean eficientes en cuanto a consumo de energía y de recursos naturales; que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de una manera segura;
  - c) fomento de mayores niveles de sensibilización entre los clientes acerca de las implicaciones medioambientales del uso de los productos y servicios de la empresa; e

- d) investigación de las formas de mejorar los resultados medioambientales de la empresa a largo plazo.
7. Proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de medioambiente, de salud y de seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, y en áreas de gestión medio-ambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.
  8. Contribuir al desarrollo de una política pública útil desde el punto de vista medioambiental y eficiente en términos económicos a través, por ejemplo, de acuerdos de colaboración o de iniciativas que aumenten la sensibilización medioambiental y la protección del medio ambiente.

## **VI Lucha contra la corrupción**

Las empresas no deberán ofrecer, prometer, dar ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima.

Tampoco se deberá solicitar a las empresas que ofrezcan, ni esperar que lo hagan, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas. Concretamente, las empresas:

1. No deberán ofrecerse a pagar ni ceder ante las peticiones de pago a funcionarios o a empleados de socios empresariales ninguna fracción de un pago contractual. No deberán utilizar subcontratistas, órdenes de compra ni contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales.
2. Deberán velar por que la retribución de los representantes sea adecuada y corresponda exclusivamente a servicios legítimos. Cuando corresponda, deberá conservarse y ponerse a disposición de las autoridades competentes una lista de los representantes empleados en relación con operaciones con organismos públicos y empresas públicas.
3. Deberán mejorar la transparencia de sus actividades de lucha contra la corrupción y la extorsión. Entre las medidas a adoptar cabe incluir la asunción de compromisos públicos contra la corrupción y la extorsión, y la divulgación de los sistemas de gestión adoptados por la empresa para cumplir con sus compromisos. La empresa deberá asimismo fomentar la apertura y el diálogo con los ciudadanos para promover su sensibilización y cooperación en la lucha contra la corrupción y la extorsión.

4. Deberán fomentar el conocimiento y respeto por parte de los trabajadores de las políticas de la empresa contra la corrupción y la extorsión a través de una difusión adecuada de estas políticas y mediante programas de formación y procedimientos disciplinarios.
5. Deberán introducir sistemas de control de gestión que desincentiven la corrupción y las prácticas corruptoras y adoptar prácticas de contabilidad general y fiscal y de auditoría que eviten la existencia de dobles contabilidades o de cuentas secretas o la creación de documentos en los que no queden anotadas, de manera correcta y justa, las operaciones a las que corresponden.
6. No deberán realizar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas. Las contribuciones deben respetar íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y deben ser notificadas a la alta dirección.

## VII Intereses de los consumidores

En sus relaciones con los consumidores, las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas y deberán adoptar todas las medidas razonables para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan.

Concretamente, tendrán la obligación de:

1. Garantizar que los bienes y servicios que proporcionan cumplan todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias y el etiquetado necesario sobre seguridad del producto e información sobre el mismo.
2. Aportar información exacta y clara correspondiente a los bienes y servicios relativa a su composición, su uso seguro, su mantenimiento, su almacenamiento y su eliminación, y suficiente para permitir a los consumidores tomar decisiones con conocimiento de causa.
3. Establecer procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores y contribuir a la resolución justa y rápida de los litigios con los consumidores sin costes o trámites excesivos.
4. No realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.

5. Respetar la intimidad de los consumidores y establecer una protección para los datos de carácter personal.
6. Colaborar plenamente y de una manera transparente con las autoridades públicas en la prevención o eliminación de las amenazas graves para la salud y la seguridad de los ciudadanos que se deriven del consumo o del uso de sus productos.

### **VIII Ciencia y tecnología**

Las empresas deberán:

1. Esforzarse por garantizar que sus actividades son compatibles con las políticas y planes en materia de ciencia y tecnología de los países en los que ejercen su actividad y, en su caso, contribuir al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional.
2. Adoptar, cuando sea factible en el desarrollo de sus actividades empresariales, prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y conocimientos, teniendo debidamente en cuenta la protección de los derechos de propiedad intelectual.
3. Cuando proceda, llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, así como emplear a personal del país de acogida en las actividades científicas y tecnológicas y fomentar su formación, teniendo en cuenta las necesidades comerciales.
4. A la hora de conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual o cuando se transfieran por otros medios tecnologías, hacerlo en condiciones razonables y de una manera que contribuya a las perspectivas de desarrollo a largo plazo del país de acogida.
5. Cuando sea relevante para los objetivos comerciales, desarrollar lazos con las universidades locales, con instituciones públicas de investigación y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

