

**Declaración tripartita de principios
sobre las empresas multinacionales y la política social
(Declaración sobre las Empresas Multinacionales)**

**▶ Una herramienta
de autoevaluación para las
empresas**

Versión 1.0

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Una herramienta de autoevaluación para las empresas. Versión 1.0. Oficina Internacional del Trabajo – OIT, 2022.

ISBN 978-92-2-036034-7 (impreso)
ISBN 978-92-2-036035-4 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión
y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT

Creación gráfica, concepción tipográfica, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera
durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-REP

► Contenido

1. Introducción	2
¿Por qué llevar a cabo una autoevaluación con respecto a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?	6
¿Cómo se compara esta herramienta de autoevaluación con otras herramientas de evaluación?	7
2. Realización de la autoevaluación	9
Utilización de la herramienta de autoevaluación	9
Evaluación de las conclusiones y seguimiento	9
3. Estructura de la herramienta de autoevaluación	11
4. Preguntas de autoevaluación para las empresas	13
Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales sobre Política general	13
Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa al Empleo	19
Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a la Formación	35
Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a las Condiciones de trabajo y de vida	38
Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a las Relaciones de trabajo	44
5. Conclusión	54
Anexo: Herramientas y recursos de la OIT	56

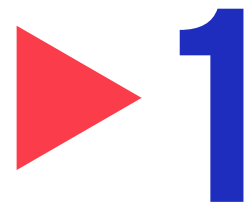
▶▶ La Declaración sobre las Empresas Multinacionales proporciona orientaciones claras sobre la manera en que las empresas pueden contribuir a través de sus operaciones en todo el mundo a hacer realidad el trabajo decente. Sus recomendaciones arraigadas en las normas internacionales del trabajo reflejan buenas prácticas para todas las empresas, pero también ponen de relieve el papel del gobierno al estimular la buena conducta empresarial, así como la función primordial del diálogo social.

▶ **Guy Ryder**, Director General de la OIT

▶▶ Los empleadores siempre han apoyado la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Es un instrumento importante sobre la conducta empresarial responsable para las empresas y para los mandantes tripartitos de la OIT. Esta herramienta de autoevaluación va a ayudar a las empresas a hacer uso integral de la Declaración y sus orientaciones. Su propósito no es para la validación externa, el benchmarking o la certificación de las empresas, pero para permitir a profesionales en empresas a comprender mejor las provisiones individuales en la Declaración y como se aplican a la empresa.

▶ **Roberto Suárez Santos**, Secretario General OIE





Introducción

▶ 1. Introducción

Esta herramienta de autoevaluación para las empresas se ha elaborado para ayudar a las empresas que pretenden comparar sus políticas y prácticas sociales empresariales con las orientaciones proporcionadas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es la herramienta de orientación más completa y global sobre la política laboral y de empleo. Es el único instrumento global en este ámbito que fue negociado y adoptado por los gobiernos y los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo. Como consecuencia, proporciona orientaciones importantes a las empresas.

Los tres puntos de referencia claves para una empresa responsable son la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales (Líneas Directrices de la OCDE) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU). Los tres están alineados y se complementan entre sí.

Estos instrumentos establecen la expectativa de que todas las empresas -independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura- deben evitar y hacer frente a las consecuencias negativas con las que están involucradas. Esto podría ser a través de sus propias operaciones como a través de sus relaciones comerciales. Estos "impactos" se refieren a como las empresas pueden afectar a los derechos humanos, de los cuales los derechos laborales son una parte integral. Estos impactos pueden ser positivos y/o negativos; las empresas deberían buscar como eliminar los impactos negativos e identificar oportunidades para contribuir positivamente.

Estos instrumentos también alientan a las empresas a contribuir al desarrollo sostenible de los países en los cuales operan.

¿Qué es la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es el único instrumento de la OIT que proporciona orientaciones directas a las empresas. Inicialmente adoptada en 1977 por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todo el mundo, se ha actualizado periódicamente para reflejar nuevas realidades económicas. En 2017, el Consejo de Administración de la OIT adoptó unánimemente una versión actualizada teniendo en cuenta el aumento del comercio y las inversiones internacionales, el crecimiento de las cadenas mundiales de suministro y los desarrollos tanto dentro como fuera de la OIT, incluidas las normas internacionales del trabajo recientemente adoptadas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



Los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales están orientados a las empresas multinacionales y nacionales, los gobiernos de los países de origen y anfitriones, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales no pretenden introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y nacionales. Ellos reflejan buenas prácticas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

Los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales tienen por objeto orientar a las empresas para que tomen medidas y adopten políticas sociales, incluidas las basadas en los principios de la Constitución de la OIT y los convenios y recomendaciones laborales internacionales pertinentes. Las orientaciones proporcionadas abordan una serie de cuestiones pertinentes para las operaciones de las empresas, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, las relaciones de trabajo y políticas generales, y se recomienda a las empresas que las cumplan a título voluntario.

También puede ayudar a las empresas a identificar maneras eficientes y eficaces de contribuir a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible — lo cual, a la luz de la crisis causada por la COVID-19, es más urgente que nunca. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales ofrece recomendaciones para aumentar la contribución positiva de las empresas al progreso social y económico y a la realización del trabajo decente para todos, y para reducir al mínimo y resolver las dificultades a las que pueden dar lugar las operaciones comerciales.

Recomendaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en cinco áreas



A fin de alentar la adopción de sus principios por todas las partes pertinentes, el Consejo de Administración adoptó una serie de herramientas prácticas, en particular: un mecanismo regional de seguimiento; la promoción a nivel nacional, en particular a través puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita; la asistencia técnica de la OIT a nivel de los países, y la información y orientación ofrecidas por el Servicio de asistencia de la OIT para empresas (también conocido como Helpdesk de la OIT para empresas); el diálogo entre las empresas y los sindicatos para ayudar a resolver las diferencias de una manera constructiva, y un procedimiento de interpretación.

Para más información, visite el portal web de la OIT sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: <https://www.ilo.org/declaracionemn>.

Las consultas son un tema recurrente en toda la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: en el lugar de trabajo entre los representantes del personal directivo y los trabajadores y/o sus representantes; entre las empresas y el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y entre los países anfitriones y de origen de las empresas multinacionales sobre cuestiones de interés mutuo.

A fin de seguir promoviendo la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y estimular la adopción de sus principios, la OIT elaboró esta herramienta de autoevaluación junto con la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Está concebida para que las empresas de todos los tamaños y sus sectores puedan comparar sus políticas y prácticas con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Esta herramienta tiene por objeto fomentar la reflexión e identificar ámbitos en los que la empresa está aplicando los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y ámbitos en los que las políticas y prácticas empresariales podrían fortalecerse o iniciarse. También puede ayudar a identificar puntos de interés común o de preocupación para posibles consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes como parte de procesos de mejora continua. La información recopilada a través de este proceso de autoevaluación podría apoyar asimismo los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, la herramienta no se ha concebido para su utilización a fin de demostrar el cumplimiento a un tercero.

Empresas multinacionales

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales no comprende una definición jurídica de empresas multinacionales, pero afirma que *“la Declaración sobre las Empresas Multinacionales no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; la finalidad de este párrafo es facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas — ya sean total o parcialmente estatales o privadas — que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre dichas entidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o entidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que cooperarán entre ellas y se prestarán asistencia mutua cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración. En ese sentido, también se reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la presente Declaración.”* (Párrafo 6)

¿Por qué llevar a cabo una autoevaluación con respecto a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?

- Para identificar oportunidades con miras a contribuir al crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente para todos como una contribución a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Para identificar oportunidades a fin de reducir al mínimo y resolver cualquier dificultad que pudieran plantear las operaciones de la empresa.
- Para consultar a los representantes de los trabajadores sobre la manera en que las políticas y prácticas sociales actuales les impactan. Dichas consultas pueden ser útiles para recopilar información, determinar los puntos fuertes y los aspectos que pueden mejorarse, y facilitar el seguimiento.
- Para identificar maneras de mejorar las políticas sociales y económicas y el desempeño de la empresa.
- Para estimular una mejor armonización de las operaciones de la empresa con los objetivos de desarrollo y las prioridades nacionales en los países en que despliega su actividad.

