

RJT

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

DIRECTOR

JORGE ROSENBAUM

COORDINADOR

FEDERICO ROSENBAUM

No. 2

Mayo-Agosto
2020

LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA OIT: ¿HACIA UNA MAYOR EFICIENCIA?

MULTINATIONAL ENTERPRISES AND THE ILO: TOWARDS MORE EFFICIENCY?

Jean-Michel SERVAIS

Profesor invitado, Universidad de Gerona (España). Presidente de honor de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex-director de la OIT

jeanmichelservais@sunrise.ch

Fecha de envío: 31/03/2020

Fecha de aceptación: 15/06/2020

LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA OIT: ¿HACIA UNA MAYOR EFICIENCIA?

Jean-Michel SERVAIS

Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen: Este artículo examina la responsabilidad de las empresas multinacionales del punto de vista de la OIT. Una primera parte se centrará en la Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada en 1977 por su Consejo de Administración, y revisada después. Este instrumento constituye la base de la acción de la Organización al respecto. En una segunda parte se examinarán las fuerzas y debilidades del mismo y se esbozarán algunas propuestas de mejoras.

Palabras clave: Empresas multinacionales - OIT - Conflictos laborales - Conciliación y mediación

Sumario: 1. La Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social. 1.1. Una declaración. 1.2. El contenido. 1.3. La implementación. 2. El presente y el porvenir. 2.1. Algunas reflexiones sobre la capacidad para la OIT de influenciar las políticas sociales. 2.1.1. Conflictos laborales que exceden las fronteras de un Estado. 2.1.2. Conflictos laborales domésticos. 2.1.3. Conflictos laborales en empresas multinacionales. 2.2. Algunas reflexiones sobre la potencialidad para la OIT de actuar como conciliador, mediador e incluso árbitro.

Abstract: This article examines the responsibility of multinational companies from the ILO point of view. The first part will focus on the Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy adopted in 1977 by the Governing Body, and revised later. This instrument constitutes the basis of the

Organization's action in this regard. In a second part, it will be examined its strengths and weaknesses and some improvement proposals will be outlined.

Key words: Multinational companies - ILO - Labor conflicts - Conciliation and mediation

Summary: 1. The Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy. 1.1. A declaration. 1.2. The content. 1.3. The implementation. 2. The present and the future. 2.1. Some reflections on the capacity for the ILO to influence social policies. 2.1.1. Labor conflicts that exceed the borders of a State. 2.1.2. Domestic labor conflicts. 2.1.3. Labor conflicts in multinational companies. 2.2. Some reflections on the potential for the ILO to act as conciliator, mediator and even arbitrator.

Los juristas del trabajo a menudo tienen la impresión difusa de que un peligro vital pesa sobre su disciplina. Este peligro es múltiple, diverso. Se refiere a nuestra visión de la escena social, nuestros paradigmas, nuestras libertades. Pero, ¿qué es en última instancia la vida social sino un entrelazamiento de actores y lenguajes, de relaciones interpersonales, de intereses contradictorios o no, de sentimientos y de políticas? La vida social es todo esto a la vez, una combinación compleja, atrapada en un juego de fuerzas continuo, constantemente móvil, ocupada resistiendo todo lo que pueda destruirla¹.

El proceso de globalización ha aumentado, en particular, el papel de nuevos actores sociales, entre los que se destacan las empresas multinacionales (MNCs)². Las últimas no son directamente miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque la Organización es constituida “inter-nacionalmente” entre Estados, representados de una manera tripartita por gobiernos y asociaciones nacionales de empresarios y de trabajadores. El carácter transnacional, es decir más allá de las Naciones, de las MNCs aparece como un obstáculo mayor a su integración en esta Institución. Solamente pueden sus entidades en un país determinado integrar la asociación empresarial del mismo. Es cierto que puede ser la compañía dominante del grupo.

Las empresas más grandes propenden sin embargo a actuar por su cuenta y a preferir la negociación de empresa. La crispación que se observó³ en el sector empresarial alemán y en la Confederación BDA, al irse IBM de la Gesamtmetall, es muy reveladora. Las firmas se sienten especialmente tentadas de actuar así cuando operan, como IBM, en varios sectores. Las que funcionan en red⁴ tropiezan con obstáculos específicos que dificultan su

¹ Cons. F. Worms, *Pour un humanisme vital. Lettres sur la vie, la mort et le moment présent*, Paris, O. Jacob, 2019.

² Véase ya O. Ermida, *Empresas multinacionales y derecho laboral*, Montevideo, Ediciones Jurídicas, A.M. Fernández, 1981.

³ OIT, *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 1997-1998* «Relaciones laborales, democracia y cohesión social», Ginebra, OIT, 1997, pág. 66

⁴ J. Rosenbaum Rimolo, “Negociación colectiva internacional. Algunas reflexiones acerca del impulso y sus frenos en Latino América”, XXII Congreso Mundial: Turín (Italia), 4-7 de Septiembre de 2018; G. P. Rojas, “La negociación colectiva en las redes empresariales”, en W.

participación en las negociaciones de sector o intersectoriales, que son el centro mismo de la acción de las organizaciones de empleadores de competencia social. A menudo no son miembros de estas últimas.

Además se crean entre las más grandes empresas, redes más o menos oficiales. Las relaciones de trabajo pueden figurar entre los puntos del orden del día de las reuniones de la máxima dirección de empresas muy grandes o de un consejo empresarial. Es bien sabido que las direcciones de las principales empresas japonesas celebran reuniones oficiosas de coordinación por sectores, intersectoriales o por grupos industriales, para responder a las ofensivas sindicales de primavera (*shunto*). En una forma más orgánica, las empresas se alían entre ellas y establecen vínculos verticales u horizontales, más o menos permanentes y más o menos interactivos, como es el caso de los fabricantes y distribuidores de prenda de vestir. En tales condiciones, les interesa unificar sus estrategias, no solamente industriales y comerciales sino también sociales. Ahora bien todo ello puede debilitar a las asociaciones patronales tradicionales⁵.

Sigue que las empresas multinacionales están mal representadas en las asociaciones patronales nacionales y, por consiguiente, en las actividades y decisiones de la OIT. Sin embargo, bufetes de abogados de negocios vinculados a estas MNCs aconsejan al grupo empleador en las reuniones de la OIT. Todas estas circunstancias hacen particularmente compleja la relación entre estas empresas y la OIT.