### **IX Competencia**

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, las empresas deberán llevar a cabo sus actividades de forma competitiva. En concreto, las empresas deberán:

1. Abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia para:
  - a) fijar precios;
  - b) realizar ofertas concertadas (licitaciones colusorias);
  - c) establecer límites a la producción o contingentes; o
  - d) repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de clientes, proveedores, zonas geográficas o ramas de actividad.
2. Desarrollar la totalidad de sus actividades de una manera compatible con todas las leyes aplicables en materia de competencia, teniendo en cuenta la aplicabilidad de la legislación sobre competencia de los países cuya economía se vea posiblemente perjudicada por la actividad contraria a la competencia llevada a cabo por dichas empresas.
3. Cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de dichos países dando, entre otras cosas y sin perjuicio de la legislación aplicable y de los correspondientes mecanismos de salvaguardia, unas respuestas tan rápidas y completas como sea factible a las peticiones de información.
4. Fomentar la sensibilización de los empleados acerca de la importancia del respeto de todas las leyes y políticas de defensa de la competencia aplicables.

## **X Fiscalidad**

Es importante que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida efectuando el pago puntual de sus deudas fiscales.

Concretamente, las empresas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países en los que ejercen su actividad y deberán hacer cuanto esté a su alcance para actuar de conformidad con la letra y el espíritu de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Esto incluiría medidas tales como comunicar a las autoridades competentes la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que hayan de pagarse en relación con sus actividades y adaptar las prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia.

## **ANEXO 2: ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTACTOS DE LA OCDE**

### **Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC)**

26 Avenue de la Grande Armée

F-75017 Paris, France

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

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

[www.tuac.org](http://www.tuac.org)

### **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**

5 bd du Roi Albert II Bte 1

B-1210 Brussels, Belgium

Tel: +32 (0)2 224 02 11

Fax: +32 (0) 201 58 15

[www.icftu.org](http://www.icftu.org)

### **Confederación Mundial del Trabajo (CMT)**

33 rue de Trèves

B-1040 Brussels, Belgium

Tel: +32 (0)2 285 47 00

Fax: +32 (0)2 230 87 22

[www.cmt-wcl.org](http://www.cmt-wcl.org)

### **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**

5 boulevard du Roi Albert II

B-1210 Brussels, Belgium

Tel: +32 (0)2 224 04 11

Fax: +32 (0)2 224 04 54

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

### **Internacional de la Educación (IE)**

5 bd du Roi Albert II (8th)

1210 Brussels, Belgium

Tel: +32 (0)2 224 06 11

Fax: +32 (0)2 224 06 06

[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

**Federación Internacional de Sindicatos de  
Trabajadores de la Química, Energía, Minas e  
Industrias Diversas (ICEM)**

109 avenue Emile de Béco  
B-1050 Brussels, Belgium  
Tel: +32 (0)2 626 20 20  
Fax: +32 (0)2 648 43 16  
[www.icem.org](http://www.icem.org)

**Federación Internacional de Trabajadores de la  
Construcción y de la Madera (FITCM)**

54 route des Acacias  
CH-1227 Carouge, Switzerland  
Tel: +41 22 827 37 77  
Fax: +44 22 827 37 70  
[www.ifbww.org](http://www.ifbww.org)

**Federación Internacional de Periodistas (FIP)**

IPC-Residence Palace  
155 rue de la Loi B-1040 Brussels, Belgium  
Tel: +32 (0)2 235 22 00  
Fax: +32 (0)2 235 22 19  
[www.ifj.org](http://www.ifj.org)

**Federación Internacional de Trabajadores de las  
Industrias Metalúrgicas (FITIM)**

54bis route des Acacias  
Case postale 1516  
CH-1227 Geneva, Switzerland  
Tel: +41 22 308 50 50  
Fax: +41 22 308 50 55  
[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)

**Federación Internacional de Trabajadores del  
Textil, Vestido y Cuero (FITTVIC)**

8 rue Joseph Stevens  
B-1000 Brussels, Belgium  
Tel: +32 (0)2 512 26 06  
Fax: +32 (0)2 511 09 04  
[www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

**Federación Internacional de los Trabajadores del  
Transporte (ITF)**

49-60 Borough Road  
London SE1, Great Britain  
Tel: +44 (020) 7403 2733  
Fax: +44 (020) 7357 7871  
[www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk)

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

8 rampe du Pont-Rouge  
CH-1213 Petit-Lancy, Switzerland  
Tel: +41 22 793 22 33  
Fax: +41 22 793 22 38  
[www.iuf.org](http://www.iuf.org)

**Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France  
Tel: +33 (0)4 50 40 64 64  
Fax: +33 (0)4 50 40 73 20  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

**Unión Network International (UNI)**

8-10 avenue Reverdil  
CH-1260 Nyon, Switzerland  
Tel: +41 22 365 21 00  
Fax: +41 22 365 21 21  
[www.union-network.org](http://www.union-network.org)

**Organización para la Cooperación y el Desarrollo  
Económicos (OCDE)**

2, rue André Pascal  
F-75775 Paris Cedex 16, France  
Tel +33 (0)1 45 24 82 00  
<http://www.oecd.org>

Para encontrar las direcciones de alguna central nacional, favor buscar en la página web de la CIOSL [www.icftu.org](http://www.icftu.org) y/o la página web [www.cmo-wcl.org](http://www.cmo-wcl.org)

**ANEXO 3: LISTA DE PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO**

Argentina

Ministerio de Asuntos Exteriores

Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Internacionales

Esmeralda 1212 - 9 piso, 1007 Buenos Aires

Tel: (54-11) 4819 7020/7207 Fax: (54-11) 4819 7566

E-mail: multilaterales@mrecic.gov.ar

Australia

Executive Member

Foreign Investment Review Board c/o The Treasury Parkes Place

Parks ACT 2600, Canberra

Tel: (61-6) 263 3795 Fax: (61-6) 263 2940

E-mail: ancp@treasury.gov.au Web: www.ausncp.gov.au

Austria

Director

Export and Investment Policy División

Federal Ministry of Economic Affairs and Labour

Abteilung 11/5

Stubenring 1, 1011 Vienna

Tel: (43-1) 711 00 5180/5792 Fax: (43-1) 715 9651

E-mail: post@c25.bmwa.gv.at Web: www.bmwa.gv.at/positionen/pos1-fs.htm

Bélgica

Directeur général honoraire - Président

Ministère des Affaires Économiques

Administration des Relations Économiques

rue Général Leman 60, 1040 Bruxelles

Tel: (32-2) 2065 873 Fax: (32-2) 5140 389

E-mail: colette.vanstraelen@mineco.fgov.be

Brasil

Coordenação Geral de Organizações Econômicas

(CORG), Ministério das Relações Exteriores

Anexo II, sala 502,

Esplanada dos Ministérios - Bloco H

Brasília DF

Tel: (+5561) 411 6912 Fax: (+5561) 226 3413

E-mail corg@mre.gov.br Web: www.mre.gov.br/ocde.htm

Canadá

Canada's National Contact Point

Room C6-273

125 Sussex Drive

Ontario K1A 0G2

Tel: (1-613) 996 3324 Fax: (1-613) 944 0679

E-mail: [ncp.pcn@dfait-Ottawamaeci.gc.ca](mailto:ncp.pcn@dfait-Ottawamaeci.gc.ca) Web: [www.ncp-pcn.gc.ca](http://www.ncp-pcn.gc.ca)

Chile

Claudio Rojas Diaz

Jefe Departamento OCDE

Dirección de Relaciones Económicas Internacionales

Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile

Teatinos 20, tercer piso, Santiago

Tel: 56 2 565 93 25 Fax: 56 2 696 06 39

E-mail: [clrojas@direcon.cl](mailto:clrojas@direcon.cl) [pnacional.contacto@direcon.cl](mailto:pnacional.contacto@direcon.cl)

República Checa

Ministry of Finance

Letenská 15

11810 Prague 1

Tel: (420-2) 5704 2133 Fax: (420-2) 5704 2795

Web: [www.mfcr.cz/scripts/HP/default.asp](http://www.mfcr.cz/scripts/HP/default.asp)

Dinamarca

Deputy Permanent Secretary of State

Division of Labour Law and Industrial Relations

Ministry of Labour

Holmens Kanal 20

DK-1060 Copenhagen K

Tel: (45) 33 92 59 00 Fax: (45) 33 12 13 78

E-mail: [eed@am.dk](mailto:eed@am.dk) Web: [www.am.dk](http://www.am.dk)

Finlandia

Senior Government Secretary

Advisory Committee on International

Investment & Multinational Enterprises of Finland

(MONIKA), Ministry of Trade and Industry

PO Box 32, 0023 Valtioneuvosto Helsinki

Tel: (358-9) 160 4689 Fax: (358-9) 160 2622

E-mail: [jorma.immonen@ktm.vn.fi](mailto:jorma.immonen@ktm.vn.fi) Web: [www.ktm.fi/monika/](http://www.ktm.fi/monika/)