La herramienta de autoevaluación está estructurada en torno a preguntas basadas en las recomendaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La sección 2 proporciona orientación sobre cómo llevar a cabo la autoevaluación. La sección 3 presenta la estructura de la herramienta de autoevaluación. La sección 4 contiene la herramienta en formato de tabla, que puede ser llenada en línea y guardada. Las empresas que buscan más información pueden consultar el Anexo, en el que se enumeran las herramientas y recursos de la OIT para cada una de las preguntas.

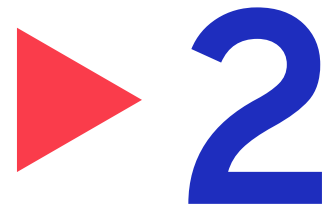
¿Cómo se compara esta herramienta de autoevaluación con otras herramientas de evaluación?

En los últimos años se han elaborado una serie de herramientas de evaluación a fin de ayudar a las empresas a evaluar su impacto social, ambiental, económico y en el desarrollo, como son:

- ▶ Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI), elaborados por la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes;
- ▶ La Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas elaborada por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas;
- ▶ La Brújula de los ODS elaborada por GRI, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD);
- ▶ La Herramienta de Evaluación de Observancia de los Derechos Humanos (HRCA) elaborada por el Instituto Danés para los Derechos Humanos;
- ▶ Los Indicadores del Desempeño de la Norma SA8000 de Social Accountability International, y
- ▶ El Marco de presentación de informes de los Principios Rectores elaborado por Shift y Mazars.

Cuando se trata de la dimensión social y laboral de las prácticas empresariales, estas herramientas se refieren normalmente a las normas de la OIT, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El objetivo de esta herramienta de autoevaluación es ayudar a las empresas a comparar las políticas y prácticas existentes con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, e identificar brechas potenciales u oportunidades de mejora.



Realización de la autoevaluación

► 2. Realización de la autoevaluación

Utilización de la herramienta de autoevaluación

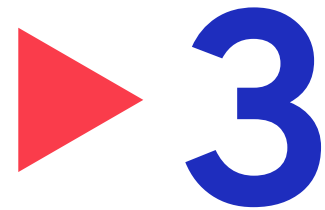
Para que un proceso sea eficaz, quienes realizan la autoevaluación deberían conocer y comprender bien las políticas, procedimientos y prácticas existentes de la empresa, y tener acceso a información/datos fiables sobre los resultados reales de estas políticas y prácticas.

Además de las consultas con organizaciones de trabajadores, una evaluación también puede beneficiarse de las opiniones de partes interesadas fuera de la empresa, incluido(s) el/los gobierno(s), los socios comerciales, la sociedad civil o la comunidad local, a fin de ayudar a la empresa a comprender mejor las cuestiones de interés común y los aspectos que pueden mejorarse en términos del impacto en los trabajadores, las comunidades locales y las sociedades.

Evaluación de las conclusiones y seguimiento

Si la autoevaluación ha identificado cualquier brecha o aspecto que puede mejorarse, la empresa debería considerar abordar estos puntos a través de otras acciones ulteriores.

Si bien idealmente debería abordarse cualquier deficiencia identificada en la autoevaluación, la empresa tal vez necesite establecer prioridades en base al riesgo y severidad de las violaciones de los derechos humanos actuales o potenciales. Siempre debería concederse prioridad a las deficiencias identificadas en relación con el cumplimiento de las leyes nacionales y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación).



Estructura de la herramienta de autoevaluación

▶ 3. Estructura de la herramienta de autoevaluación

La herramienta de autoevaluación está estructurada en torno a cuestiones basadas en las recomendaciones contenidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que están dirigidas específicamente a las empresas. Sigue la estructura y las secciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

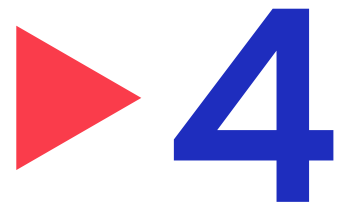
Cada pregunta también indica las referencias a los ODS pertinentes y a los indicadores pertinentes contenidos en otras herramientas de evaluación comparativa.

Las orientaciones se facilitan en forma de preguntas o de información que deben proporcionarse.

- ▶ **Políticas y procedimientos pertinentes:** ¿Tiene la empresa una política y/o procedimiento empresarial relacionado con un principio de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?
- ▶ **Acciones ilustrativas:** ejemplos de datos u otra información que podrían ser útiles al evaluar qué está haciendo la empresa o los resultados que está obteniendo.
- ▶ **Situación actual/comentarios:** ¿Cómo se está desempeñando la empresa actualmente en esta área en términos de políticas y procedimientos relevantes, recolección de datos u otras acciones?
- ▶ **Oportunidades de mejora y acciones sugeridas:** ¿Qué funciona bien? ¿Qué se ha pasado por alto? ¿Qué podría mejorarse? ¿Qué acciones podrían considerarse para responder a cualquiera de los problemas identificados? Una vez decidido, estas acciones pueden servir de base para futuras evaluaciones y acciones de la empresa.

En el caso de las empresas multinacionales que están realizando la autoevaluación, esta herramienta reconoce que estas empresas pueden tener una política empresarial global, pero podrían permitir cierta flexibilidad en el mercado para reflejar ese contexto local – incluido el marco jurídico – en particular en términos de procedimientos. Por consiguiente, pueden ser útiles unos procesos de autoevaluación más localizados, y a continuación la sede corporativa puede consolidarlos en una evaluación empresarial. Los usuarios pueden considerar oportuno revisar las preguntas teniendo esto presente a fin de determinar dónde podría adaptarse para facilitar una evaluación más precisa.

El **Anexo** brinda una visión global de las **herramientas y recursos de la OIT** que pueden ayudar a las empresas en sus políticas sociales y prácticas así como información sobre los **instrumentos pertinentes de la OIT** (convenios, recomendaciones o protocolos de la OIT).



Preguntas de autoevaluación para las empresas

► 4. Preguntas de autoevaluación para las empresas

Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinationales sobre Política general

1. Tiene la empresa políticas y procedimientos para alinear sus operaciones con las leyes y reglamentos nacionales, las prácticas locales y los estándares internacionales; y que respeten los compromisos que ha entablado libremente?

► párrafo 8 de la Declaración sobre las Empresas Multinationales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa un proceso para monitorear desarrollos legislativos con respecto a los derechos de los trabajadores que son relevantes para las operaciones de la empresa?</p> <p>¿Tiene la empresa políticas, procedimientos y/o mecanismos para garantizar que las actividades de la empresa estén en consonancia con las leyes y reglamentos nacionales y principios contenidos en las normas internacionales pertinentes?</p> <p><i>NB: Algunos ejemplos de normas internacionales dirigidos específicamente a las empresas son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos; la Declaración sobre las Empresas Multinationales de la OIT, las Líneas Directrices sobre Empresas Multinationales de la OCDE, etc.</i></p>	<p>Información regularmente recolectada de las bases de datos sobre legislación nacional laboral, de seguridad social o relacionada con los derechos humanos, como NATLEX.</p> <p>Medidas adoptadas para corregir la situación cuando se recibirían penalidades u otras sanciones debido al incumplimiento de las leyes o reglamentos nacionales</p>		

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Se familiariza la empresa con las prácticas locales en los países en los que despliega su actividad, a fin de adaptarse a las maneras en que las empresas locales respetan los derechos de los trabajadores?</p> <p>¿Tiene la empresa un procedimiento para revisar los compromisos que ha contraído libremente?</p> <p><i>NB: Ejemplos de compromisos contraídos libremente podrían ser la afiliación a redes de empresas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, convenios colectivos y acuerdos marco mundiales.</i></p>	<p>Medidas adoptadas para garantizar que las actividades de la empresa estén en consonancia con las prácticas locales.</p> <p>Medidas adoptadas tras un examen de los compromisos.</p>		

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 16 (Meta 16.3); GRI: 419-1.