Este artículo examina la responsabilidad de las empresas multinacionales del punto de vista de la OIT. Una primera parte se centrará en la Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada en 1977 por su Consejo de Administración, y revisada después. Este instrumento constituye la base de la acción de la Organización al respecto. En una segunda parte examinaré las fuerzas y debilidades del mismo y esbozaré algunas propuestas de mejoras.

Sanguineti y J.B. Vivero, *Impacto laboral de las redes empresariales*, Granada, Ed. Comares, 2018, págs. 251-276.

⁵ OIT, *ibid*, págs. 68-69.

1. La Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social

Los párrafos siguientes tratan sucesivamente del tipo de instrumento internacional utilizado, de su contenido y de la implementación.

1.1. Una declaración

Podríamos considerar que cada Estado es responsable sobre su territorio de la aplicación de su legislación social, incluso de los convenios de la OIT que ha ratificado. La realidad aparece más compleja. Varias empresas multinacionales tienen un poder financiero que va mucho más allá del supuesto de una mayoría de países. Además la simple amenaza de mover sus inversiones en otra parte del mundo, con las consecuencias que sabemos sobre el nivel de empleo, suele ser suficiente para que el control del gobierno sea más flexible.

Es por eso que la OIT decidió tratar directamente con estas protagonistas importantes. No podía hacerlo a través de convenios que en derecho internacional público se dirigen a los Estados. Elaboró un instrumento de “soft law”, una declaración, instrumento no obligatorio.

El término “declaración” abarca instrumentos de política social de variados orígenes – y por esa razón de distinto peso - y contenido. Como las resoluciones, las declaraciones son adoptadas por la propia Conferencia, por el Consejo de Administración u otros órganos de la OIT. La palabra “declaración” enfatiza tanto la importancia del contenido como el deseo consecuente de expresar ese contenido con cierta solemnidad; se la utiliza habitualmente para textos de referencia emitidos por la Conferencia o el Consejo de Administración. El contenido de las declaraciones y las resoluciones también varía dependiendo de que proclamen principios fundamentales, los objetivos esenciales de la Organización, o de que contengan técnicas más o menos generales.

Algunas declaraciones de la OIT han tenido un pasado peculiar. Un ejemplo es la declaración adoptada por la Conferencia en Filadelfia en 1944, hacia fines de la Segunda Guerra Mundial. Actualizó metas y objetivos a la vez que acentuó ciertos principios fundamentales. Las delegaciones prefirieron adoptar una declaración antes que enmendar la Constitución, por razones determinadas por las circunstancias: una reforma constitucional habría llevado tiempo para entrar en vigencia considerando que el texto debía ser rápidamente actualizado de modo que la OIT pudiera hacer oír su voz en el nuevo sistema de Naciones Unidas. Dicho esto, la revisión de la Constitución de 1945-1946 legitimó la declaración: el artículo 1 reformado hace referencia a ella expresamente y anuncia que el texto de la declaración se encuentra anexo.

La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social no tiene el mismo valor. Adoptada por el Consejo de Administración, no por la Conferencia, es puramente voluntario en su naturaleza, no prevé un mecanismo de control como tal sino mecanismos de acceso a la interpretación que se encuentran limitados por condiciones de admisibilidad difíciles de hallar sin consenso.

Estas limitaciones se deben al contexto político en el que se elaboró. El fuerte desarrollo de las firmas transnacionales en los años sesenta y setenta ha suscitado debates intensos en los foros internacionales, incluso en la OIT. El Consejo de administración de la Organización adoptó en 1977 una declaración que fue revisada después⁶. Por la primera vez, la OIT se dirigía directamente a entidades que no son Estados como sujetos de su instrumento.

La OIT precisa, en una introducción publicada con el texto de la Declaración⁷ que las partes interesadas pueden utilizar estos principios como orientaciones para potenciar los efectos sociales y laborales positivos

⁶ J.L. Gil y Gil, "La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, págs. 29-34.

⁷ OIT, *Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social*, Ginebra, 2017.

de las operaciones de la MNCs. Dichas orientaciones también pueden utilizarse para forjar alianzas que permitan abordar muchos de los desafíos que ni los gobiernos ni las empresas pueden hacer frente por sí solos, como alianzas entre múltiples partes interesadas y iniciativas internacionales. Los principios elaborados tienen la finalidad de guiar a los gobiernos y a las asociaciones empresariales y sindicales interesadas, así como a las MNCs en la adopción de medidas adecuadas.

1.2. El contenido

El texto empieza con algunos párrafos explicativos. Subraya que los progresos realizados por las MNCs en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de las políticas nacionales y los intereses de los trabajadores. La complejidad de esas firmas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son a veces motivos de preocupación en su país de origen, en el país de recibo, o en ambos.

El instrumento no contiene una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales. Entre ellas figuran las firmas, ya sea total o parcialmente estatales o privadas, que poseen o controlan medios de producción o distribución, servicios u otros medios fuera del país en que tiene su sede. Pueden ser grandes o pequeñas. El grado de autonomía de las distintas entidades varía grandemente. Los términos “empresas multinacionales” se entienden en el instrumento para designar las distintas entidades (compañías matrices, entidades locales, ambas, o en conjunto de la empresa). A menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción. Como tales estas últimas pueden contribuir también a la promoción de los objetivos de la Declaración.

Luego trata sucesivamente de cuestiones de empleo (promoción del empleo, seguridad social, abolición del trabajo forzoso e infantil; igualdad de

oportunidades y de tratamiento, seguridad de empleo), de formación, de condiciones de trabajo y de vida (incluso salarios, prestaciones, seguridad y salud) y de relaciones colectivas (libertad sindical, negociación colectiva, consultas, examen de las reclamaciones y solución de los conflictos). Subraya el deber (moral) que tienen los gobiernos así como las MNCs de respetar los principios enunciados al respecto.

Las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deben llevar a cabo la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan sus impactos adversos reales y potenciales que se relacionan con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, entendidos en particular como aquellos expresados en los Pactos de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Derechos y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 (párrafo 10 d).

Esta última disposición, introducida en 2017, consagra un principio de responsabilidad basada sobre la influencia (*leverage* en inglés) de la empresa derivada de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos preparados por J. Ruggie y hechos suyos por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011⁸. Estos principios proponen normas globales para tratar de las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los seres humanos⁹. Según los puntos 13 y 19, la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las firmas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan. Deben tratar de prevenir o mitigar los efectos perjudiciales directamente relacionados con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso si no hayan contribuido a generarlos.

⁸ Estos principios han sido apoyado por una recomendación CM/Rec (2016) del Comité de Ministros del Consejo de Europa del 2 de Marzo de 2016.