Francia  
Sous-Directrice  
Europe et Affaires monétaires internationales  
Direction du Trésor - télédéc 579  
Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie  
139, rue de Bercy  
75572 Paris Cedex 12  
Tel: (33) 01 44 87 73 70 Fax: (33) 01 453 18 36 29  
Web: [www.minefi.gouv.fr/TRESOR/pcn/pcn.htm](http://www.minefi.gouv.fr/TRESOR/pcn/pcn.htm)

Alemania  
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie  
Scharnhorststraße 34-37  
10115 Berlin  
Tel: (49-30) 20 14 71 79 Fax: (40-30) 20 14 5378  
E-mail: [buero-vc3@bmwi.bund.de](mailto:buero-vc3@bmwi.bund.de)

Grecia  
Ministry of National Economy  
Ermou 7 Kornarou 1  
Athens 10563  
Tel: (3010) 328 6301 ó 328 6231 Fax: (3010) 328 6309  
E-mail: [nsyms@ath.forthnet.gr](mailto:nsyms@ath.forthnet.gr) Web: [www.elke.gr/bloecd.htm](http://www.elke.gr/bloecd.htm)

Hungría  
Ministry of Economic Affairs  
Investment Incentives and Investment Promotion Department  
V., Honvéd u. 13-15  
H-1055 Budapest  
Tel: (36-1) 374-2877 Fax: (36-1) 269-3478  
E-mail: [tibor.tejnora@gmv.gov.hu](mailto:tibor.tejnora@gmv.gov.hu)  
Web: [www.gm.hu/fomenu/kereskedelem/htm/oced/index.htm](http://www.gm.hu/fomenu/kereskedelem/htm/oced/index.htm)

Islandia  
Director for Financial Markets and Economic Affairs  
Ministry of Industry and Commerce Arnarhvoli  
150 Reykjavik  
Tel: (354-1) 609 070 Fax: (354-1) 621 289

Irlanda  
National Contact Point

Enterprise Policy Unit  
Department of Enterprise, Trade & Employment  
Kildare Street  
Dublin 2  
Tel: (353-1) 631 2936 Fax: (353-1) 631 2822  
E-mail: [Páraig\\_Hennessy@entemp.ie](mailto:Páraig_Hennessy@entemp.ie) Web: [www.entemp.ie/epst/fdi2.htm](http://www.entemp.ie/epst/fdi2.htm)

Italia  
Mr Stelio Venceslai - PCN, Uff. C1, D.G.S.P.C.  
Ministère des Activités des Productions  
Via Molise n. 2  
00180 Rome - Italie  
Tel: (39-06) 47052836 Fax: (39-06) 47887944  
E-mail: [venceslai@minindustria.it](mailto:venceslai@minindustria.it)  
Web: [www.minindustria.it/dgspc/pcn/pcn.htm](http://www.minindustria.it/dgspc/pcn/pcn.htm)

Japón  
Director  
Second International Organisations Division Economic Affairs Bureau  
Ministry of Foreign Affairs  
2-2-1 Kasumigaseki  
Chiyoda-ku  
Tokyo  
Tel: (81-3) 3581-0018 Fax: (81-3) 3581-9470  
Web: [www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/economy/oecd/index.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/economy/oecd/index.html)

Corea  
Vice-Minister  
Ministry of Commerce, Industry & Energy (MOCIE)  
1 Chungang-dong  
Kwachon-si  
Kyongki Province  
Tel: (82-2) 2110-5356 Fax: (82-2) 503-9655  
E-mail: [fdikorea@mocie.go.kr](mailto:fdikorea@mocie.go.kr) Web: [www.mocie.go.kr](http://www.mocie.go.kr)

Luxemburgo  
Ministère de l'Économie  
Secrétariat du Comité de Conjoncture  
L-2914 Luxembourg  
Tel: (352) 478 4173 Fax: (352) 46 04 48  
E-mail: [marc.hostert@eco.etat.lu](mailto:marc.hostert@eco.etat.lu)

México

Ministerio de Economía

Alfonso Reyes # 30, Piso 16

Col. Condesa C.P. 06140

México

Tel: (52-5) 5729-9119 Fax: (52-5) 5729-6091

E-mail: [pcn-ocde@economia.gob.mx](mailto:pcn-ocde@economia.gob.mx) Web: [www.economia-snci.gob.mx/](http://www.economia-snci.gob.mx/)

Países Bajos

Head of the Investment Policy and

International Organisations Division Ministry of Economic Affairs

PO Box 20102

2500 EC The Hague

Tel: (31 - 70) 379 6378 Fax: (31 - 70) 379 7924

E-mail: [M.S.Sikkel@minez.nl](mailto:M.S.Sikkel@minez.nl) Web: [www.oesorichtlijnen.nl](http://www.oesorichtlijnen.nl)