2. ¿Es que la empresa contribuye a la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de sus operaciones?

► párrafo 9 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo?</p> <p><i>NB: Los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluyen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva</i> - <i>la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</i> - <i>la abolición del trabajo infantil</i> - <i>la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación</i> 	<p>Se elaboran procedimientos para aplicar la política.</p> <p>Datos recopilados sobre las actividades de la empresa que han contribuido al logro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios fundamentales Nos. [29](#) (y su [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) and [182](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.7 & 8.8).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

3. ¿Tiene la empresa una política para respetar los derechos humanos?

- párrafo 10(c) de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para respetar los derechos humanos, en particular para:</p> <ul style="list-style-type: none"> – evitar causar impactos adversos o contribuir a ellos a través de sus propias actividades, y afrontar tales impactos cuando ocurran; y – prevenir o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que están directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, aunque no haya contribuido a dichos impactos? <p><i>NI: Los derechos humanos reconocidos internacionalmente se entienden, como mínimo, como los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos Fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</i></p>	<p>Procedimientos adoptados para aplicar la política</p>		

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.7 & 8.8), Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (párrafos 11 al 24), GRI: 41-2-1, 41-4-1 y 41-4-2, HRC.A. C1.1, SA8000 (9.10.1), Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Parte C), Pacto Mundial de las Naciones Unidas HU:12.

4. ¿Ejerce la empresa la debida diligencia en materia de derechos humanos?

► párrafos 10(d) y (e) de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Ejerce la empresa la debida diligencia con miras a identificar, prevenir, mitigar y responder por el impacto real y potencial en los derechos humanos al que pueda contribuir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a través de sus propias operaciones, o - como consecuencia de sus relaciones comerciales? 	<p>Existen procedimientos para identificar grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.</p> <p>Aumentar progresivamente el porcentaje de socios comerciales examinados que utilizan criterios de derechos humanos, en particular en ámbitos abordados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.</p>		
<p>¿El proceso de debida diligencia conlleva consultas sustantivas con grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y la naturaleza y el contexto de la operación?</p> <p>¿Tiene en cuenta este proceso el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones de trabajo y el diálogo social como un proceso continuo?</p> <p><i>NB: Ver Anexo para recursos sobre como ejercer la debida diligencia en temas seleccionados.</i></p>	<p>En el contexto de las cuestiones laborales y sociales, se realiza un seguimiento de las consultas celebradas con los trabajadores y las organizaciones de trabajadores.</p>		

Normas Internacionales del trabajo relevantes: Convenios fundamentales Nos. [29](#) (y su [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) and [182](#), y Convenios Nos. [135](#) y [144](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.7 & 8.8), Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (párrafos 11 al 24), GRI: 412-1, 414-1 y 414-2, HRCGA: C1.1, SA8000 (9.10.1), Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Parte C), Pacto Mundial de las Naciones Unidas HU:12.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

5. ¿Tiene la empresa un sistema para informarse de las prioridades de desarrollo nacionales en los países en los que despliega su actividad?

- Párrafo 11 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa un sistema para informarse de las prioridades de desarrollo nacionales en los países en los que despliega su actividad?</p> <p><i>NB: Alinear los esfuerzos de la empresa a prioridades de desarrollo nacionales fomenta sinergias para abordar desafíos que una empresa no puede resolver por sí misma. Este alineamiento también fortalece el rol del gobierno como el principal actor responsable de lograr la realización de los ODS, incluyendo el ODS 8 sobre desarrollo económico inclusivo y trabajo decente.</i></p> <p><i>Algunas fuentes útiles para identificar prioridades nacionales de desarrollo son: fuentes de información pública u organismos gubernamentales consultados al determinar las prioridades nacionales de desarrollo (p.ej., el plan de acción nacional para la consecución de los ODS), el Programa de Trabajo Decente por País u otros documentos públicos, organismos de promoción de las inversiones o ministerios pertinentes (trabajo, industria, agricultura, minería, etc.).</i></p>	<p>Participación en los procesos de diálogo o grupos de trabajo centrados en prioridades nacionales particulares, tales como la promoción del empleo juvenil.</p> <p>Contribuciones a las prioridades nacionales de desarrollo y a los objetivos establecidos por el gobierno.</p>		
<p>¿Celebra la empresa consultas con el gobierno, y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores sobre estos objetivos de política?</p>	<p>Adhesión a organizaciones nacionales de empleadores o a otras organizaciones empresariales.</p>		

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 17.

Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa al Empleo

A) Promoción del empleo

6. ¿Trata la empresa de aumentar las oportunidades y normas en materia de empleo?

► párrafo 16 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene en cuenta la empresa las políticas y objetivos de empleo establecidos por el gobierno en cada país en el que despliega su actividad (cuando proceda)?</p> <p><i>NB: La creación de empleo se define como los empleos netos creados.</i></p>	<p>Iniciativas emprendidas para aumentar las oportunidades de empleo, teniendo en cuenta los objetivos establecidos por el gobierno en todos los países en los que despliega su actividad.</p> <p>Sistema establecido para hacer un seguimiento de los empleos creados, desglorados por género, edad y nacionalidad (local o internacional) y por categorías profesionales.</p>		
<p>¿Trata la empresa de aumentar la estabilidad del empleo?</p>	<p>Iniciativas emprendidas por la empresa para aumentar la estabilidad del empleo.</p> <p>Datos recopilados sobre los empleos creados; desglosados por tipo de contrato (permanente, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo).</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [122](#) y [168](#). Recomendaciones núms. [122](#), [169](#) y [176](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.3 y 8.6), GRI: 202-2.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

7. Antes de comenzar las operaciones, ¿consulta la empresa, según proceda, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores?

► párrafo 17 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Consulta la empresa, siempre que sea apropiado, a las autoridades gubernamentales competentes y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores con el fin de mantener sus planes de empleo en la medida en que sea factible, en consonancia con las políticas nacionales de desarrollo social?</p> <p><i>NB: Las consultas son apropiadas cuando las operaciones de la empresa tengan impactos significativos en la fuerza laboral, empresas locales relacionados y en la comunidad anfitriona. El objetivo es facilitar le entrada de la empresa en el entorno de acogida y crear mecanismos de diálogo para abordar cuestiones que pueden surgir, respetando al mismo tiempo la autonomía y derechos de la empresa.</i></p>	<p>Información recopilada sobre la frecuencia y los resultados de las consultas con las autoridades gubernamentales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.</p>		
<p>¿Prosiguen estas consultas entre la empresa y las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores, durante sus operaciones?</p>			

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [122](#) y [168](#); Recomendaciones núms. [122](#), [169](#) y [176](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.3 y 8.6).

8. Cuando corresponda, ¿concede la empresa prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión?

► Párrafo 18 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa políticas y programas que conceden prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión a todos los niveles?</p>	<p>Iniciativas emprendidas para promover el empleo, el desarrollo el perfeccionamiento de los nacionales. Recopilación de datos sobre el empleo de los nacionales a nivel profesional, de supervisión y de gestión, desglosados por sexo.</p>		
<p>¿Coopera la empresa, según proceda, con representantes de los trabajadores empleados por ellas o con las organizaciones de trabajadores y las autoridades gubernamentales?</p>	<p>Medidas cooperativas adoptadas para eliminar cualquier obstáculo estructural para la contratación de trabajadores locales (p.ej., revisar las descripciones de los puestos de trabajo, distribuir ampliamente las ofertas de trabajo a través de canales adecuados y traducir a las lenguas locales, etc.).</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [122](#) y [168](#). Recomendaciones núms. [122](#), [169](#) y [176](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.3 y 8.6), GRI:202-2.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

9. Al invertir en países en vías de desarrollo, ¿tiene en cuenta la empresa la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente?