⁹ Véase en particular L. Heckendorn Urscheler, J. Fournier (coord.), *Regulating Human Rights Due Diligence for Corporations*, Genève, Schulthess, 2017; Ph. Alston, R. Goodman, *International Human Rights*, Oxford University Press, 2013; Blacher, L. "Codes of Conduct: The Trojan Horse of International Human Rights Law?", *Comp. Labour Law & Pol. Journal*, vol. 38 (3), primavera 2017, págs. 468 y sig.

En estos casos, la empresa debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y ejercer su influencia para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias dañinas. Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño. Deberían actuar así teniendo en cuenta su parte de responsabilidad y usar de su poder de influencia - *leverage* en el texto original inglés - para atenuar, en la medida de lo posible, todo efecto negativo entre sus relaciones comerciales. Un proyecto de tratado vinculante sobre el tema se discute ahora dentro de la Naciones Unidas.

El punto 13 hace eco a las líneas directrices de la OCDE sobre las multinacionales, especialmente al párrafo 13 de los principios generales que conciernen más específicamente a las cuestiones de trabajo. Así Francia ha promulgado una ley núm. 2017-399 del 27 de Marzo de 2017 sobre el deber de vigilancia.

La Declaración tripartita se refiere igualmente a otra declaración, la adoptada por Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento que busca asociar la justicia social con el crecimiento económico. En ella, todos los Estados Miembros de la OIT se obligan a respetar, promocionar y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos relativos a la libertad sindical y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación. El texto admite que los Estados Miembros, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios relevantes, están obligados a respetar “de buena fe y de conformidad con la Constitución”, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. El anexo sobre seguimiento invoca el artículo 19 de la Constitución de la OIT y requiere a los Estados que no han ratificado esos convenios que presenten las memorias anuales sobre los progresos realizados en la implementación de los principios que ellos albergan. Por último, la OIT se obliga a movilizar los

recursos presupuestarios y a ejercer su influencia a fin de ayudar a los Miembros a lograr sus objetivos.

Cabe destacar que esta Declaración de 1998 tiene el potencial de ir más allá del marco puramente interestatal, incluso si está principalmente dirigida a los Estados Miembros de la Organización. Se concentra en todos los derechos sociales fundamentales previamente mencionados, que enumera sin detallar los medios específicos para su implementación. Su valor vinculante es muy limitado, y los procedimientos de seguimiento claramente menos demandantes que los mecanismos de control tradicionales de la OIT. Los Estados mismos son invitados a adoptar medidas de implementación, pero el instrumento puede igualmente, precisamente porque está redactada de modo general, servir como una referencia directa para los nuevos actores globales sociales. En particular ha servido como inspiración para empresas multinacionales cuando proyectan sus códigos de conducta social o definen los criterios a ser observados por los informes sociales o auditorías. Las iniciativas privadas suplementan así la ley nacional en esos puntos o, lo que sucede más a menudo, aseguran un mayor respeto por ella.

La Declaración de 1977 tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las multinacionales pueden aportar al progreso económico y social, minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar sus operaciones. Insiste sobre el carácter voluntario del documento que intenta guiar a los gobiernos, a las asociaciones empresariales y sindicales y a las MNCs, sin obligarlos jurídicamente, a observar estos principios.

El anexo I contiene una lista de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, declaraciones, repertorios de directrices prácticas y otros documentos de orientación a los cuales el documento se refiere, método que permite subrayar la importancia de los mismos. Incluye los convenios y las recomendaciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

1.3. La implementación

La Declaración de la OCDE sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales también incluye líneas directrices. Los comentarios que las acompañan en el documento se refieren a la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Precisan que las Líneas directrices de la OCDE juzgan un papel de promoción para que la otra Declaración de la OIT, el instrumento de 1998, sea observada por las multinacionales. Adjunta que tanto las directrices como la Declaración de la OIT sobre las multinacionales se relacionan con el comportamiento esperado de las empresas. Siendo más detallada, la Declaración de la OIT incluso sirve para la comprensión misma de las directrices, aunque los procedimientos de seguido no son de la competencia de los mismos órganos.

Los comentarios señalan aún los instrumentos de la OIT sobre la abolición del trabajo infantil (convenios núm. 138 y 182; recomendación núm. 146) y del trabajo forzoso (convenios núm. 29 y 105), la eliminación de la discriminación en el empleo y la profesión (convenio núm. 111), la protección de la maternidad (183), la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas (convenio núm.159), los trabajadores de edad, las recomendaciones (recomendación núm. 162) así como sobre el VIH y el sida (recomendación núm. 200). Mencionan igualmente las recomendaciones núm. 94 sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y asalariados al nivel de la empresa, 198 sobre la relación de trabajo, 194 sobre la lista de enfermedades profesionales y 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos.

El anexo II de la Declaración de la OIT menciona una serie de herramientas prácticas, que comprenden un mecanismo de seguimiento regional, la designación de puntos focales nacionales sobre una base tripartita, el diálogo entre las empresas y los sindicatos y el procedimiento de interpretación. La OIT suministra también su asistencia a nivel de país a los gobiernos, empleadores y trabajadores.

En particular, alienta a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores que designen puntos focales nacionales sobre una base tripartita para promover la aplicación de la Declaración. Este tipo de presión existe en los procedimientos para la implementación de las líneas directrices de la OECD. Establecen puntos de contacto nacionales realizando actividades de promoción y atendiendo consultas. Constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse. La publicidad dada a sus declaraciones puede constituir en la práctica una presión corteza que favorezca su aplicación. La creación de puntos focales en la Declaración de la OIT responde a preocupaciones similares. No ha obtenido sin embargo el mismo éxito, probablemente por falta de participación directa de las multinacionales, o incluso las ONG.

También prevé el texto un procedimiento para el examen de conflictos relativos a su implementación. Precisa que no puede substituirse a los recursos nacionales o a los distintos procedimientos para el control de la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT o a las solicitudes gubernamentales dirigida a la Oficina para obtener una interpretación oficiosa de los mismos. En el presente caso, un gobierno u una asociación empresarial o sindical pueden enviar una comunicación con el fin de solventar una controversia sobre la interpretación del significado de disposiciones de la Declaración. En cuanto a las solicitudes admisibles, la Oficina prepara, y el Consejo de Administración aprueba, una respuesta que será enviada a las partes interesadas y publicada en el *Boletín oficial* de la OIT.