Nueva Zelanda

ECD Desk Office

Trade Negotiations Division Ministry of Foreign Affairs and Trade

Private Bag 18 901

Wellington

Tel: (64-4) 494 8500 Fax: (64-4) 472 9596

E-mail: [tnd@mft.govt.nz](mailto:tnd@mft.govt.nz)

Noruega

Ministry of Foreign Affairs Department for trade policy,

Environment and resources

WTO/OECD-section

PO Box 8114

N-0032 Oslo

Tel: (47) 22 24 34 18 Fax: (47) 22 24 27 84

E-mail: [s-wto@mfa.no](mailto:s-wto@mfa.no)

Web: <http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html>

Polonia

Polish Agency for Foreign Investment (PAIZ)

Al. Róż 2

00-559 Warsaw

Tel: (48-22) 334 9871 Fax: (48-22) 334 9999

E-mail: [jcygler@paiz.gov.pl](mailto:jcygler@paiz.gov.pl)

Portugal

Director

Foreign Investment Department 909 351

Portuguese Investment Promotion Agency (ICEP)

Avenida 5 de Outubro, 101

1050-051 Lisbon

Tel: (351) 808 214 214/217 Fax: (351) 217 940 209

E-mail: [icep@icep.pt](mailto:icep@icep.pt)

República Eslovaca

NKM SR, Ministry of Economy

MH SR, Mierova 19

827 15 Bratislava

Tel: (+421-2) 48541618 Fax: (+421-2) 48543502

E-mail: [kapko@economy.gov.sk](mailto:kapko@economy.gov.sk)

Web: [www.economy.gov.sk/spolupraca/smernicepodniky.doc](http://www.economy.gov.sk/spolupraca/smernicepodniky.doc)

España

Ministerio de Economía

Dirección General de Comercio e Inversiones

Paseo de la Castellana nº 162

28046 Madrid

Tel: (34-1) 349 39 83 Fax: (34-1) 349 35 62

E-mail: [PNacional.Contacto@sscc.mcx.es](mailto:PNacional.Contacto@sscc.mcx.es)

Web: [www.mcx.es/polco/InversionesExteriores/acuerdosinternacionales/acuerdosinternacionales.htm](http://www.mcx.es/polco/InversionesExteriores/acuerdosinternacionales/acuerdosinternacionales.htm)

Suecia

Department for International Trade Policy

Ministry of Foreign Affairs

103 33 Stockholm

Tel: (46-8) 405 1000 Fax: (46-8) 723 1176

Web: [www.utrikes.regeringen.se/nkp.htm](http://www.utrikes.regeringen.se/nkp.htm)

Suiza

Point de contact national

Secteur investissements internationaux et

Entreprises multinationales

Secrétariat d'Etat á l'économie

Effingerstrasse 1

3003 Berne

Tel: (41-31) 324 08 54 Fax: (41-31) 324 90 42  
E-mail: [INFB@seco.admin.ch](mailto:INFB@seco.admin.ch) Web: <http://seco-admin.ch/>

Turquía  
Undersecretariat of Treasury  
General Directorate of Foreign Investment  
Inönü Bulvary No 36  
06510 Emek-Ankara  
Tel: (312) 212 89 14/15 Fax: (312) 212 89 16  
E-mail: [harika.coskunoglu@hazine.gov.tr](mailto:harika.coskunoglu@hazine.gov.tr) Web: [www.treasury.gov.tr](http://www.treasury.gov.tr)

Reino Unido  
UK National Contact Point  
Department of Trade and Industry  
Bay 365  
Kingsgate House  
66-74 Victoria Street  
London SW1E 6SW  
Tel: (44-20) 7215 4510 Fax: (44-20) 7215 4577  
E-mail: [uk.ncp@dti.gsi.gov.uk](mailto:uk.ncp@dti.gsi.gov.uk) Web: [www.dti.gov.uk/worldtrade/ukncp.htm](http://www.dti.gov.uk/worldtrade/ukncp.htm)

Estados Unidos de Norteamérica  
Director  
Office of Investment Affairs  
Department of State  
2201 C St. NW  
Washington, DC 20502  
Tel: (1-202) 736 4274 Fax: (1-202) 647 0320  
E-mail: [usncp@state.gov](mailto:usncp@state.gov)  
Web: [www.state.gov/www/issues/economic/ifd\\_oia.html](http://www.state.gov/www/issues/economic/ifd_oia.html)