► párrafo 19 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
¿Evalúa la empresa el impacto en el empleo de las diferentes opciones de tecnología que se pueden utilizar en el país anfitrión?	Datos recopilados sobre el impacto de estos tipos de tecnología en el empleo.		
¿Adapta la empresa las tecnologías a las necesidades y características de los países anfitriones?	Contribuciones para adaptar o desarrollar la tecnología apropiada en los países anfitriones.		
¿Contribuye la empresa, cuando sea posible, al desarrollo de la tecnología en el país anfitrión?	Participación en programas como proyectos de investigación a fin de desarrollar o adaptar la tecnología en el país anfitrión.		

Normas Internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [122](#) y [168](#). Recomendaciones núms. [122](#), [169](#) y [176](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.3 y 8.6).

10. ¿Establece la empresa vínculos con las empresas locales en los países en vías de desarrollo?

► párrafo 20 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Realiza la empresa sus adquisiciones localmente cuando es posible y factible?</p> <p><i>NB: Esto puede incluir partes y equipo, así como bienes y servicios incidentales, como la restauración y reparaciones del equipo.</i></p>	<p>Los criterios para seleccionar a los proveedores de bienes y servicios incluyen conceder preferencia a los socios comerciales locales.</p> <p>Esfuerzos realizados para facilitar la integración de las empresas locales en la cadena de valor de la empresa (p.ej., consultar a las organizaciones de empleadores; impartir formación para ayudar a los productores locales a cumplir las normas de calidad; colaborar con los ministerios de trabajo, agricultura, industria, etc.).</p>		
<p>Si la empresa trata materias primas, ¿busca oportunidades para hacerlo localmente?</p>	<p>Recopilación de datos sobre el tratamiento local de materias primas, por ejemplo, el porcentaje del presupuesto de adquisiciones gastado en proveedores locales.</p>		

Normas Internacionales del trabajo pertinentes: Recomendaciones núms. [189](#) y [193](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.3 y 8.6), GRI: 204-1.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

11. ¿Contribuye la empresa a los esfuerzos nacionales para promover la transición a la economía formal?

- párrafo 21 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
¿Comprueba la empresa que sus socios comerciales y trabajadores están registrados legalmente?	Procedimiento aplicado para comprobar que los socios comerciales y sus trabajadores realizan su actividad en la economía formal. Procedimiento llevado a cabo para facilitar la formalización de aquellos socios y trabajadores que aún no despliegan su actividad en la economía formal.		
¿Participa la empresa, cuando existe la oportunidad, en diálogos e iniciativas para apoyar los esfuerzos del gobierno encaminados a promover la formalización?			

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Recomendaciones núms. [169](#), [189](#) y [193](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.3).

B) Seguridad social

12. ¿Ha tomado medidas la empresa para complementar los sistemas públicos de seguridad social?

► párrafo 22 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Evalúa la empresa la situación de sus trabajadores en materia de protección social en todos los países en los que despliega su actividad, con miras a complementarla según sea necesario?</p> <p><i>NB: Los programas nacionales de protección social pública normalmente incluyen un seguro médico y de atención de salud; sustitución de los ingresos en caso de desempleo; licencia de maternidad, licencia de enfermedad, enfermedad profesional o accidente del trabajo, invalidez, jubilación y muerte, y prestaciones familiares. También pueden incluir otras prestaciones, tales como la sustitución de los ingresos durante la paternidad y licencia de adopción y asignaciones por escolaridad.</i></p>	<p>Los trabajadores están inscritos en programas gubernamentales de protección social y se pagan las contribuciones de los empleadores y de los trabajadores exigidas.</p>		
<p>¿Busca la empresa maneras de seguir estimulando el desarrollo del sistema público de seguridad social en los países anfitriones, incluyendo a través de sus propios programas patrocinados por los empleadores?</p>	<p>Iniciativas emprendidas para seguir estimulando el desarrollo continuo del/ de los sistema(s) nacional(les) público(s) de seguridad social.</p> <p>Medidas adoptadas para elaborar programas encaminados a complementar, según corresponda, los sistemas públicos, o para participar en dichos programas.</p>		
<p>¿Tiene la empresa un procedimiento para discutir con sus socios comerciales la cobertura de seguridad social de los trabajadores?</p>	<p>Seguimiento de las discusiones con los socios comerciales y de los resultados.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [102](#), [121](#) y [130](#). Recomendaciones núms. [134](#) y [202](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 1 y 3 (Metas 1.3 y 3.8).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

C) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

13. ¿Ha adoptado la empresa medidas inmediatas y eficaces en su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso en sus operaciones?

► párrafo 25 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política que prohíbe el trabajo forzoso en sus operaciones?</p> <p><i>NB: El trabajo forzoso se define en las normas internacionales del trabajo como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se haya ofrecido voluntariamente." (Véase el Anexo para consultar una lista de herramientas de orientación pertinentes de la OIT sobre el trabajo forzoso).</i></p>	<p>Medidas preventivas adoptadas para garantizar que la empresa no participe en ninguna forma de trabajo forzoso o no se beneficie de ninguna de estas formas.</p>		
<p>¿Tiene la empresa procedimientos específicos (como procesos de debida diligencia) para identificar, prevenir, mitigar y responder por cómo aborda los riesgos de trabajo forzoso y obligatorio en sus operaciones, o en los productos, los servicios o las operaciones con los que puede estar directamente vinculada?</p>	<p>Medidas adoptadas tras haber identificado cualquier forma de trabajo forzoso en los socios comerciales de la empresa.</p> <p>Los incidentes de trabajo forzoso se analizan para identificar las causas subyacentes, a fin de prevenir incidentes similares en el futuro.</p>		
<p>¿Ha establecido la empresa un mecanismo adecuado y accesible de presentación de quejas para las víctimas de trabajo forzoso?</p>			

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Proporciona la empresa acceso a mecanismos de reparación efectivos para las víctimas de trabajo forzoso, en sus propias operaciones o en las operaciones de los socios comerciales, en los casos en los que el socio no proporciona mecanismos de reparación efectivos?</p>	<p>Se responde a las quejas/reclamaciones recibidas que podrían indicar trabajo forzoso u obligatorio, y se hace un seguimiento de las mismas con miras a fortalecer el proceso de debida diligencia.</p>		
<p>¿Contribuye la empresa a los esfuerzos comunitarios más generales para eliminar el trabajo forzoso?</p>	<p>Medidas adoptadas para contribuir a los esfuerzos comunitarios más generales para eliminar el trabajo forzoso.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [29](#) (y su [Protocolo](#)), Convenio núm. [105](#), Recomendaciones núms. [35](#) y [203](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.7), HRCA: A.1.1 & A.1.2, GRI: 409-1, SA8000 (2.1 – 2.5), Pacto Mundial de las Naciones Unidas LA.3.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

D) Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas

14. ¿Respeta la empresa la edad mínima de admisión al empleo y ha adoptado medidas eficaces en su ámbito de competencia a fin de lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil en sus operaciones?

► párrafo 27 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política sobre la edad mínima de admisión al empleo que sea coherente con los principios de las normas internacionales del trabajo y cumple las normas nacionales?</p> <p>En los casos en que la edad mínima establecida en la legislación nacional es inferior a las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, ¿aplica la política el mínimo más elevado?</p> <p><i>NB: Las normas internacionales del trabajo establecen una edad mínima de 15 años para realizar un trabajo normal (14 para los países en transición); 13 años para los trabajos ligeros (12 años para los países en transición); y 18 años para los trabajos peligrosos. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental, y/o interfiere con su escolarización. El trabajo peligroso se refiere al trabajo que es mental, físico, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños.</i></p> <p><i>(Véase el Anexo para consultar una lista de herramientas de orientación de la OIT sobre el trabajo infantil)</i></p>	<p>Procedimiento de verificación</p> <p>Recopilación de datos sobre incidentes de trabajo infantil detectados en sus propias operaciones.</p> <p>Medidas adoptadas cuando se observa la presencia en el lugar de trabajo de la empresa de niños que no han alcanzado la edad legal para trabajar.</p> <p>Medidas adoptadas cuando se observa la presencia en uno de sus socios comerciales de niños que no han alcanzado la edad legal para trabajar.</p>		