La OIT ha establecido programas específicos para promover la Declaración. Ha creado en particular una oficina de ayuda (*Helpdesk*) para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. Es un centro unificado de recursos para gerentes de empresas y trabajadores, destinado a promover el respeto de las normas internacionales del trabajo en las operaciones comerciales y a contribuir al establecimiento de buenas relaciones de trabajo. Ofrece información sobre una amplia gama de temas

en materia de prácticas laborales que, en todos los casos, se deriva de la Declaración de la OIT sobre las EMN. Los usuarios pueden acceder a los recursos y herramientas disponibles en la OIT, así como consultar secciones de preguntas y respuestas y enlaces útiles sobre diversos temas. Consultas específicas sobre la aplicación de los principios de las normas internacionales del trabajo en las operaciones de la empresa pueden hacerse directamente. La OIT pone a disposición sus instalaciones para empresas y sindicatos que deseen utilizar un espacio neutro para discutir asuntos de interés mutuo, como fue el caso después del accidente del Rana Plaza en 2013¹⁰.

Sin embargo, al estar lejos de las condiciones locales, ha sido criticado por el carácter extremadamente general de algunas de sus opiniones.

La Organización empuja la puesta en práctica de su instrumento no sólo a través de proyectos de asistencia técnica realizados con gobiernos y asociaciones profesionales, sino también de colaboraciones de tipo “público-privado” con gobiernos y multinacionales, como Volkswagen y varias empresas transnacionales españolas. También recibe peticiones para suministrar informaciones técnicas sobre los aspectos sociales de los códigos de conducta.

2. El presente y el porvenir

El debilitamiento del poder estatal ha estimulado a los sindicatos y otros ONG a ejercer presión sobre las empresas para que reconozcan su responsabilidad social y que analicen las consecuencias de sus actividades sobre la calidad de vida de los asalariados y de las comunidades locales en

¹⁰ Véase M. Anner, J. Blasi, « Toward Joint Liability in Global Supply Chains : Addressing the root Causes of Labor Violations in International Subcontracting », *Comp. Labour Law & Pol. Journal* vol. 35(1), Otoño 2013, págs. 1-43; B. ter Haar, M. Keune “One step forward or more window-dressing? A legal analysis of recent CSR initiatives in the garment industry in Bangladesh”, *Intern. Journal Comp. Labour Law Ind. Rel.*, vol 30(1), Marzo de 2014, pp. 5-25 ; F. Laronze et R. Quénaudon, « Réflexions juridiques après la tragédie du Rana Plaza », *Revue de droit du travail*, n°7/8, Julio-Agosto 2013, págs. 487-490.

las cuales obran¹¹. La responsabilidad social empresarial (RSE) puede definirse como el reconocimiento por parte de las firmas de una obligación de ofrecer condiciones laborales y ambientales decentes.

La Declaración constituye un código modelo para este fin; las MNCs están invitadas a seguirlo. Constituye ciertamente una referencia sino que falta de fuerza obligatoria para imponerse. Se entendió que esta forma de proceder, más orientada a recopilar y analizar información que a formular conclusiones y recomendaciones, ha facilitado llegar a una solución más aceptable para todos, en un contorno política complejo. Las discusiones se centraban en la influencia que podrían tener en la situación social de los países donde se establecieron. Algunos destacaban las ventajas en términos de modernización de la economía, el empleo y el bienestar, de su presencia en los países anfitriones; otros expresaban temor a una concentración excesiva de poder económico, a los abusos que esto podría conllevar y a conflictos entre sus objetivos y los de las políticas nacionales. Es casi innecesario decir que la comunidad de los Estados ha sido siempre reacia a dar cualquier autoridad coercitiva a las instituciones internacionales, especialmente en áreas concernientes a la economía.

Más allá de eso, una institución como la OIT puede promover mejor sus valores a través de una llamada a la ética y a la razón por medio del diálogo que a través de las sanciones. Esta observación nos lleva a reflexionar otra vez sobre el alcance de sus mecanismos tradicionales de control (1). Sacaremos lecciones de esto para reflexionar sobre cómo la Organización podría mejorar la eficacia de sus actividades en relación con las empresas multinacionales (2).

2.1. Algunas reflexiones sobre la capacidad para la OIT de influenciar las políticas sociales

¹¹ R. de Quénaudon, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations (RSO)*, Bruxelles, Larcier, 2014; J.P. Chanteau, K. Chenut-Martin, M. Capron (coord.), *Entreprise et responsabilité sociale en question: savoir et controverses*, Paris, Garnier (Classiques), 2017; C. Malecki, *Responsabilité sociale des entreprises*, Paris, LGDJ, 2014; M. Farraresi, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, Milano, Cedam, 2012; C. Gendron, B. Girard (dir.), *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise: l'école de Montréal*, Paris, Colin, 2013.

Es preciso recordar que el derecho de la OIT no conoce un sistema de sanciones parecido al de los derechos nacionales del trabajo cuando se constata una violación de las normas. Además de las medidas utilizadas para estimular la discusión y la mediación, el mecanismo de supervisión se basa principalmente sobre sanciones diplomáticas y el recurso, en última instancia, a la Corte internacional de Justicia.

La Organización podría adoptar medidas más disuasivas. Una disposición expresa para esto existe en el artículo 33 de la Constitución respecto del procedimiento de queja por violación de convenios ratificados. No hay nada que prevenga que sanciones no sólo diplomáticas sino también económicas sean tomadas en el marco de los procedimientos de control. La cuestión fue objeto de un intenso debate en relación con la cláusula social que se incluiría en los acuerdos comerciales. La respuesta fue claramente negativa como aún lo subraya la Declaración de 1998. En breve la OIT ha preferido siempre el diálogo a las sanciones. Es con esta visión en mente que la Institución ha resistido siempre las propuestas de acciones coercitivas, tales como el recurso a medidas comerciales¹².

Los órganos que controlan la aplicación de las normas laborales internacionales estudian la medida con que las leyes y la práctica nacionales se conforman a los instrumentos de la OIT. Una vez que la análisis ha sido concluida, sus comentarios, si los hay, no asumen la forma de sentencias judiciales, su objetivo es conciliar, o mejor mediar (en cuanto formulan recomendaciones específicas con miras a componer las diferencias surgidas). Esa colaboración tiene sus propias reglas, por cuanto las recomendaciones están basadas en las normas contenidas en los instrumentos de la OIT. Más aún, los procedimientos seguidos son parecidos a los procedimientos judiciales, garantías que juntas con el cuidado puesto

¹² Un punto significativo: el artículo 28 de la Constitución de la OIT anteriormente preveía la posibilidad de sanciones económicas luego de que una queja hubiera sido considerada por una Comisión de encuesta. Esa provisión desapareció cuando la Constitución fue enmendada luego de la Segunda Guerra Mundial. Aunque no hay nada que impida a los órganos encargados de definir las políticas en la OIT tomar medidas disuasivas de este tipo respecto de un Estado recalcitrante, evitan claramente hacerlo.

en la selección de las figuras públicas independientes que participan en los mecanismos de control, apuntan a dar confianza a los gobiernos, asegurarles que sus casos serán examinados de manera desapasionada e imparcial.

En pocas palabras, aunque se basan en normas legales fijadas en los convenios internacionales del trabajo, las conclusiones de los órganos de control no tratan de penalizar malas conductas; más bien intentan ayudar a un Estado a hacer efectivo un instrumento. Los órganos de la OIT buscan, y generalmente obtienen, la cooperación de los gobiernos interesados, como es implícitamente requerido por los procedimientos de control. El Estado, por su parte, tiene interés en cooperar, ya que de esta manera puede responder a las críticas formuladas contra él y explicar, si es necesario, la situación concreta que retrasa la plena aplicación del convenio.

Aún en casos sencillos, los órganos de control no se contentan con conclusiones en las que se cercioran de la existencia de anomalías respecto de un determinado convenio. Sus comentarios son acompañados, cuando es apropiado, de propuestas específicas para resolver los problemas encontrados. Los programas de asistencia técnica de la OIT también pueden ser útiles a este fin, particularmente cuando se trata de proyectar textos legislativos altamente técnicos.

A fin de lograr colaboración, aun cuando no se hayan realizado comentarios críticos en relación a la aplicación de un convenio, la Organización se embarca en varias actividades (seminarios sobre normas, prácticas para funcionarios públicos nacionales, folletos y manuales, etc.) enfocadas a intensificar el entendimiento del alcance, objetivos y el trabajo de los órganos de control. Tiene también varios canales para generar diálogo constructivo. A este respecto, las oficinas exteriores locales y regionales de la OIT juegan un papel útil. Para África, las Américas, Asia y el Pacífico así como para los países árabes, tiene funcionarios internacionales que se encuentran específicamente a cargo de asesorar a los gobiernos sobre temas relativos a las normas.

Va sin decirlo que cuanto más complejos y serios son los problemas, más elaborados son los mecanismos para lograr cooperación y encontrar soluciones. Los contactos formales e informales son forjados con la ayuda de las oficinas exteriores externas o durante la sesión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. El procedimiento del Comité de Libertad Sindical expresamente prevé que se le puede requerir al presidente del Comité que haga contactos con los representantes del gobierno durante la Conferencia, a fin de llamar su atención sobre el caso de su país y para discutir con ellos las razones de la demora en la transmisión de las observaciones solicitadas por el Comité. El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de la Aplicación de las Normas de la Conferencia también pueden invitar a un representante del gobierno (y, en el caso del último, al denunciante) para que se presente por ante ellos y explique una situación dada. Aquí, de nuevo, el propósito de la audiencia no es la lectura de una acusación sino el intercambio de opiniones a fin de obtener resultados tangibles.

Cuestiones estancadas han sido a menudo resueltas a través de entrevistas o misiones realizadas en el lugar, llevadas a cabo por un oficial senior de la OIT. El Director General de la OIT puede designar, más oficialmente, un representante especial, funcionario de la OIT o persona independiente y solicitarle que investigue la situación en el lugar y que busque una solución a los problemas con las partes interesadas. Las visitas de “contacto directo” no están dirigidas a probar un caso contra el gobierno, sino a clarificar la situación y a utilizar el diálogo para generar un clima favorable para la obtención de un resultado positivo. Sin embargo, en años recientes este procedimiento ha sido percibido a menudo como la primera etapa en un proceso de sanción antes que como un acto de colaboración. Se ha convertido por eso en un medio menos conveniente de lograr el objetivo buscado.

Todos los procedimientos de control de la OIT se sostienen por la voluntad de valerse de la conciliación como modo de superar los obstáculos en la aplicación de las normas y de encontrar una solución amigable. Al

respecto, la Comisión de investigación y conciliación, constituida por figuras públicas independientes que pueden, en casos excepcionales, ser requeridas para investigar una cuestión relativa a una recomendación del Comité de Libertad Sindical o de la Comisión de Verificación de Poderes, es la más aptamente denominada. Está expresamente autorizada a discutir situaciones a ella sometidas para su investigación con el Gobierno interesado con miras a asegurar el arreglo de las dificultades a través del acuerdo.¹³ Aun las Comisiones de Encuesta establecidas con motivo de quejas por violaciones de un convenio ratificado (artículo 26 de la Constitución de la OIT) no sólo definen los hechos; también se esfuerzan por encontrar respuestas a las cuestiones generadas de conformidad con las normas de la OIT y que son aceptables para el país interesado. Al mismo tiempo, cuando la Oficina sabe que una queja o una reclamación bajo el artículo 24 de la Constitución va a ser o acaba de ser presentada, puede, si lo considera viable, tratar de obtener el acuerdo de las partes para solucionar las anomalías alegadas a través de la conciliación. En ese caso, le requiere al Consejo de Administración que suspenda el proceso formal por un tiempo limitado.

La OIT ha tratado casos en los que jugó oficial o informalmente un más claro rol de mediador. El punto no es tanto definir si el gobierno afectado actuó cumpliendo las normas internacionales del trabajo sino resolver, de acuerdo a las normas y de un modo aceptable para cada una de las partes, problemas especialmente complejos y delicados. La amenaza del debate público en el Consejo de Administración de la OIT o en la Conferencia General ha conducido a un número de gobiernos a buscar, con la ayuda del Secretariado, una solución consensuada al problema. Empezaré con algunos ejemplos que se refieren a conflictos laborales generados en un país particular o que exceden sus límites. Conciernen en primer lugar gobiernos sino que manifiestan la manera con lo cual la OIT es capaz ayudar en la solución de conflictos laborales. Dicho esto más informalmente aún, altos

¹³ OIT, *Sixth Report of the International Labour Organization to the United Nations* (Ginebra, 1952), Apéndice V, Primer Informe del Comité de libertad Sindical, págs. 172–173, para. 13.

funcionarios públicos han asesorado a empresas multinacionales acerca de la manera de mejorar las condiciones de trabajo de su personal.