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿La empresa identifica, previene, mitiga y responde por la manera en que aborda los riesgos de trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil, en sus operaciones?</p>			
<p>¿Alienta la empresa a sus socios comerciales a adoptar una política y prácticas similares?</p>	<p>Discusión con los socios comerciales sobre el trabajo infantil, y seguimiento de los resultados.</p> <p>Datos recopilados sobre incidentes de trabajo infantil detectados en las operaciones de los socios empresariales.</p>		
<p>¿Contribuye la empresa a los esfuerzos más generales de la comunidad para eliminar el trabajo infantil?</p> <p><i>NB: Esto puede incluir, por ejemplo, iniciativas emprendidas a nivel industrial; la cooperación con los sindicatos, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y la inspección del trabajo; la participación en un grupo de trabajo o un comité sobre el trabajo forzoso en una organización de empleadores; apoyando un plan/una estrategia nacional para la eliminación del trabajo infantil.</i></p>	<p>Medidas adoptadas para contribuir a los esfuerzos más generales de la comunidad.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [138](#) y [182](#) y Recomendaciones núms. [146](#) y [190](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.7), HRCA A.2.1. – A.2.3, Pacto Mundial de las Naciones Unidas LA.4, GRI: 408-1, SA8000 (1.1 – 1.4).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

E) Igualdad de oportunidades y de trato

15. ¿Se guía la empresa por el principio de no discriminación en el empleo en todas sus operaciones?

- párrafo 30 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política y procedimientos que prohíben la discriminación?</p> <p><i>NB: Los motivos prohibidos comprenden: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, discapacidad, infección por el VIH/sida, responsabilidades familiares u otras responsabilidades u otros motivos que no están relacionados con las calificaciones y la experiencia del trabajador. (Véase el Anexo para consultar una lista de herramientas pertinentes de la OIT que proporcionan orientación sobre la no discriminación)</i></p>	<p>Formación impartida al personal sobre la política y las prácticas no discriminatorias.</p> <p>Medidas adoptadas para establecer salvaguardias contra los prejuicios en, por ejemplo, el reclutamiento, la contratación, el acceso a la formación, la evaluación del desempeño, el perfeccionamiento, la promoción y el despido.</p> <p>Medidas tomadas para permitir que las personas calificadas pertenecientes a grupos vulnerables tengan acceso al empleo a todos los niveles, por ejemplo, impartir formación y facilitar el acceso a los trabajadores con discapacidad.</p>		
<p>¿Tiene la empresa procedimientos para identificar, prevenir, mitigar y responder por la manera en que aborda los riesgos de discriminación en sus operaciones?</p>	<p>Datos sobre los trabajadores empleados desglosados por raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social y otros motivos pertinentes; y por categoría profesional.</p>		
<p>¿Tiene la empresa programas para facilitar el reclutamiento de candidatos calificados de grupos subrepresentados?</p>			

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Contribuye la empresa a programas más generales para incrementar la empleabilidad de grupos subrepresentados?</p>	<p>Medidas tomadas para promover estudios de STEM (siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para niñas, o estudios universitarios para jóvenes desaventajados.</p>		
<p>¿Adopta la empresa medidas con respecto a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor?</p>	<p>Salario promedio por categoría profesional desglosado por sexo, y por otros motivos, cuando sea factible.</p>		
<p>¿Alienta la empresa a sus socios comerciales a adoptar políticas y prácticas similares?</p>	<p>Seguimiento de las discusiones con los socios comerciales y de los resultados.</p>		
<p>¿Ha establecido la empresa un procedimiento, accesible y conocido para todos los trabajadores, en el que los trabajadores puedan notificar con seguridad los incidentes de discriminación?</p>	<p>Medidas adoptadas como consecuencia de la discriminación notificadas.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [100](#) y [111](#), y Recomendaciones núms. [90](#) y [111](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 5, 8 y 10 (Metas 5.5, 8.5 y 10.3), Pacto Mundial de las Naciones Unidas LA.5, GRI: 405-1, 405-2, y 406-1, SA8000 (5.1 – 5.4), HRCA A.3.1 y A.3.2.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

F) Seguridad del empleo

16. ¿Trata la empresa de proporcionar un empleo estable a los trabajadores?

- párrafo 33 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias			
Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para proporcionar empleo estable?</p> <p><i>NB: El empleo estable busca evitar la contratación y despido de trabajadores debido a, por ejemplo, fluctuaciones temporales en las ordenes o como un medio para evitar el pago de beneficios cuando el trabajador es elegible.</i></p>	<p>Datos recopilados sobre la duración promedio del contrato y la evolución al respecto en los últimos años.</p> <p>Iniciativas adoptadas por la empresa para aumentar la estabilidad del empleo.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [158](#) y Recomendación núm. [166](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8), GRI: 102-8.

17. Al considerar cambios en las operaciones que pueden tener efectos importantes sobre el empleo, ¿la empresa notifica estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales y los representantes de los trabajadores en su empleo, con miras a examinar conjuntamente las repercusiones y a mitigar los impactos adversos?

► párrafo 34 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>En el caso de cambios en las operaciones (fusiones, adquisiciones o transferencias de producción) con impactos importantes sobre el empleo, ¿tiene la empresa una política para notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales, así como a los representantes de los trabajadores en su empleo y a sus organizaciones?</p>	<p>La empresa examina las repercusiones conjuntamente con las autoridades gubernamentales y los representantes de los trabajadores.</p>		
<p>¿Entabla la empresa un diálogo con el gobierno y con los representantes de los trabajadores en su empleo y con sus organizaciones para examinar conjuntamente las repercusiones y mitigar los impactos adversos?</p>	<p>Las medidas adoptadas para evitar o reducir al mínimo la terminación (p.ej., restricción de la contratación, extensión de la reducción de la fuerza de trabajo durante un cierto tiempo, traslados internos, formación y readaptación profesional, jubilación temprana voluntaria, restricción de las horas extraordinarias y reducción de las horas normales de trabajo).</p>		
<p>¿Trata la empresa de mitigar, en la medida de lo posible, los efectos del desempleo debidos a la suspensión de sus actividades?</p> <p><i>NB: La mitigación incluye, por ejemplo, cooperar con los servicios nacionales de colocación o con los servicios de formación profesional, proporcionar indemnizaciones por despido o ayudar a los trabajadores a obtener prestaciones de desempleo.</i></p>	<p>Medidas adoptadas para mitigar los efectos de la terminación de la relación de trabajo (p.ej., asistencia a los trabajadores afectados en su búsqueda de empleo alternativo adecuado, incluido el contacto directo con otros empleadores, la protección de los ingresos, el reembolso de los gastos asociados con la formación o la readaptación profesional).</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [158](#) y Recomendación núm. [166](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.5 y 8.6), GRI 402-1, HRCA A.4.1 (indicador propuesto núm. 8).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

18. ¿Evita la empresa los procedimientos de despido arbitrario?

- párrafo 35 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Evita la empresa los despidos arbitrarios, esto es, terminar una relación de trabajo solo cuando existe un motivo válido?</p> <p><i>NB: Una razón solo es válida si está relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o se basa en los requisitos operativos de la empresa, el establecimiento o el servicio (Véase el Anexo para más información sobre los motivos válidos)</i></p>	<p>Medidas adoptadas en respuesta a quejas acerca de que la terminación de una relación de trabajo no se basó en la capacidad o la conducta del trabajador en cuestión.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [158](#) y Recomendación núm. [166](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.5 y 8.6), GRI 402-1.

Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a la Formación

19. ¿Imparte la empresa formación orientada a todos los niveles de trabajadores empleados por ella?