2.1.1. Conflictos laborales que exceden las fronteras de un Estado

Un primer caso fue el relativo a la violación de algunos convenios marítimos. En Mayo de 1978, Francia hizo una reclamación contra Panamá, alegando que buques que enarbolaban su bandera no aplicaban las previsiones del Convenio núm. 68 de 1946 sobre alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques), el Convenio núm. 23 de 1923 sobre repatriación de la gente de mar y el Convenio núm. 53 sobre el certificado de capacidad de los oficiales, 1936. Se llevaron a cabo consultas en la OIT. Los dos gobiernos involucrados acordaron utilizar el procedimiento de contactos directos. El Consejo de Administración suspendió el examen del caso y algunos funcionarios senior de la Organización fueron enviados a Panamá. Observaron que el país estaba listo para tomar medidas prácticas para mejorar el control real de la legislación laboral relevante y propusieron un soporte técnico internacional. Los expertos contribuyeron con la elaboración de medidas legislativas concernientes a las condiciones de empleo en la marina mercante. Siguiendo sus consejos, Panamá adoptó dos ordenanzas sobre el tema así como dos medidas con miras a tornar efectivos los convenios relevantes. El régimen de seguro obligatorio se extendió para cubrir a la gente de mar. Cuatrocientos doce inspectores del trabajo que acreditaron experiencia en trabajo marítimo y un adecuado conocimiento de las normas del trabajo, nacionales e internacionales, fueron designados.¹⁴ El éxito de la mediación permitió poner fin a la queja sin otra acción ulterior. Debe agregarse que Panamá ha ratificado ahora el Convenio núm. 186 de Trabajo Marítimo de 2006.

Lo mismo ocurrió en un caso concerniente a la expulsión de unos 30.000 trabajadores tunecinos y otros 15.000 egipcios por parte de las

¹⁴ OIT Documentos del Consejo de Administración GB. 214/5/5, 18-21 Noviembre 1980, y GB. 226/13/5, 31 Mayo-2 Junio 1984.

autoridades libias, en los últimos años ochenta. Las razones parecían ser, a la vez, técnicas (la caída del precio del petróleo disminuyó significativamente los ingresos) y políticas (los vínculos de sus países fueron considerados demasiado cercanos a los Estados Unidos). Egipto y Túnez no tenían relaciones diplomáticas con Libia. El gobierno tunecino inició un procedimiento con fundamento en el artículo 24 de la Constitución por violación del Convenio núm.95 sobre la protección del salario, 1949, del Convenio núm.111 sobre Discriminación (Trabajo y Ocupación), 1958 y del Convenio núm. 118 sobre Igualdad de Trato (Seguridad Social), 1962. Con relación a Egipto, cuyas relaciones con Libia eran especialmente malas, la confederación nacional de sindicatos presentó una reclamación. De nuevo aquí, el procedimiento formal fue suspendido para permitir a funcionarios de la OIT ir al lugar y convocar a las partes a una mesa a discutir las varias opciones por ellos propuestas. Se arribó a un acuerdo sobre el pago de los salarios impagos, compensación por las pérdidas y la transferencia de los derechos de seguridad social adquiridos. Los trabajadores tunecinos fueron indemnizados sobre la base de evidencia a través de una transferencia financiera operada por las autoridades libias de la seguridad social a su equivalente de Túnez. La queja fue retirada y las relaciones diplomáticas establecidas en 1987.¹⁵ La situación fue más difícil con Egipto. Hubo discusiones entre las respectivas organizaciones de trabajadores. Similares principios indemnizatorios fueron aceptados y se puso fin al procedimiento.

A fin de responder a las numerosas denuncias de discriminación y malos tratos contra los trabajadores árabes, la OIT ha enviado también misiones a Israel y a los territorios árabes ocupados con miras a coleccionar datos acerca de sus condiciones de vida y empleo.

2.1.2. Conflictos laborales domésticos

La OIT trató casos en los que su rol de mediadora apareció más claramente aún. Frecuentemente la cuestión no era tanto si el gobierno

¹⁵ OIT Documento del Consejo de Administración GB.240/14/25, Mayo-Junio 1988.

involucrado había respetado o no ciertas normas laborales internacionales sino, en líneas con esas disposiciones, encontrar una solución consensuada por todos los interesados a los problemas complejos y sensibles. Un caso paradigmático es el que se tuvo que decidir qué sucedería a los bienes de la anterior organización de comercio corporativa luego que España volvió al gobierno democrático. El Comité de Libertad Sindical, que trató el caso, no buscó definir a cuál organización deberían ir los bienes y en qué proporción, sino indicar los criterios a partir de los cuales deberían ser divididos.¹⁶ La misma aproximación prevaleció en otro caso concerniente a la transferencia de las propiedades de las organizaciones de trabajadores argentinos que se habían dividido entretanto cuando el régimen militar cayó en 1983.¹⁷

Un caso muy publicitado se refiere a Polonia donde el informe de la Comisión de Encuesta que trató sobre la disolución del movimiento sindical Solidarnosc y el arresto de líderes sindicales fue utilizado como la base para la democratización del régimen.¹⁸ Sería equivocado pensar sin embargo que todas las quejas fueron solucionadas positivamente. No sorprende observar fracasos evidentes. ¿Cómo podría ser de otra manera? Myanmar y, en cierta medida, China son ejemplos bien conocidos, incluso si la situación finalmente se normalizara en el primer.

2.1.3. Conflictos laborales en empresas multinacionales

Las líneas directrices de la OCDE precisan que se informará al sector empresarial, a las asociaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas acerca de la disponibilidad de los mecanismos vinculados a los puntos nacionales de contactos. Esta

¹⁶ *Boletín Oficial*, 1979, Series B, No. 2, Informe 194 Comité de Libertad Sindical, caso No. 900 (Spain), párrafos 238–262; y 1980, Series B, No. 2, Informe 202, párrafos 337–354; ver también sobre este tema *idem: The trade union situation and industrial relations in Spain*, Ginebra, 1985, pp. 43–45.

¹⁷ *Boletín Oficial*, vol. LXVII, 1984, Series B, n°3, Informe 236 del Comité de Libertad Sindical, caso No 842, § 16.

¹⁸ Fr. Blanchard, « Une page d'histoire de l'OIT: la Pologne » dans J.C. Javillier et B. Gernigon (ed.), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Ginebra, OIT, 2004, págs. 83-88.

formulación implica que las MNCs y las ONGs están directamente involucradas en el procedimiento, lo que adjunta claramente a su eficacia.

El hecho que la OIT no tiene, como lo hemos visto, una base institucional para tratar los problemas internos de las empresas multinacionales, no impide técnicamente el establecimiento de un mecanismo análogo al de la OCDE, otra organización intergubernamental¹⁹. La dificultad – política – viene de la resistencia de representantes gubernamentales y empresariales a aceptar este tipo de actividades. Ya se ha subrayado que su secretaría, cuando es consultada, proporciona información y asesoramiento sobre la forma de resolverla, con plena transparencia para con sus mandantes.

Medidas de presiones serían necesarias para obtener una implementación satisfactoria, especialmente en casos en los cuales esas firmas encuentran dificultades en una u otra de sus filiales. La preocupación de proyectar una buena imagen puede ser utilizada especialmente para obtener una colaboración completa: una publicidad negativa podría incitar a los clientes a elegir de preferencia un competidor. Los ejemplos siguientes, relacionados a contactos totalmente informales de la OIT con MNCs, deberían permitir de captar mejor el impacto de la “movilización de la vergüenza”.

Una compañía internacional supo, por ejemplo, que algunos subcontratistas utilizaban las manos de los niños en la manufactura de alfombras y quiso detener inmediatamente esas prácticas que contradecían totalmente la cultura social y podían dañar su imagen o provocar un boicot de sus productos. Aprovechó la experiencia de la OIT y la consultó en la elaboración de una cláusula para ser incorporada a su código de conducta relativa a la prohibición del trabajo infantil. La Organización pudo asesorar en particular en la redacción de la previsión y en la manera de supervisar su aplicación.

¹⁹ Comp. F. Maupain, “L’OIT, la justice sociale et la mondialisation”, *Collected courses of the Academy of International Law*, vol. 278, 1999, págs. 301-314.

Una cadena de supermercado temió que se lanzara una campaña hostil en su contra a instancias de una ONG. La firma vendía fruta y vegetales enlatados cultivados por una multinacional en varias plantaciones donde los derechos sindicales no eran respetados. Con la ayuda oficioso de un funcionario internacional los supermercados introdujeron una cláusula social en el contrato de suministro con la firma agro-industrial requiriendo la observación de los principios de la libertad sindical; la ONG quedó a cargo de controlar la previsión.

Una ONG indicó a la OIT de la existencia de trabajo infantil en un subcontratista de una gran empresa de calzado en Vietnam. La Organización comunicó la información a la multinacional. Temió crear una imagen negativa al permitir que la ONG comunicara esta acusación a los medios y acordó eliminar la práctica y compensar a las familias de estos niños.

2.2. Algunas reflexiones sobre la potencialidad para la OIT de actuar como conciliador, mediador e incluso árbitro

Se pueden extraer lecciones de estos ejemplos, especialmente de los últimos, para reflexionar sobre las posibilidades de mejorar la manera de resolver los problemas sociales transnacionales. El recurso a las técnicas legales clásicas parece ser totalmente insuficiente.

La apertura de las fronteras con frecuencia ha dejado obsoletas las soluciones ofrecidas a los conflictos de derecho por las legislaciones nacionales o los procedimientos previstos por las mismas para resolver los conflictos de intereses. El derecho internacional privado del trabajo no proporciona a veces un resultado satisfactorio, es decir, aceptable para todas las partes interesadas a los conflictos transnacionales de trabajo cuyo número, no obstante, aumenta con el progreso de la globalización. Las páginas anteriores demuestran que podemos encontrar en los instrumentos internacionales y especialmente en sus procedimientos de aplicación una rica fuente de inspiración para implementar métodos de solución de conflictos transnacionales, adaptados a los nuevos contextos.

Algunos apoyan la adopción de un convenio internacional sobre esta cuestión. Sin embargo, los grupos de empleadores y de trabajadores han manifestado siempre a la OIT sus reservas a la elaboración de normas internacionales sobre este punto, como en términos más generales, las asociaciones patronales y sindicales han mostrado sus reticencias a cualquier intervención exterior sobre las relaciones entre ellas. Adoptar instrumentos sobre temas como las cadenas mundiales de suministros²⁰ parece también difícil teniendo en cuenta la hostilidad actual del grupo empresarial a nuevas normas que afectan sus miembros.

No es deseable, desde el punto de vista social, y poco realista, en términos de eficacia, de pasar por alto esta oposición, cuando el consentimiento de los dos actores claves en la escena social aparece como elemento fundamental para el éxito de estos procedimientos. Más vale utilizar métodos menos imperativos, fomentar las buenas prácticas en las empresas o en los sectores de actividad, mejor aún, concluir acuerdos marco a este nivel o en el ámbito interprofesional para poner fin pacíficamente a tales conflictos.

La Recomendación (núm. 92) de la OIT sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951, dispone que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. El instrumento se limita a establecer algunos principios generales, dejando que las partes convengan los procedimientos a seguir, pero la Organización puede prestar su asesoramiento para ayudarlas a encontrar la mejor forma de proceder. El último párrafo precisa, si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, que

²⁰ D. Lantarón Barquín, *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El trabajo decente como telón de fondo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019; W. Sanguineti, “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras”, en Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, Ministerio del trabajo, migraciones y seguridad social, 2019, págs. 25-77; K. Kolben, “Dialogic labor regulation in the global supply chain”, *Michigan Journal of International Law*, vol. 36 (3), 2015, págs. 101-143.

debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a la huelga o al cierre patronal mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral. Sin embargo ninguna de sus disposiciones podría interpretarse “en menoscabo del derecho de huelga”; el arbitraje obligatorio equivaldría, en efecto, a impedir este derecho y a obstaculizar la libre negociación colectiva de las condiciones de empleo.

El texto prevé el establecimiento de órganos de conciliación voluntaria que contribuyen a la prevención y a la resolución de los conflictos laborales. Aboga por un procedimiento gratuito y rápido iniciado a instancias de una de las partes o de oficio a instancias del órgano de conciliación. El Comité de Libertad Sindical ha aceptado, no obstante, la obligación de pagar los servicios de mediación-arbitraje, si el coste resulta razonable y no afecta a la capacidad de las partes, en particular de aquellos que disponen de recursos económicos insuficientes para recurrir a los servicios ofrecidos²¹.

Cuando el órgano de mediación se establece sobre una base mixta, debe contar con una representación igual de empleadores y trabajadores. El Comité ha insistido en que las partes participen en las diferentes etapas del procedimiento. Una vez más el arbitraje debería ser rápido, independiente y aparentarlo, sin que los criterios legales predeterminen sus conclusiones. Los laudos emitidos deberían aplicarse en su totalidad y sin retrasos²².