► párrafo 38 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para brindar oportunidades de formación para todos los niveles de trabajadores empleados por ella?</p> <p>¿Tiene en cuenta la política las necesidades de la empresa, así como las políticas de desarrollo del país?</p> <p><i>NB: Las oportunidades de formación deberían desarrollar competencias útiles, promover las oportunidades profesionales y contribuir al aprendizaje permanente.</i></p>	<p>Número de horas de formación proporcionadas por año, desglosadas por sexo, categoría profesional, y tipo de empleo y otros motivos posibles.</p>		
<p>¿Coopera la empresa con las autoridades nacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones competentes locales, nacionales o internacionales, en lo que respecta a sus programas de formación?</p>	<p>Participación en consultas dirigidas por el gobierno sobre, por ejemplo, la anticipación de la demanda de calificaciones en el mercado de trabajo.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [142](#) y Recomendación núm. [195](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 4 (Meta 4.4), GRI: 404-1.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

20. Cuando es factible, ¿participa la empresa en programas nacionales de formación en países en vías de desarrollo y ponen a disposición miembros calificados de su personal?

- párrafo 39 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
Al desplegar su actividad en los países en desarrollo, ¿participa la empresa en programas de formación apoyados por los gobiernos anfitriones con objeto de fomentar la formación para la adquisición de competencias y el aprendizaje permanente, y proporcionar orientación profesional?	Contribuir a los conocimientos especializados, por ejemplo, al desarrollo de los programas de estudios, a ofertas de cursos. Proporcionar asistencia financiera. Poner a disposición a personal calificado, instalaciones y equipo.		
¿Ha contribuido la empresa a programas de formación organizados por el gobierno o ha puesto a disposición a miembros del personal, cuando ha sido factible, para que ayuden?	Proporcionar pasantías y aprendizajes para los jóvenes y quienes se reincorporan al mercado de trabajo.		

Normas Internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [142](#) y Recomendación núm. [195](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 4 (Meta 4.4) y ODS 8 (Meta 8.6).

21. ¿La empresa, en cooperación con los gobiernos, ofrece oportunidades dentro de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local?

► párrafo 40 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿La empresa, con la cooperación del gobierno, ofrece oportunidades al personal directivo local para que amplíe su experiencia en ámbitos adecuados, cuando sea coherente con el funcionamiento eficiente de la empresa?</p>	<p>Formación en materia de gestión ofrecida específicamente al personal directivo local para desarrollar sus capacidades, desglosada por sexo y por nivel de responsabilidad.</p>		
<p>¿Se imparte al personal directivo local formación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y relaciones de trabajo)?</p>			

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [142](#) y Recomendación núm. [195](#).

Otras referencias pertinentes/Indicadores asociados: ODS 4 (Meta 4.4).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a las Condiciones de trabajo y de vida

A) Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

22. En todas sus operaciones, ¿proporciona la empresa salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por empleadores comparables en todos los países en los que despliega su actividad?

► párrafo 41 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para proporcionar salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por empleadores comparables en todos los países en los que despliega su actividad?</p>	<p>La empresa evalúa lo ofrecido en relación con empleadores comparables en el país anfitrión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el salario en la misma categoría profesional, incluida la remuneración establecida por las horas extraordinarias trabajadas; - las horas de trabajo anuales para la misma categoría profesional; - las vacaciones anuales para la misma categoría profesional. 		

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>Cuando no existen empleadores comparables, ¿se compromete la empresa a proporcionar el mejor salario posible?</p> <p>NB: El "mejor salario posible" toma en consideración:</p> <p><i>i. las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel general de los salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, y los niveles de vida relativos de otros grupos sociales, y</i></p> <p><i>ii. los factores económicos. Incluidas las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de lograr y mantener un alto nivel de empleo.</i></p>	<p>La empresa evalúa periódicamente las necesidades de los trabajadores y sus familias (p.ej., negociación colectiva, diálogo con los representantes de los trabajadores, etc.).</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [110](#) y [130](#) y Recomendaciones núms. [69](#), [110](#), [115](#) y [134](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 1 (Meta 1.2), HRCA A.6.3., Pacto Mundial de las Naciones Unidas HU.5.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

B) Seguridad y salud

23. ¿Mantiene la empresa las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales?

► párrafo 44 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política para mantener las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con los requisitos nacionales?</p> <p><i>NB: La política debería incluir combatir la violencia en el lugar de trabajo contra las mujeres y los hombres y centrarse en fortalecer la seguridad.</i></p>	<p>Proporcionar formación adecuada y equipo de protección personal gratuito a todos los trabajadores.</p> <p>Establecer comités paritarios empleadores-trabajadores en materia de SST.</p> <p>Investigar las causas fundamentales de los incidentes y accidentes.</p>		
<p>¿Ha establecido la empresa un sistema de gestión en materia de SST y procedimientos basados en las normas más elevadas de seguridad y salud?</p> <p><i>(Véase el Anexo para consultar las herramientas de la OIT sobre el establecimiento de un sistema de gestión de la SST)</i></p>	<p>Recopilar datos sobre los accidentes e incidentes (tasas, tipo de lesiones, enfermedades profesionales, accidentes mortales relacionados con el trabajo, causas profundas).</p> <p>Recopilar datos sobre incidentes de violencia o acoso en el lugar de trabajo.</p>		

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿La empresa facilita información sobre las normas de seguridad y salud pertinentes para sus operaciones a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los representantes de los trabajadores? - las autoridades competentes y las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en los que despliegan su actividad? 	<p>Compartir información con los representantes de los trabajadores, las autoridades competentes y las organizaciones de empleadores (p.ej., buenas prácticas de otras unidades operativas y lugares y/u observadas en otros países; riesgos especiales asociados con nuevos productos y procesos).</p> <p>Demostrar liderazgo al examinar las causas de la seguridad Industrial y de los riesgos.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [148](#), [155](#), [161](#), [162](#), [167](#), [170](#), [174](#), [176](#), [184](#) y [190](#). Recomendaciones núms. [114](#), [118](#), [144](#), [147](#), [156](#), [164](#), [172](#), [175](#), [177](#), [181](#), [183](#), [187](#), [192](#), [194](#) y [206](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8, Indicador 8.8.1), GRI: 403-2, HRCA A.5.1, SA8000 3.1, Pacto Mundial de las Naciones Unidas HU.1.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

24. ¿La empresa coopera con las organizaciones internacionales que se encargan de la preparación y adopción de normas internacionales de seguridad y salud?

► párrafo 45 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
¿Coopera la empresa, cuando es apropiado y factible, en la labor de las organizaciones internacionales sobre la preparación de las normas internacionales de seguridad y salud?	Poner a disposición la experiencia de las empresas como aportaciones en la preparación de normas internacionales.		

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8).

25. ¿Coopera la empresa con las autoridades nacionales en materia de seguridad y salud, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, y las instituciones establecidas de seguridad y salud a este respecto?

► párrafo 46 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
¿Tiene la empresa una política y mecanismos para cooperar con las autoridades de seguridad y salud competentes, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, y las instituciones establecidas de seguridad y salud a este respecto?	La empresa entabla un diálogo (p.ej., intercambio de información, consultas, negociación u otras formas de cooperación).		
Cuando corresponda, ¿las cuestiones relativas a la seguridad y la salud se incorporan en los acuerdos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones?	Los acuerdos existentes con los trabajadores y sus organizaciones incluyen disposiciones en materia de seguridad y salud.		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [155](#), [161](#) y [187](#). Recomendaciones núms. [164](#) y [171](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta8.8), GRI: 403-1 y 403-4, SA8000 (3.5), Pacto Mundial de las Naciones Unidas HU 3.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

Sección de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativa a las Relaciones de trabajo

A) Libertad sindical y derecho de sindicación

26. ¿Respetar la empresa el derecho a la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores?

- párrafos 48, 49 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política y procedimientos en todas sus operaciones que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - permitan a los trabajadores constituir los sindicatos que estimen convenientes y afiliarse a ellos, sin autorización previa; - protegen a los trabajadores contra los actos de discriminación antisyndical con respecto a su empleo; - prohíben la imposición de cualquier sanción, o discriminar a los trabajadores debido a su afiliación al sindicato; y - prohíben cualquier acto de injerencia de las organizaciones que representan a los trabajadores? <p><i>(Véase el Anexo para consultar las herramientas pertinentes de la OIT sobre la libertad sindical)</i></p>	<p>Datos recopilados sobre el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato por categoría profesional y tipo de contrato.</p> <p>Medidas adoptadas por la empresa para garantizar el respeto de la libertad sindical entre sus socios comerciales.</p>		<p>Número de elecciones que han tenido lugar en los cinco últimos años para que los trabajadores elijan a sus representantes.</p>

¿Existe un mecanismo en la empresa para que los trabajadores elijan a sus representantes?