Los órganos de control de la OIT no han fomentado más la conciliación que la mediación o viceversa dado que tanto la una como la otra ayudan a las partes a concluir un acuerdo voluntario. No se han posicionado sobre la superioridad de un sistema de conciliación distinto del arbitraje comparado con un sistema combinado de mediación-arbitraje en tanto que los miembros de los órganos encargados de tales funciones son imparciales y aparentan serlo.

Las federaciones sindicales internacionales han adoptado la política de favorecer a las partes firmantes para asegurar la implementación de los

²¹ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición revisada, Ginebra, 2006, § 602.

²² OIT, *La libertad sindical. Recopilación de las decisiones del Comité de la libertad sindical*, 6a edición, Ginebra, OIT, 2018, §§ 792-795.

acuerdos concluidos y resolver sus diferencias de manera autónoma. Los consideran como los más aptos a estos efectos, al tiempo que aceptan que se recurra a terceras instancias, tribunales nacionales u órganos extrajudiciales para encontrar una solución. Sin embargo, también encontramos procedimientos previos, especialmente de conciliación y mediación, para regular eventuales conflictos. Tal es el caso de los acuerdos marco de Securitas AB (26 de octubre de 2012) y GDF (16 de noviembre de 2011).

Con el fin de dinamizar la política de la OIT sobre y con las multinacionales, la sugerencia sería que se formalice los contactos informales que se han mencionado. Implica la involucración más directa de las MNCs mismas en los mecanismos así como una participación – ¿a través de los sindicatos? – de las ONGs que obtienen informaciones relevantes. La preocupación que se mantenga su imagen debería estimular las firmas en cuestión a responder positivamente como lo hacen de vez en cuando en la OCDE.

La OIT podría además establecer equipos de evaluadores de las disposiciones de la Declaración similares a la forma en que la OCDE ha concebido la Fuerza Internacional de Trabajo sobre Fraude Fiscal. Convencer a la mayoría de los Miembros no es una tarea fácil. Sin embargo, tarde o temprano, los países concernidos deben darse cuenta de que sus reservas no detendrán un movimiento que vea que las MNCs se vuelven cada vez más al centro de la escena social. En lugar de tener que aceptar formas de trabajo indecentes ¿por qué no confiar un nuevo papel a la Organización: la calidad de sus expertos, su neutralidad, su conocimiento de primera mano de los problemas del desarrollo los hacen ideales en tercer lugar? examinar los conflictos que conllevan estas disposiciones. La participación de la OIT ayudaría a superar el desafío de establecer un control creíble y riguroso. Entonces sería necesario desarrollar más un programa, llamado “Better Work” (“Mejor trabajo”), lanzado en 2007 para apoyar los esfuerzos de las empresas integradas en cadenas globales para

implementar las normas básicas de la Organización y los derechos laborales nacionales.

Bibliografía

- ALSTON, Ph. y GOODMAN, R. (2013). *International Human Rights*. Oxford University Press.
- ANNER, M. y BLASI, J. (2013). "Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the root Causes of Labor Violations in International Subcontracting". *Comp. Labour Law & Pol. Journal*. Vol. 35.
- BLACHER, L. (2017). "Codes of Conduct: The Trojan Horse of International Human Rights Law?". *Comp. Labour Law & Pol. Journal*. Vol. 38.
- BLANCHARD, F. (2004). "Une page d'histoire de l'OIT: la Pologne", en J.C. Javillier y B. Gernigon (Ed.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Ginebra. OIT.
- CHANTEAU, J. P., CHENUT-MARTIN, K. y CAPRON, M. (Coord.) (2017). *Entreprise et responsabilité sociale en question: savoir et controverses*. Paris. Garnier (Classiques).
- DE QUÉNAUDON, R. (2014). *Droit de la responsabilité sociétale des organisations (RSO)*. Bruxelles. Larcier.
- ERMIDA, O. (1981). *Empresas multinacionales y derecho laboral*. Montevideo. Ediciones Jurídicas A.M. Fernández.
- FARRARESI, M. (2012). *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*. Milano. Cedam.
- GENDRON, C. y GIRARD, B. (dir.) (2013). *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise: l'école de Montréal*. Paris. Colin.
- GIL Y GIL, J. L. (2017). "La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 5. Núm. 1. Enero-Marzo.
- HECKENDORN URSCHELER, L. y FOURNIER, J. (Coord.) (2017). *Regulating Human Rights Due Diligence for Corporations*. Ginebra. Schulthess.
- KOLBEN, K. (2015). "Dialogic labor regulation in the global supply chain". *Michigan Journal of International Law*. Vol. 36.

- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2019). *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El trabajo decente como telón de fondo*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- LARONZE, F. y QUÉNAUDON, R. (2013). “Réflexions juridiques après la tragédie du Rana Plaza”. *Revue de droit du travail*. N°7/8. Julio-Agosto.
- MALECKI, C. (2014). *Responsabilité sociale des entreprises*. Paris. LGDJ.
- MAUPAIN, F. (1999). “L’OIT, la justice sociale et la mondialisation”. *Collected courses of the Academy of International Law*. Vol. 278.
- OIT (1997). “Informe sobre el Trabajo en el Mundo 1997-1998”. *Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra. OIT.
- OIT (2017). *Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social*. Ginebra.
- OIT (2006). *La libertad sindical. Recopilación de las decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 5a edición. Ginebra. OIT.
- OIT (2018). *La libertad sindical. Recopilación de las decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6a edición. Ginebra. OIT.
- ROJAS, G. P. (2018). “La negociación colectiva en las redes empresariales”, en W. Sanguinetti y J. B. Vivero, *Impacto laboral de las redes empresariales*. Granada. Ed. Comares.
- ROSENBAUM RIMOLO, J. (2018). “Negociación colectiva internacional. Algunas reflexiones acerca del impulso y sus frenos en Latino América”. *XXII Congreso Mundial: Turín (Italia)*. 4-7 de Septiembre de 2018.
- SANGUINETI, W. (2019). “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras”, en Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*. Madrid. Ministerio del trabajo, migraciones y seguridad social.
- TER HAAR, B. y KEUNE, M. (2014). “One step forward or more window-dressing? A legal analysis of recent CSR initiatives in the garment industry in Bangladesh”. *Intern. Journal Comp. Labour Law Ind. Rel.* Vol. 30.
- WORMS, F. (2019). *Pour un humanisme vital. Lettres sur la vie, la mort et le moment présent*. Paris, O. Jacob.

www.revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com