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [87](#), [98](#) y [154](#). Recomendaciones núms. [135](#) y [163](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

27. Cuando proceda, ¿apoya la empresa las organizaciones representativas de empleadores en los países en los que despliega su actividad?

► párrafo 50 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>Cuando proceda, y en consonancia con las circunstancias locales, ¿es la empresa miembro de organizaciones de empleadores en los países en los que despliega su actividad, colabora con ellas o las apoya?</p>	<p>Apoyar las organizaciones nacionales de empleadores en los países en los que despliega su actividad (afiliarse, prestar asistencia financiera o técnica, impartir formación a los miembros, etc.).</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenio núm. [87](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: SA 8000 4.2., HRC/A.4.2.1.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

28. ¿Respetar la empresa el derecho de los representantes de los trabajadores a reunirse?

- párrafo 53 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política y procedimientos en todas sus operaciones a fin de garantizar el respeto del derecho de los representantes de los trabajadores a reunirse libremente para celebrar consultas e intercambiar opiniones entre ellos, a condición de que el funcionamiento de las operaciones no se vea perjudicado?</p>	<p>Proporcionar, cuando sea posible, un espacio para que los representantes de los trabajadores se reúnan en privado. Número de reuniones celebradas entre los trabajadores para celebrar consultas o intercambiar opiniones.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [87](#), [98](#) y [154](#); Recomendaciones núms. [135](#) y [163](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A-4, GRI: 102-41.

29. ¿La empresa, de conformidad con la legislación y la práctica nacional, respeta el derecho de los trabajadores que emplea a constituir las organizaciones representativas que estimen oportunas reconocidas para la negociación colectiva?

► párrafos 55, 57 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
¿La empresa ha establecido y puesto en práctica un procedimiento para reconocer las organizaciones representativas de trabajadores empleados por la empresa con fines de negociación colectiva?	Instalaciones son proporcionadas para ayudar a los representantes de los trabajadores a elaborar convenios colectivos eficaces.		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [87](#), [98](#) y [154](#). Recomendaciones núms. [135](#) y [163](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

30. ¿Facilita la empresa la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores?

- párrafos 58, 59, 60, 61 y 62 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa un procedimiento para facilitar la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores?</p>	<p>Número de convenios colectivos en vigor en los que la empresa, o parte de ella, es parte.</p> <p>Porcentaje del total de trabajadores cubiertos por el/los convenios colectivo(s).</p>		
<p>En el contexto de negociaciones <i>bona fide</i> con los representantes de los trabajadores, ¿la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> – proporciona al representante de los trabajadores la información necesaria para unas negociaciones sustantivas? – se abstiene de amenazar con trasladar la unidad operativa para influir en las negociaciones? 	<p>Información proporcionada a los trabajadores para que participen efectivamente en la negociación colectiva.</p>		
<p>¿Los convenios colectivos existentes contienen disposiciones para la solución de conflictos?</p>	<p>Incluir en cualquier acuerdo disposiciones sobre los mecanismos de presentación de reclamaciones.</p>		
<p>¿Responde la empresa a la solicitud del gobierno de información pertinente para ayudar a establecer criterios colectivos con miras a la negociación colectiva?</p>	<p>Información compartida con el gobierno a fin de ayudar a establecer criterios objetivos para la negociación colectiva.</p>		
<p>Cuando sea pertinente, ¿este procedimiento se aplica en todas las operaciones de la empresa?</p>	<p>Medidas adoptadas por la empresa para garantizar el cumplimiento de las normas relativas a las relaciones de trabajo entre susproveedores.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Convenios núms. [87](#), [98](#) y [154](#). Recomendaciones núms. [135](#) y [163](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

B) Consultas

31. ¿Celebra la empresa consultas periódicas con los trabajadores y sus representantes sobre las cuestiones de interés mutuo?

► párrafo 63 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>En consonancia con la legislación y la práctica nacionales, ¿ha concebido la empresa sistemas para la celebración de consultas periódicas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes sobre cuestiones de interés mutuo?</p>	<p>Número de reuniones celebradas entre las organizaciones de trabajadores y los representantes de la dirección para discutir cuestiones de interés mutuo, y decisiones adoptadas.</p>		
<p>¿Se han adoptado medidas para garantizar que dichas consultas no sustituyan la negociación colectiva?</p>	<p>Incluir disposiciones en un acuerdo para la celebración de consultas periódicas sobre los progresos realizados en lo que respecta a su aplicación.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Recomendaciones núms. [94](#) y [129](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: HRCA A4.1 (indicador propuesto 4).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

C) Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones

32. ¿Respetar la empresa el derecho de los trabajadores de presentar reclamaciones sin sufrir ningún perjuicio y de que se examinen dichas reclamaciones siguiendo un procedimiento adecuado?

- párrafo 66 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política y procedimientos adecuados que garanticen el respeto por la empresa del derecho de los trabajadores, que actúan a título individual o conjuntamente, a que se tramiten sus reclamaciones siguiendo un procedimiento adecuado?</p> <p><i>NB: La empresa debería velar en particular por que dichos mecanismos de presentación de reclamaciones existan en los países que no se rigen por los principios de los Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.</i></p>	<p>Establecer un mecanismo o mecanismos para la solución de reclamaciones que sean fáciles de utilizar y lo más rápidos posibles.</p> <p>Datos recopilados sobre el número de reclamaciones presentadas por los trabajadores y los resultados, desglosados por país de actividad.</p>		
<p>¿Garantiza la empresa que el trabajador no sufrirá ningún perjuicio como consecuencia de la presentación de una queja?</p>	<p>Establecer salvaguardias contra las represalias.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Recomendación núm. 130.

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.8), Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (párrafos 22 y 29).

33. ¿Utiliza la empresa su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación?

► párrafo 65 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias

Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Tiene la empresa una política o un procedimiento para utilizar su poder de influencia a fin de alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos internacionalmente reconocidos?</p>	<p>Número de socios comerciales con políticas y prácticas encaminadas a proporcionar medios eficaces de reparación.</p> <p>Seguimiento de las discusiones con los socios comerciales y de los resultados.</p>		

Normas internacionales del trabajo pertinentes: Recomendación núm. [130](#).

Otras referencias pertinentes/indicadores asociados: ODS 8 (Metas 8.8), Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (párrafos 22 y 29).

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

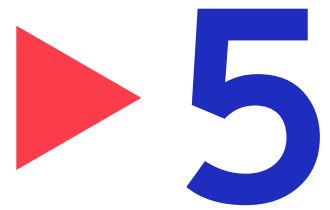
D) Solución de conflictos laborales

34. ¿Apoya la empresa los mecanismos de conciliación voluntaria, o trata de establecerlos conjuntamente con los representantes y las organizaciones de trabajadores, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales?

► párrafo 68 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Preguntas complementarias			
Políticas y procedimientos pertinentes	Acciones ilustrativas	Situación actual/comentarios	Oportunidades de mejora y acciones propuestas
<p>¿Trata la empresa de establecer, conjuntamente con los representantes y las organizaciones de trabajadores, mecanismos de conciliación voluntaria?</p> <p><i>NB: Los mecanismos deberían ser adecuados para las condiciones nacionales e incluir la igual representación de los empleadores y de los trabajadores. Pueden incluir disposiciones sobre el arbitraje voluntario, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales.</i></p>	<p>Utilizar los mecanismos de conciliación voluntaria existentes, según sea necesario.</p> <p>Asumir un papel de liderazgo al desarrollar dichos mecanismos si no existe ninguno para la industria en el país de actividad.</p>		

Normas Internacionales del trabajo pertinentes: Recomendación núm. [92](#).



Conclusión

► 5. Conclusión

Los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se han incorporado en las políticas de las organizaciones internacionales y regionales¹, los gobiernos nacionales, y las iniciativas de múltiples partes interesadas, así como en las políticas y prácticas de las empresas de todos los tamaños.

En consonancia con las disposiciones del párrafo 63 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales relativas a las cuestiones de interés mutuo, se alienta a las empresas a realizar esta autoevaluación y a elaborar un plan de acción de mejora en consulta con los trabajadores y sus representantes, ya que los trabajadores son el primer grupo de partes interesadas afectadas por las políticas y prácticas empresariales en el mundo del trabajo.

Si se plantean preguntas al utilizar la herramienta o si se requiere más orientación sobre la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las operaciones de las empresas, el **Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo** (también conocido como Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo) ofrece servicios gratuitos y confidenciales y puede responder a las preguntas individuales (assistance@ilo.org). El Servicio de asistencia de la OIT para empresas también tiene un sitio web (<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-es/index.htm>) organizado por temas en el que las empresas, los sindicatos y otras partes interesadas pueden hallar información, herramientas prácticas y oportunidades de formación, y preguntas y respuestas para ayudar a poner en práctica los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El procedimiento de diálogo entre las empresas y los sindicatos establecido en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales también puede ser útil en los casos en que una empresa y un sindicato acuerdan voluntariamente aprovechar la utilización de las instalaciones de la OIT para reunirse y hablar, sin perjuicio. A continuación, la Oficina proporcionará un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo.

Por último, el portal web de la OIT dedicado a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contiene información actualizada, y recursos e instrumentos adicionales para la promoción y aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-es/index.htm><https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-es/index.htm>.

Esta herramienta está concebida para que las empresas puedan utilizarla a fin de evaluar claramente si sus políticas y procedimientos están en consonancia con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Por lo tanto, es una herramienta importante para ayudar a las empresas en sus esfuerzos por lograr los objetivos de esta Declaración.

¹ Para más información, véase el portal web **Visión global de las referencias a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los marcos de políticas internacionales y regionales** sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: www.ilo.org/declaracionem.

▶ **Anexo:**
**Herramientas y recursos
de la OIT**

► Anexo: Herramientas y recursos de la OIT

- El portal web de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT: www.ilo.org/declaracionemn
- El Helpdesk de la OIT para empresas: www.ilo.org/business
- Empresas Responsables: mensajes clave de los instrumentos internacionales: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_768814/lang--es/index.htm
- Los estándares internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro: cómo cumplirlos para ser más competitivos y sostenibles: https://www.ilo.org/americanpublicaciones/WCMS_776641/lang--es/index.htm

Otras herramientas de autoevaluación de la OIT:

- Better Work's Global Compliance Assessment Tool (2017): <https://betterwork.org/portfolio/better-works-global-compliance-assessment-tool/>

Herramientas y recursos de la OIT para las empresas sobre el empleo

Preguntas sobre el empleo:

- El Helpdesk de la OIT para empresas – Fomento del empleo: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151910/lang--es/index.htm
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/youth/ye_guide_employers.pdf
- Youth employment: making it happen (2008): http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119342/lang--en/index.htm

Preguntas sobre el trabajo forzoso:

- El Helpdesk de la OIT para empresas – Las empresas y el trabajo forzoso: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151999/lang--es/index.htm
- Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm
- Combating forced labour: A handbook for employers and business (2015): https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- UN.GIFT Guide - Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_142722/lang--en/index.htm
- Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas (OIT 2008), ver pgs 21-26: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_146492.pdf

Preguntas sobre el trabajo infantil:

- ▶ El Helpdesk de la OIT para empresas -Las empresas y el trabajo infantil: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151845/lang--es/index.htm
- ▶ Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang--en/index.htm
- ▶ Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas (2015): https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28417/lang--es/index.htm
- ▶ Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas (OIT 2008). Véanse las págs. 27-30: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang--es/index.htm
- ▶ Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso (2011). Véanse las págs. 31-32 y 38-39: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_169975/lang--es/index.htm
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Child Labour: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-1-Child-Labour-rev-Jan-2013.pdf>
- ▶ Trabajar con jóvenes: Consejos prácticos para pequeños empresarios - Material para los empleadores "Manténgalos seguros" (2008) Véanse las págs. 55-60 "Lista de control"): <https://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=17276>

Preguntas sobre la no discriminación:

- ▶ El Helpdesk de la OIT para empresas - No discriminación e igualdad: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm
- ▶ Eliminar la discriminación en los centros de trabajo. Ficha No. 5: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142783/lang--es/index.htm
- ▶ Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001, OIT, Ginebra: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_113788/lang--es/index.htm
- ▶ Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2002, OIT, Ginebra: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_112521/lang--es/index.htm
- ▶ La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso (2014): https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_356969/lang--es/index.htm
- ▶ Self-assessment tool for disability inclusion: <http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/11/GBDNSelfAssesmentTool.pdf>
- ▶ Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises (2014). Véase en particular la pág. 18 para los indicadores de presentación de informes, y las págs. 52-54 "Recommendations per indicator": http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316814/lang--en/index.htm
- ▶ Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada (2008): https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_101326/lang--es/index.htm

- Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo (2010). Véanse las págs. 125-169, 172-179: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_151190/lang--es/index.htm
- Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (2011). Véanse las págs. 35-18: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_165448.pdf
- Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas (OIT 2008), ver pgs 31-34: [wcms_146492.pdf \(ilo.org\)](http://www.ilo.org/wcms/146492.pdf)

Preguntas sobre la seguridad del empleo:

- Helpdesk de la OIT para empresas – Seguridad en el empleo: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152353/lang--es/index.htm
- The Financial & Economic Crisis: Responding Responsibly – Some frequently asked questions: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116348.pdf
- Better Work Guidance Sheet on Contracts and Human Resources: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-6-Contracts-and-Human-Resources-rev-Jan-2013.pdf>
- Reestructurar con miras a la recuperación y la resiliencia en respuesta a la crisis del COVID-19 (2020): https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_743464/lang--es/index.htm

Herramientas y recursos de la OIT para las empresas sobre Formación

- Tackling youth employment challenges: An overview of possible actions and policy considerations (2011). Véanse las págs. 99 a 112: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_582289.pdf
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm

Herramientas y recursos de la OIT para las empresas sobre las Condiciones de trabajo y de vida

Preguntas sobre el salario y el tiempo de trabajo:

- El Helpdesk de la OIT para empresas -Salarios y prestaciones: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152354/lang--es/index.htm
- Helpdesk de la OIT para empresas - Las empresas y el tiempo de trabajo: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm
- Better Work Guidance Sheet on Compensation: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-5-Compensation-Rev-Jan-2013.pdf>

Preguntas sobre seguridad y salud en el trabajo:

- ▶ Helpdesk de la OIT para empresas - Las empresas y la seguridad y salud en el trabajo: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152352/lang--es/index.htm
- ▶ Audit Matrix for the ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (2013): http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_214128/lang--en/index.htm
- ▶ Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001 (2009): https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang--es/index.htm
- ▶ Todos los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT relacionados con cuestiones de seguridad y salud: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--es/index.htm>
- ▶ Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas (2013): https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_232852/lang--es/index.htm

Herramientas y recursos de la OIT para las empresas sobre las Relaciones de trabajo

- ▶ Helpdesk de la OIT para empresas – Las empresas y la libertad sindical y de asociación: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm
- ▶ Helpdesk de la OIT para empresas – Las empresas y la negociación colectiva: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_151854/lang--es/index.htm
- ▶ Helpdesk de la OIT para empresas – Las empresas y la relación de trabajo: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_478054/lang--es/index.htm
- ▶ Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas (2008). Véase la pág. 19: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang--es/index.htm
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Freedom of Association and Collective Bargaining: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ Sistemas de Resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento (2013). Véanse las págs. 172-190: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_337941/lang--es/index.htm
- ▶ La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas (2020): https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_751993/lang--es/index.htm



**Unidad de Empresas Multinacionales
y Fomento de las Actividades
con las Empresas**

Departamento de Empresas
Oficina Internacional del Trabajo
email: multi@ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza