

## **CRITERIOS DE APLICABILIDAD EN EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO COLOMBIANO DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE EN MATERIA LABORAL (CONVENIO 87 Y 98 DE LA OIT) PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES \***

*Criterios de aplicabilidad en el punto nacional de contacto colombiano de las líneas directrices de la OCDE en materia laboral (convenio 87 y 98 de la OIT) para las empresas multinacionales*

---

Francisco Rafael Ostau de Lafont de León\*\*,  
Leidy Ángela Niño Chavarro\*\*\*  
Corporación Universitaria Republicana, Bogotá, D.C.

### **RESUMEN**

El presente resultado de investigación tiene como objeto establecer los criterios para la interpretación de las líneas directrices en materia laboral para empresas multinacionales instituidas por la OCDE, las cuales deberán ser consideradas por el punto nacional de contacto en Colombia al investigar su trasgresión, partiendo para su análisis, interpretación y aplicación de los criterios construidos por la Organización Internacional del Trabajo. Se empleará la metodología de casos sobre su aplicación y criterios conforme a los convenios número 87 y 98 de la OIT para las empresas multinacionales.

*Fecha de recepción: 21 de septiembre de 2014. Fecha de aprobación: 12 de enero de 2015.*

- \* El presente artículo de investigación es producto de proyecto de investigación desarrollado dentro de la línea de Derecho Laboral y Seguridad Social del Grupo Derecho Público del Centro de Investigaciones de la Corporación Universitaria Republicana.
- \*\* Doctor en Derecho y Ciencias políticas de la Universidad La Gran Colombia, especializado en Derecho Laboral y Acción social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia. Doctor en Derecho de la Universidad Javeriana, del Rosario y Externado de Colombia, y Doctor en Sociología jurídica e Instituciones políticas de la Universidad Externado de Colombia. Filósofo de la Universidad Libre. Correo electrónico: paco\_syares@yahoo.es
- \*\*\* Abogada de la Universidad Libre de Colombia, especializada en Derecho laboral y Seguridad social de la Universidad del Rosario, candidata a magister en Derecho del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia. Docente investigadora del Centro de Investigaciones de la Corporación Universitaria Republicana. Correo electrónico: angie\_nomore@yahoo.es

**Palabras clave:** OCDE, Convenio 87 y 98 de la OIT, empresas multinacionales, estándares laborales, responsabilidad social empresarial-Derechos Humanos.

### ABSTRACT

This research result is to establish the criteria for the interpretation of the guidelines on labor matters for multinational companies set up by the OECD. These should be considered by the national contact point in Colombia to investigate their transgression, starting for analysis, interpretation and application of the criteria constructed by the International Labour Organization. Two examples for the application of the guidelines under the Conventions number 87 and 98 of the ILO for businesses will be developed.

**Keys Word:** OECD Convention 87 and 98 of the ILO, multinational corporations, labor standards, corporate social responsibility and Human Rights.

## INTRODUCCIÓN

Los estándares, indicadores<sup>1</sup> o líneas directrices pueden ser entendidos como un mecanismo de fijación de códigos de conducta a tener en cuenta en el marco de la responsabilidad frente a los Derechos Humanos. Para Michael Windfuhr<sup>2</sup>, «todos los acuerdos entre organizaciones de empleadores y trabajadores y las regulaciones legales que tienen como objetivo la mejora de la situación de las personas en las relaciones laborales de dependencia son definidos como estándares sociales». Marcela Ferrer Lues<sup>3</sup> señala que los indicadores pueden ser clasificados en estructurales, procesales y de resultado, teniendo claros vínculos con el contenido de los Derechos Humanos y con el desarrollo de las sociedades en las cuales se aplican estos indicadores, los cuales deben ser pertinentes desde el punto de vista normativo, confiables, válidos, capaces de ser medidos a lo largo del tiempo, susceptibles de desagregar y separar<sup>4</sup>. En definitiva, las directrices deben ser interpretadas en su aplicación de conformidad con los criterios establecidos en los diferentes organismos internacionales de materia de Derechos Humanos.

- 1 FERRER LUES, Marcela. Derechos Humanos en población: indicadores para un sistema de monitoreo. En: Población y Desarrollo. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)- División de población de la CEPAL. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29673/lcl2653-p.pdf>
- 2 WINDFUHR, Michael. (2004). *Los estándares sociales en la Cooperación Técnica*. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, P. 5. Disponible en: [http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/publikationen\\_rt/Social\\_standards\\_TC\\_span.pdf](http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/publikationen_rt/Social_standards_TC_span.pdf)
- 3 FERRER LUCES, Marcela. (2007). *Derechos Humanos en población: indicadores para un sistema de monitoreo*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). P. 11-25.
- 4 *Ibíd.*, p. 23.

Para Simone Ceccihini, los indicadores sociales «son instrumentos analíticos que permiten mejorar el conocimiento de distintos aspectos de la vida social en los cuales estamos interesados, o acerca de los cambios que están teniendo lugar»<sup>5</sup>. Definir los indicadores es establecer una serie de conceptos medibles, y en este caso, establecer indicadores o estándares por parte de organizaciones nacionales o internacionales que tienen como objetivo instituir parámetros de comportamiento que permitan verificar la observancia de los diferentes convenios en materia de Derechos Humanos, producir control judicial, cuasi judicial o control voluntario que permitan lograr un efectivo cumplimiento de estos derechos.

A partir de la década del 70 se comenzaron a construir estándares en materia de Derechos Humanos, no solamente para el control de la aplicabilidad de los tratados internacionales, sino también para establecer responsabilidades de los Estados. Para el caso de las empresas transnacionales<sup>6</sup>, se han venido estableciendo diferentes estándares bajo los criterios de responsabilidad social como elemento de voluntariedad de las empresas, entre ellos, definiendo el concepto de sociedades transnacionales<sup>7</sup>. En consecuencia, «el término sociedades transnacionales se refiere a una entidad económica o un grupo de entidades económicas que operan en dos o más países sin importar su marco jurídico, el país de origen o el de establecimiento, o que su acción sea individual o colectiva. Las sociedades transnacionales son personas jurídicas de derecho privado con una implantación territorial múltiple pero con un centro único para las decisiones estratégicas»<sup>8</sup>.

A continuación se analizarán algunos estándares internacionales en los cuales coincide el control de los convenios internacionales sobre Derechos Humanos, sobre todo en la aplicación de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en 1998<sup>9</sup> como

5 CECCHINI, Simone. (2005). *Indicadores sociales en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/23000/lcl2383e.pdf>

6 TEITELBAUM, Alejandro. Empresa Transnacional. Observatorio de multinacionales en América Latina (OMAL). Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article4802> «La empresa transnacional es, según Raymon Vernon, una compañía que intenta conducir sus actividades en una escala internacional como quien cree que no existen fronteras nacionales, sobre la base de una estrategia común dirigida por el centro corporativo».

7 OZDEN, Malik. Sociedades Transnacionales y Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.cetim.ch/es/documents/bro2-stn-A4-es.pdf>

8 *Ibíd.*, p. 7.

9 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2003). *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-declaration/documents/publication/wcms\\_095897.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf)

estándar internacional para las empresas multinacionales, principalmente en cuanto a la obligatoriedad para los Estados miembros de la OIT de cumplir estos convenios, aún así no los hayan ratificado. En consecuencia, la OCDE adopta en 1976, los principios rectores para las empresas multinacionales<sup>10</sup> y el Consejo de Administración en 1977 aprueba la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales<sup>11</sup>.

Las Naciones Unidas adoptan en el 2000 el denominado *Global Compact* como una iniciativa de carácter voluntario destinada a examinar las cuestiones críticas relacionadas con la globalización<sup>12</sup>. El Pacto Global agrupa a empresas, asociaciones internacionales de trabajadores y organizaciones no gubernamentales con organismos de las Naciones Unidas y otras instancias para fomentar la colaboración y crear un mercado mundial más equitativo, con cabida para todos.

El Pacto Global busca que la adopción de valores y principios compartidos den un rostro humano al mercado mundial, constituyendo una iniciativa destinada a servir de marco general para fomentar la responsabilidad cívica mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo. Dentro de este código de conducta se establecen como principios<sup>13</sup>:

1. **Respecto de los Derechos Humanos:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos,
2. **Respecto de estándares laborales:** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación.

El Pacto Global es un instrumento adoptado por las Naciones Unidas como estándares de regulación de conductas de empresas multinacionales y su relación con la protección de los Derechos Humanos. La firma del Pacto y el uso del logo de este no se interpretan como una certificación de que la

10 Disponible en: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

11 Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>

12 Disponible en: [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado\\_del\\_arte\\_con\\_respecto\\_al.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado_del_arte_con_respecto_al.pdf)

13 Disponible en: [http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los\\_diez\\_principios.html](http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html)

empresa es socialmente responsable. La correcta interpretación es que la empresa respalda la iniciativa y está comprometida con el avance y promoción de los nueve principios tanto en lo interno de su empresa como hacia la comunidad<sup>14</sup>.

La SA 8000-Social Accountability constituye una Norma Universal y auditable emitida por la CEP (Council on Economic Priorities) sobre condiciones de trabajo, contiene un sistema de control que se basa en estrategias probadas de gestión de calidad (como las utilizadas para la Norma ISO 9000)<sup>15</sup>. Esta Norma se referencia por ser el primer estándar social auditable. Esta norma tiene como objetivo asegurar una producción ética de bienes y servicios, estableciendo para ello una serie de códigos básicos en relación con las prácticas de derechos humanos y las condiciones de trabajo a lo largo de toda la cadena de valor.

Frente a los requerimientos de responsabilidad social en materia de derecho de trabajo, establece que el trabajo realizado por menores de 14-15 años no está permitido; el trabajo forzado está prohibido; seguridad y salud ocupacional constituyen normas básicas necesarias para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Respecto de la libertad de organización y el derecho de negociación colectiva, reafirma los derechos de los empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección<sup>16</sup>.

Por su parte, la Accountability 1000 (AA1000)<sup>17</sup> constituye un estándar voluntario desarrollado por el «Institute of Social and Ethical Accountability». Norma que permite medir los resultados sociales y éticos de las empresas. Tiene como objetivo proponer un enfoque de aplicación general para evaluar y fortalecer la credibilidad de los reportes del desempeño ético, económico, medioambiental y en general del desempeño sostenible de las organizaciones.

Los procesos y asuntos cubiertos por este estándar incluyen: diálogos con las partes interesadas, reportes éticos y sociales, cultura organizacional, comercio justo y ético, condiciones de trabajo, manejo del recurso humano

---

14 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.

15 Disponible en: [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado\\_del\\_arte\\_con\\_respecto\\_al.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado_del_arte_con_respecto_al.pdf)

16 *Ibíd.*

17 *Ibíd.*

y entrenamiento, protección ambiental y animal, desarrollo de la comunidad y derechos humanos. Dentro de lo social: impacto en el sistema social en el cual se opera. Los indicadores sociales están agrupados en dos aspectos: prácticas laborales (diversidad, salud y seguridad en el trabajo) y derechos humanos (trabajo forzado, trabajo de niños).

Las OECD guidelines for multinational enterprises<sup>18</sup> son un conjunto de principios y estándares creados por la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD, Organization for Economic Cooperation and Development) para empresas multinacionales. Son recomendaciones a las empresas formuladas por los gobiernos de los países miembros de la OCDE, así como de Argentina, Brasil y Chile, sobre cuestiones de responsabilidad social de las empresas, desde las relaciones laborales a la competencia, la fiscalidad y la corrupción. Dentro de sus conceptos y principios se encuentran aspectos relacionados con el empleo y las relaciones industriales<sup>19</sup> que las empresas deben cumplir de acuerdo con las leyes, regulaciones y relaciones de trabajo y prácticas de empleo prevalecientes<sup>20</sup>.

Como ejemplo de estos códigos de conducta en materia del derecho laboral colectivo, encontramos el código de conducta de Eddie Bauer (empresa peruana), la cual tiene una política activa de responsabilidad social hacia sus trabajadores, comunidad y ambiente; y para que una empresa sea proveedora de Eddie Bauer y pueda mantenerse como tal debe cumplir estrictamente con su código de conducta. Es así como respecto del Código de conducta en el lugar de trabajo, establece en forma general frente a la libertad de asociación y negociaciones colectivas que los empleadores deberán reconocer y respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociaciones colectivas.

Respecto del gobierno corporativo, el Consejo de la OCDE, en su cumbre de ministros del 27 y 28 de abril de 1998, pidió que desarrollara, en conjunción con los gobiernos nacionales y otras organizaciones internacionales de importancia así como con el sector privado, una serie de normativas y lineamientos en materia de gobierno corporativo. Con el fin de llevar a cabo este objetivo, la OCDE estableció el Grupo de Trabajo ad hoc de Gobierno Corporativo para desarrollar una serie de principios no vinculantes que englobaran los puntos de vista de los países miembros sobre este asunto.

---

18 *Ibíd.*

19 Véase anexo 1.

20 OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OCDE Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

Los principios detallados en este documento se basan en experiencias de iniciativas nacionales de los países miembros y en trabajos anteriores de la OCDE, incluyendo los del Grupo Consultivo del Sector Empresarial en Gobierno Corporativo de la OCDE. Estos principios de la OCDE representan la primera iniciativa de cualquier otra organización intergubernamental para desarrollar elementos de base de un régimen de buen gobierno corporativo. Así, dichos principios pueden utilizarse como referencia para gobiernos al momento de evaluar y mejorar sus leyes y regulaciones.

La finalidad de estos principios consiste en asistir a gobiernos de países miembros y no miembros en sus esfuerzos por evaluar y mejorar los marcos legal, institucional y normativo sobre el gobierno corporativo en sus países, así como proporcionar directivas y sugerencias para las bolsas de valores, los inversionistas, las sociedades, y otras partes implicadas en el proceso de desarrollo de unas «buenas prácticas» de gobierno corporativo.

Los principios no son vinculantes y no pretenden plantear fórmulas detalladas a las legislaciones nacionales. Su finalidad no es otra sino actuar como punto de referencia. Pueden ser empleados por los individuos encargados de planificar las políticas a medida que estudian y desarrollan los marcos legales y normativos del gobierno corporativo, reflejando así la propia coyuntura económica, social, legal y cultural, y por los participantes del mercado en el desarrollo de sus propias prácticas<sup>21</sup>. Sin embargo, los principios son de naturaleza evolutiva, deben ser revisados cada vez que surja un cambio significativo en su contexto.

En cuanto a la OIT, la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social<sup>22</sup> adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión «brinda orientación a las empresas en materia de política social y prácticas laborales responsables»<sup>23</sup>, contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a

21 *Ibíd.*

22 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)

23 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Empresas Multinacionales Responsables*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/-multi/documents/publication/wcms\\_185357.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_185357.pdf)

las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

Dentro de sus objetivos se encuentra el de guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución, convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social<sup>24</sup>. Dentro de su estructura establece que las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

Respecto de los principios de libertad sindical y derecho de sindicación, establece que los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

En tratándose de la negociación colectiva, preceptúa que los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva<sup>25</sup>.

En todo caso, la Declaración de Principios establece que en las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse siste-

---

24 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)

25 Dentro del marco de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, se estableció como principios fundamentales de la protección del mundo del trabajo, la obligatoriedad del cumplimiento de los convenios 87 y 98 sobre el derecho de asociación y negociación colectiva, así como el derecho a igual salario y no discriminación en el lugar de trabajo (convenio 100 y 111), prohibición de trabajo forzoso (convenio 29 y 105) y la prohibición de trabajo infantil (convenio 138 y 182).



mas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva. En el mismo sentido, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter esta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso<sup>26</sup>.

En definitiva, plantea que las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores<sup>27</sup>.

Es de gran importancia establecer que, entre los grupos de empresas multinacionales y las organizaciones sindicales internacionales, auspiciados por la OIT y la OCDE, se han venido suscribiendo convenios entre las empresas multinacionales y las organizaciones sindicales que fijan estándares en materia del trabajo, generando controles y compromisos; algunos ejemplos de estos acuerdos pueden ser consultados en el documento titulado «América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales»<sup>28</sup>.

26 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)

27 *Ibid.*

28 Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05382.pdf>

Finalmente, se puede establecer que, en la actualidad, los estándares laborales varían de acuerdo a los países y a la necesidad del mercado<sup>29</sup>. En los últimos años, internacionalmente se ha venido construyendo estándares o directrices del mundo del trabajo que deberían cumplir las empresas multinacionales con carácter de voluntariedad o, como Pablo Lazo Grandi<sup>30</sup> les llama, normas internacionales de carácter indirecto, también denominadas *soft law*. En el caso de la OCDE, se ha creado una serie de directrices para las empresas multinacionales que surgen en la industrialización, estándares<sup>31</sup> que rigen las relaciones sociales entre empleadores y trabajadores con el control interno de los gobiernos.

En materia de organización sindical y negociación colectiva, todos los estándares giran alrededor de los convenios número 87, 98, 135 y 154 de la OIT como convenios internacionales que deben ser cumplidos bajo la responsabilidad de los Estados y de las empresas multinacionales y nacionales, que en el caso de la OCDE tienen un control de aplicabilidad voluntario a través de los puntos nacionales de contacto. En consecuencia, es importante determinar cómo esta estructura administrativa de control establece los criterios de aplicabilidad en las investigaciones que puede realizar ante la violación de estos convenios.

29 MINONDO, Asier. Los estándares laborales en los países en vías de desarrollo. Disponible en: <http://www.profesiones.org/var/plain/storage/original/application/0c0780310deeee0887654dccc8eac22f.pdf>

30 LAZO GRANDI, Pablo. Las nuevas reglas internacionales públicas y privadas sobre el trabajo y experiencias de su implementación. Disponible en: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/44311/Las\\_nuevas\\_reglas\\_internacionales\\_p%C3%BAblicas\\_y\\_privadas\\_sobre\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/44311/Las_nuevas_reglas_internacionales_p%C3%BAblicas_y_privadas_sobre_el_trabajo.pdf). P. 40. «El concepto de *Soft Law* implica todas las nuevas formas de regulación, atípicas, simplemente programáticas, generalmente no vinculantes o con formas de vinculación segmentada que han emergido especialmente en el ámbito internacional, como modalidades de generación progresiva de normas que luego se han transformado en fuentes formales de Derecho, específicamente en tratados internacionales. Se observa así muchas veces que algunas Declaraciones sobre determinados temas sin ningún carácter vinculante, pasan posteriormente a transformarse en instrumentos formales del Derecho Internacional. Sin embargo, por la presión social, muchos de estos instrumentos están en permanente cuestionamiento social y político, especialmente en el campo social».

31 REICHERT, Tobias. (2004). *Los estándares sociales en la economía mundial. Oficina del programa Estándares Sociales y Ecológicos*,. P. 4. Por estándar se entiende: «Documento, creado por consenso y aprobado por una institución reconocida, que provee reglas de uso general y repetido, pautas o características para actividades o sus resultados, con el objetivo de lograr un grado óptimo de orden en un contexto dado.» Disponible en: <http://www.giz.de/Themen/en/dokumente/es-ww-sozialstandards-reichert.pdf>

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El interrogante que se plantea en el presente documento es: ¿Cuáles son los criterios de aplicabilidad e interpretación del punto nacional de contacto de la OCDE en Colombia en caso de transgresión de las líneas directrices de la OCDE respecto de los convenios número 87 y 98 de la OIT por parte de empresas multinacionales?

## HIPÓTESIS

Al interrogante planteado se debe señalar que los criterios a aplicar son los establecidos por los órganos de control judicial, Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La metodología que se implementará para el desarrollo de la investigación será la documental y el análisis del discurso que permiten establecer criterios argumentativos como resultado final.

## RESULTADOS

Dentro de los objetivos de la OCDE, se encuentran, entre otros: lograr el desarrollo económico de los países miembros, favorecer la expansión del comercio mundial y, en especial, la protección del mercado internacional a partir de las empresas multinacionales y nacionales. Para la OCDE, las empresas multinacionales tienen una responsabilidad social y, por lo tanto, una responsabilidad voluntaria tendiente a desarrollar sus actividades en armonía con las políticas de los Estados y en cumplimiento de los convenios internacionales en materia de Derechos Humanos. Para tal fin, la OCDE ha creado lo que se denomina las líneas directrices para las empresas multinacionales.

La OCDE surge en 1961 de la Organización Europea de Cooperación Económica<sup>32</sup> creada con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y el

---

32 OCDE. Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Colombia 2012. Trad. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Disponible en: <https://www.mincomercio.gov.co/descargar.php?id=63369>

empleo de sus países miembros, estableciendo las «directrices para empresa multinacionales» o estándares voluntaristas que deberían aplicar las empresas multinacionales de los países miembros de la OCDE, siendo entendidas como recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Estas directrices, en el marco de los principios generales, establecen claramente el deber de «respetar los Derechos Humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida»<sup>33</sup>.

Respecto del empleo y las relaciones laborales<sup>34</sup>, la OCDE ha determinado que en «el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor, las empresas deberán: respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales»<sup>35</sup>.

Colombia, mediante la Ley 1479 del 28 de septiembre de 2011<sup>36</sup>, aprueba la decisión del Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que establece un centro de desarrollo de la organización adoptado por el propio Consejo en su vigésima novena reunión en París el 23 de octubre de 1962, y el acuerdo mediante canje de notas entre el gobierno de Colombia y la Secretaría General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para la vinculación de nuestro país como miembro del centro de desarrollo de este organismo concluido el 24 de julio de 2008.

En la exposición de motivos de la citada ley, el ejecutivo manifestó la importancia que tiene para Colombia pertenecer a la OCDE como un «foro de discusión sobre políticas de desarrollo económico y social»<sup>37</sup>, generando para Colombia beneficios en la apertura de las relaciones comerciales y en las investigaciones que hace la organización en temas sociales y económicos. El ingreso a esta organización ha obligado al Estado a adherirse mediante la Ley 1573 de 2 de agosto de 2012<sup>38</sup>, por medio de la cual se

33 [http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista\\_OCDE.pdf](http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista_OCDE.pdf). p 17

34 Véase anexo 1.

35 *Ibíd.*, p. 18.

36 Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley\\_1479\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1479_2011.html)

37 Disponible en: [www.senado.gov.co/.../proyectos-de-ley](http://www.senado.gov.co/.../proyectos-de-ley)

38 Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley\\_1573\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley_1573_2012.html)

aprueba la convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, adoptada por la conferencia negociadora en París, república francesa el 22 de noviembre de 1997 en el seno de la OCDE<sup>39</sup>.

Este convenio obliga al Estado de Colombia a adecuar su legislación en materia de cohecho de los servidores públicos, lavado de dinero, extradición, monitoreo, entre otros, «considerando que el cohecho es un fenómeno generalizado en las transacciones comerciales internacionales, incluidos el comercio y la inversión que suscita graves preocupaciones morales y políticas, socava el buen gobierno y el desarrollo económico y distorsiona las condiciones competitivas internacionales»<sup>40</sup>.

El gobierno colombiano el 29 de junio de 2012, mediante el Decreto 1400<sup>41</sup> y en cumplimiento del plan de desarrollo 2010-2014<sup>42</sup> y de la adhesión a la OCDE, establece el punto nacional de contacto y adopta el procedimiento previsto en las líneas directrices de la organización para la cooperación y el desarrollo económico OCDE para empresas multinacionales, fijando su reglamentación, los procedimientos para acudir ante tal instancia, la presentación de casos específicos, la evaluación final y la mediación que se puede dar en el punto nacional de contacto sobre la conflictividad de las quejas presentadas contra las empresas multinacionales por la violación de las directrices o estándares elaborados por la OCDE<sup>43</sup>.

Desde la década del sesenta, cuando los trabajadores de los países en desarrollo comenzaron a disfrutar del estado de bienestar y, como consecuencia, de la construcción del proteccionismo laboral, surgieron en el mercado inquietudes sobre la pérdida de competitividad de las mercancías

39 Disponible en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/inicio/>

40 Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley\\_1573\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley_1573_2012.html)

41 Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Junio/29/dec1400292012.pdf>

42 *Ley 1450 de 16 de junio de 2011. Artículo 3.o. Propósitos del Estado y el pueblo colombiano.* Durante el cuatrienio 2010-2014 se incorporarán los siguientes ejes transversales en todas las esferas del quehacer nacional con el fin de obtener la Prosperidad para Todos: (...) Un mayor y mejor posicionamiento internacional de Colombia en los mercados internacionales, en las relaciones internacionales, y en la agenda multilateral del desarrollo y de la cooperación para alcanzar la relevancia internacional propuesta. (...) Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>

43 GERMANWATCH E.V. (2002). *Globalización Responsable? Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: una discusión.* Berlín: Herausgeber. Disponible en: <http://germanwatch.org/download/tw/oecd-s.pdf>

producidas por estos países, so pretexto de un mayor valor de la mano de obra, y al producirse, décadas después, intercambios entre estos países y los de economía avanzada, se comenzó a explorar la necesidad de estándares<sup>44</sup> laborales mínimos con el objeto de poder controlar el dumping social<sup>45</sup>.

La OCDE ha venido construyendo estándares internacionales en materia del mundo del trabajo paralelamente con otros organismos internacionales como la OIT, las Naciones Unidas y diferentes organizaciones internacionales civiles<sup>46</sup>, convirtiéndose, en un análisis ético, económico y político en el marco de la globalización neoliberal desde un criterio voluntarista por parte de las empresas multinacionales en el marco de la responsabilidad social empresarial.

En el 2011, las Naciones Unidas reconocen los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos que quedaron incorporados en las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, constituyéndose así, en un código de conducta de estas empresas, basándose en el caso del mundo del trabajo, en normas de la OIT, con la claridad de que estas iniciativas no son vinculantes, pero que en la práctica, han mejorado la capacidad real de los trabajadores para la aplicación de los principios fundamentales en el trabajo, especialmente en lo relacionado con el convenios 87 y 98 de la OIT.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expidió el Decreto 1400 de 29 de junio de 2012, por medio del cual se establece el punto nacional de contacto de Colombia y se adopta el procedimiento previsto en las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales. Las directrices de la OCDE, de carácter obligatorio para todos los países<sup>47</sup> que las han suscrito, establecen las pautas para el comportamiento de las empresas multinacionales, los procedimientos y los mecanismos de decisión al resolver las quejas que se presenten contra las empresas mencionadas. Para tal efecto, se establecen cuatro grandes actores: el Plenario del Comité de

44 GARAY S. Luis Jorge. Estándares laborales y comercio: Una aproximación a la problemática. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf)

45 LOBEJÓN HERRERO, Luis Fernando. Pasado, presente y futuro de la cláusula social. El papel de la organización Mundial del Comercio. En: *60 años del Sistema GATT-OMC*. Julio-agosto de 2008. Nro. 843. P. 149 y ss.

46 GARAY S. Luis Jorge. Estándares laborales y comercio: Una aproximación a la problemática. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf)

47 Los estándares sociales en la economía mundial. Disponible en [www.gtz.de](http://www.gtz.de)

Empresas Multinacionales (CIME), el Comité Consultivo Sindical (TUAC), el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC) y los Puntos Nacionales de Contacto<sup>48</sup>.

Los países que han suscrito las Directrices de la OCDE deben establecer Puntos Nacionales de Contacto<sup>49</sup> para llevar a cabo actividades promocionales, responder a las consultas y ocuparse de las discusiones con las partes implicadas respecto a las cuestiones abordadas por las Directrices, de manera que puedan contribuir a la resolución de los problemas que surjan al respecto, teniendo en cuenta la Guía de Procedimiento. Debe informarse de la existencia de estos Puntos Nacionales de Contacto a la comunidad empresarial, a las organizaciones sindicales y a otras partes interesadas.

En Colombia, el punto nacional de contacto (PNC), establecido en el Decreto 1400 de 2012, tiene como función, entre otras, la de tramitar las solicitudes relacionadas con el incumplimiento de las directrices de la OCDE por parte de las empresas multinacionales y el de promover su divulgación<sup>50</sup>. Está integrado por el Comité Consultivo que tiene, de conformidad con el Decreto 1400, la atribución principal de asesorarlo y velar por el debido cumplimiento de las Directrices de la OCDE. El Comité Consultivo está compuesto por cuatro integrantes: un representante del sector empresarial, un representante de las organizaciones sindicales, un representante de las organizaciones no gubernamentales y un representante de la academia<sup>51</sup>.

Cualquier persona natural o jurídica puede presentar un caso ante el Punto Nacional de Contacto cuando considere que se ha desconocido alguna directriz de la OCDE por parte de una empresa multinacional. Para dar inicio al trámite, se debe allegar la información pertinente que le permita al PNC, conocer las circunstancias de hecho que le dan origen al desconocimiento de las líneas directrices de la OCDE por parte de una empre-

48 TUAC-OECD. Una guía para sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para Empresas. Disponible en: [http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista\\_OCDE.pdf](http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista_OCDE.pdf)

49 <http://www.comercio.mineco.gob.es/es-ES/PDF/legislacion/TextoDIRECTRICES.pdf>

50 Disponible en: <http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones.php?id=7850>

51 El Comité Consultivo por el periodo 2013-2014 está integrado por Imelda Restrepo (privados), Julio Roberto Gómez (sindicatos), Ángela Rivas (ONG), María Claudia Romero (Academia). Disponible en: <http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones.php?id=7851>

sa multinacional y en general cualquier información relevante para el análisis del caso.

Una vez recaudada la información pertinente, el PNC evaluará si es procedente o no tramitar el caso puesto a su consideración. De considerarlo procedente, el PNC ofrecerá sus buenos oficios para facilitar a las partes una resolución que ponga fin a la situación planteada. Si las partes no logran un acuerdo o llegan a un acuerdo parcial, el PNC deberá examinar el caso específico siguiendo los lineamientos establecidos en las Directrices y hacer las recomendaciones que considere pertinentes para lograr el cumplimiento de las mismas. En todo caso, las decisiones del PNC no son vinculantes, de conformidad con el artículo 37 del Decreto 1400 de 2012<sup>52</sup>.

En esta forma, las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales son un conjunto de principios y normas para una conducta empresarial responsable<sup>53</sup>, que Colombia lentamente ha ido impulsando. Las Directrices tienen como objetivo garantizar que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y sociedades, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y el desarrollo sostenible<sup>54</sup>.

Al respecto, es importante destacar la especial protección de los Derechos Humanos que pregonan las Directrices de la OCDE, dentro de los cuales se encuentran todos los derechos del mundo del trabajo. Es así como en tratándose de empleo y relaciones laborales, establece los términos “trabajadores empleados por la empresa” tienen el mismo sentido que en la Declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales, entendidos como aquellos «que están en una relación de trabajo con la empresa multinacional» por lo que las empresas deben estructurar sus relaciones con sus trabajadores, para evitar la práctica de relaciones encubiertas, es decir, cuando un empleador trata a quien en realidad es empleado como si no lo fuera, ocultando la verdadera relación laboral<sup>55</sup>.

Si bien en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales no se establecen los mecanismos para su interpretación y aplicación, en

---

52 Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Junio/29/dec1400292012.pdf>

53 OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OCDE Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

54 *Ibíd.*, p. 19.

55 *Ibíd.*, p. 50.



tratándose de los derechos relativos a la libertad sindical y negociación colectiva (convenios número 87 y 98 de la OIT), se han suscrito una serie de memorandos de entendimiento<sup>56</sup>; en el caso de la Organización Internacional del Trabajo se firmó en París el 23 de mayo de 2011 entre Juan Somavía, el entonces director, de la OIT, y Ángel Gurría, secretario general de la OCDE, con el fin de reforzar su cooperación y coordinación en estas materias<sup>57</sup>.

En el mencionado memorando<sup>58</sup>, se estableció la cooperación entre las dos instituciones con el fin de fijar las políticas destinadas a: garantizar una recuperación económica con el más alto coeficiente de empleo, fijar políticas de empleo y protección social dentro del marco de trabajo decente, sobre la migración laboral internacional, incluidas las políticas para fomentar una mejor integración de los trabajadores migrantes entre países, entre otros, así como seguir los lineamientos de los organismos que integran estas dos estructuras.

En consecuencia, surge el interrogante acerca de ¿cuál es la forma en que se aplican y se interpretan las directrices relacionadas con el derecho de asociación sindical y negociación colectiva? ¿Bajo qué criterios se aplicarán los convenios de la OIT que se emplean como parámetro para las directrices de la OCDE? Al respecto, en el caso colombiano, deben prevalecer las disposiciones contenidas en la legislación interna, es decir, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Por consiguiente:

El comité consultivo, que tiene como función principal asesorar al PNC y emitir conceptos relacionados a los casos sometidos a su consideración, deberá tener en cuenta al momento de realizar el examen final de un caso en que se involucren los derechos relativos a la libertad sindical y negociación colectiva, lo siguiente:

La Constitución de 1991, en su artículo 93, al establecer como mandato imperativo que los convenios sobre derechos humanos<sup>59</sup> cuya limitación

---

56 Disponible en: <http://www.oecd.org/globalrelations/48013743.pdf>

57 Al respecto véase: Servais, Jean-Michel. Los estándares laborales de la OIT en el contexto de la crisis. Disponible en: <http://islssl.org/es/los-estandares-laborales-de-la-oit-en-el-contexto-de-la-crisis/>

58 Disponible en: <http://www.oecd.org/globalrelations/48013743.pdf>

59 BRONSTEIN, Arturo Sergio. *Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo*. p. 20.

está prohibida en los estados de excepción prevalecen en el orden interno; y el bloque de constitucionalidad permite la aplicación de manera directa de los convenios 87 y 98 de la OIT. La Corte Constitucional ha construido algunos elementos dentro de la teoría del bloque de constitucionalidad<sup>60</sup> (sustentado en el Preámbulo y los artículos 1, 5, 9, 39, 53, 56, 93<sup>61</sup>, 94, 102 y 214 de la Carta Política) desde dos lecturas. En *stricto sensu*<sup>62</sup> se encuentra conformado por aquellos principios y normas de valor constitucional que se reducen al texto de la constitución propiamente dicho y a los tratados internacionales que consagran derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción. En *lato sensu*<sup>63</sup>, el bloque de constitucionalidad está compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para efectuar el control de constitucionalidad, es decir, la constitución, los tratados internacionales (artículo 93 de la Carta), las leyes orgánicas y en algunas ocasiones las leyes estatutarias.

En consecuencia, los derechos del mundo del trabajo deben ser interpretados como Derechos Humanos<sup>64</sup> por el carácter protector tutelar de la normativa laboral, siendo el rasgo distintivo que los identifica con los derechos humanos sociales<sup>65</sup> reconocidos ampliamente por los instrumentos internacionales. En varias oportunidades la Corte Constitucional claramente ha venido estableciendo que la jurisprudencia producida por los organis-

60 CORTE CONSTITUCIONAL; Sentencias: C-401/05, C-1001/05, C-047/06, A.V. C-394/07, C-228/09, C-307/09; *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

61 CORTE CONSTITUCIONAL; Sentencia T 568/99, reiterado en Sentencia C-567/00 M.P. Alfredo Beltrán Sierra y Sentencia C 038/04 M. P. Eduardo Montealegre Lynett. Sentencia C 275/11; T 171/11; T 1211/00. Disponible en: *Corte Constitucional*; «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

62 CORTE CONSTITUCIONAL; S. C-617/08, S. C-228/09, S. C-307/09. *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

63 CORTE CONSTITUCIONAL; Sentencia S. C-401/05, C-1001/05, C-047/06, A.V. C-394/07, C-228/09, C-307/09, (A.V. C-394/07. *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

64 ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian. Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales. Disponible en: <http://www.ajuv1121.org/index.php/biblioteca?download=7>. P. 26 y ss.

65 CANESSA MONTEJO, Miguel. Los Derechos Humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo\\_decente/derechos\\_humanos\\_laborales\\_oit.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo_decente/derechos_humanos_laborales_oit.pdf) P. 105

66 O'DONNELL, Daniel. (2004). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*. Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/ODonnell%20parte1.pdf>

mos internacionales judiciales es de carácter obligatorio, como es el caso de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Justicia<sup>66</sup>, quien se ha pronunciado en varias ocasiones sobre el derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, coincidiendo con los criterios de los organismos de control de la OIT.

En cuanto a los criterios de aplicación y análisis de los organismos de control de la OIT, las normas que en materia del mundo del trabajo ha producido la Organización Internacional del Trabajo son objeto de seguimiento por parte de los organismos de control de esta organización. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) tiene como principal función, además de generar un pronunciamiento objetivo, independiente e imparcial frente a la acción u omisión gubernamental relacionada con normas internacionales del trabajo, interpretar las reglas contenidas en los instrumentos internacionales<sup>67</sup> en virtud del mandato del artículo 37 de la Constitución de la OIT<sup>68</sup>, los cuales son válidos y vinculantes para los Estados.

En suma, se debe señalar que para la resolución de un caso en concreto puesto a consideración del PNC, se deben tener como parámetros de solución lo contenido en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos<sup>69</sup>, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los criterios interpretativos de sus órganos de control (la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical), los cuales son de obligatorio cumplimiento en nuestro ordenamiento jurídico interno en virtud del artículo 92 de nuestra Carta Política y en el bloque de constitucionalidad.

En consideración a lo expuesto, se puede presentar el siguiente caso hipotético: se presenta un pliego de peticiones por parte de una organización sindical que tiene afiliados a trabajadores subordinados, trabajadores no subordinados, trabajadores independientes y trabajadores tercerizados;

---

67 ACKERMAN, Mario E. La comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT y el carácter y eficacia de sus pronunciamientos. En: Revista de derecho laboral: Normas internacionales y derecho interno, aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo. Buenos Aires: Rubizal Culzoni, 2010, p. 125.

68 Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:1362914471119464::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A37](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:1362914471119464::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A37)

69 Al respecto véanse: Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. Disponible en: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>

se plantea negociar beneficios para los trabajadores tercerizados. Frente a este caso, la empresa multinacional decide no negociar y desconocer la Constitución Política y los convenios número 87 y 98 de la OIT bajo el argumento de que el pliego de peticiones presentado solo puede ser aplicable a los trabajadores vinculados laboralmente a la empresa, tal y como lo preceptúa el Código Sustantivo del Trabajo (CST) al señalar en su artículo 5.º que el trabajo que regula el código es el que se efectúa siempre en ejecución de un contrato de trabajo.

Aunado al anterior argumento, se tiene que en virtud de los artículos 332 y siguientes, 353, 365, 411 y 470 del CST, los conceptos de sindicato, etapa de arreglo directo, convención colectiva o pacto colectivo se encuentran supeditados al término trabajadores; es decir, a aquellos que prestan sus servicios en ejecución de un contrato de trabajo por ajustarse a lo preceptuado en el artículo 5.º anteriormente mencionado. O sea que el concepto «trabajador» solo se concibe, desde la óptica del CST, cuando se presentan los elementos esenciales del contrato de trabajo (subordinación, prestación personal del servicio y salario [art. 23]).

No obstante lo argumentos legales anteriores, se debe tener presente que, en virtud de la Constitución Política de 1991, la aplicabilidad de los convenios número 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, y los lineamientos y criterios de la comisión de expertos así como del CLS, aplicables en nuestro ordenamiento jurídico, el derecho de asociación sindical puede ser ejercido por cualquier persona que se encuentra dentro del concepto de asalariado, entendido, de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo, como aquel que se enmarca en una relación de trabajo que incluya los siguientes elementos:

*«a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; debe ser ejecutado personalmente por el trabajador; debe ser ejecutado dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; es de cierta duración y tiene cierta continuidad; requiere la disponibilidad del trabajador, o implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.*

*b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el*

*trabajador para ejecutar su trabajo, o el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador»<sup>70</sup>.*

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT coinciden en adoptar el Convenio número 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, reconociendo el derecho a la libertad sindical sin ningún tipo de discriminación a todos los trabajadores del sector privado de la economía<sup>71</sup>. En relación con la negociación colectiva, tanto las organizaciones de trabajadores como las de los empleadores tienen el derecho de negociar libremente las condiciones de trabajo como materialización del derecho a la libertad sindical con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan<sup>72</sup>. En consecuencia, se puede señalar que el derecho a la negociación colectiva debe ser aplicable a todas las categorías de trabajadores<sup>73</sup>, entendiéndolo bajo el concepto de trabajador asalariado mencionado anteriormente, sin ningún tipo de discriminación.

De conformidad con los criterios anteriormente expuestos, una organización sindical puede afiliarse, no solamente, cuando sus estatutos así lo permitan, los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo conforme al CST, sino también a aquellos trabajadores vinculados mediante tercerización, autónomos, subcontratados, pensionados, ex trabajadores, etc.; es decir, a aquellos que tengan un vínculo desde el punto de vista del trabajo humano<sup>74</sup>.

Por lo anterior, y como solución al caso hipotético planteado<sup>75</sup>, se tiene que tanto el derecho de asociación sindical y como el de negociación colectiva

70 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Preguntas y respuestas sobre las empresas y la seguridad del empleo. Disponible en: [http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS\\_152391/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_152391/lang-es/index.htm)

71 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 5.ª Ed., 2006. P. 47.

72 *Ibíd.*, p. 189 y ss.

73 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012. P. 90 y 91.

74 SALGUERO, Manuel. El debilitamiento del vínculo social. Disponible en: <http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/viewFile/537/627>. P. 369.

75 Otros casos hipotéticos pueden generarse ante la presentación de un pliego de peticiones por parte de una federación o confederación sindical en nombre de los trabajadores de la empresa. En este caso deberá aplicarse el convenio número 97 de la OIT que

deben respetarse para los intereses de todos los afiliados a la organización sindical; por consiguiente, la empresa multinacional no podría negarse a iniciar una negociación con la organización sindical. En caso de presentarse esta situación como queja ante el Punto Nacional de Contacto, el comité consultivo deberá aplicar los criterios de la OIT y no los del Código Sustantivo del Trabajo.

## CONCLUSIONES

El punto nacional de contacto y su comité consultivo, que tiene como función asesorarlo y velar por el debido cumplimiento de las directrices de la OCDE, en Colombia deberá aplicar los criterios de interpretación y aplicación en materia del mundo del trabajo de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (el comité de Libertad sindical y la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones), entre otras, por las siguientes razones:

La Constitución Política de 1991 al establecer en su artículo 93 que los Convenios Internacionales que versan sobre Derechos Humanos prevalecen en el ordenamiento interno, incluye los convenios del mundo del trabajo, por lo que las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo están sujetas a estos instrumentos internacionales. Por consiguiente, frente al caso planteado, se puede señalar que los trabajadores tercerizados pueden ser afiliados a una organización sindical de una empresa y aplicárseles la negociación colectiva. Similar situación ocurre respecto de los ocho convenios fundamentales de la OIT que forman parte de las propias directrices de la OCDE.

Es de suma importancia para los trabajadores, comenzar a conocer el control internacional sobre las directrices en materia de empleo y relaciones de trabajo, medio ambiente, corrupción, tributación, etc., para establecer otro control del comportamiento de las empresas multinacionales en Colombia<sup>76</sup>,

---

consagra el pleno derecho de federaciones y confederaciones a presentar pliego de peticiones e incluso votar la huelga. En el caso de existencia de una convención colectiva vigente y pacto colectivo, no es posible su coexistencia a la luz de los criterios de los órganos de control de la OIT, dado que los convenios número 87 y 98 de la OIT se han interpretado bajo los siguientes parámetros: a) donde exista una organización sindical en una empresa, esta representa a todos los trabajadores, incluso a los no sindicalizados y b) solamente puede haber pacto colectivo en el caso de que no haya organización sindical.

76 Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿en qué beneficia a los trabajadores?* Ginebra: Oficina Internacional del

que en los últimos años han venido fortaleciéndose a partir de las inversiones en el sector minero, de servicios e incluso en el sector agropecuario. Por ello, se hace un llamado a las organizaciones sindicales de las empresas multinacionales en Colombia, para constituir un equipo de trabajo que permita la representación ante el comité consultivo del punto nacional de contacto a través de las centrales obreras y producir capacitaciones con el objeto de difundir las directrices de comportamiento de las empresas multinacionales<sup>77</sup> y los procedimientos para instaurar las posibles quejas por violación de las directrices por parte de estas empresas.

Es necesario aclarar que la aplicación e interpretación de los Convenios Internacionales de la OIT, en especial el convenio número 87 y 98, debe realizarse bajo los criterios de la jurisprudencia de los organismos internacionales y de los organismos de control de la OIT, sin considerar las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo sobre la afiliación a las organizaciones sindicales que excluye a los trabajadores tercerizados de este derecho y del derecho a la negociación colectiva.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian. (1997) Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014]. Disponible en: <http://www.ajuv1121.org/index.php/biblioteca?download=7>.
- ACKERMAN, Mario E. La comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT y el carácter y eficacia de sus pronunciamientos. En: Revista de derecho laboral : Normas internaciones y derecho interno, aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo. Buenos Aires: Rubizal Culzoni, 2010.
- BENSUSÁN, Graciela. (2009) Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. [En línea]. Consultado: [05, mayo, 2014] Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-76532009000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-76532009000200002&script=sci_arttext)

---

Trabajo, Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_153938.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf)

<sup>77</sup> BENSUSÁN, Graciela. Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-76532009000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-76532009000200002&script=sci_arttext)

BRONSTEIN, Arturo Sergio. Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Astrea, 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel. (2007) Los Derechos Humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. [En línea]. Consultado: [12, mayo, 2014] Disponible en: [http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo\\_decente/derechos\\_humanos\\_laborales\\_oit.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo_decente/derechos_humanos_laborales_oit.pdf)

CECCHINI, Simone. (2005). *Indicadores sociales en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/23000/lcl2383e.pdf>

CORTE CONSTITUCIONAL. S. C-617/08, S. C-228/09, S. C-307/09. *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 568/99, reiterado en Sentencia C-567/00 M. P. Alfredo Beltrán Sierra y Sentencia C 038/04 M. P. Eduardo Montealegre Lynett. *Corte Constitucional*; «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencias: C-401/05, C-1001/05, C-047/06, A.V. C-394/07, C-228/09, C-307/09; *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

CORTE CONSTITUCIONAL; Sentencia S. C-401/05, C-1001/05, C-047/06, A.V. C-394/07, C-228/09, C-307/09, (A.V. C-394/07. *Corte Constitucional* «[www.corteconstitucional.gov.co/relatoria](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria)»

FERRER LUES, Marcela. (2007). Derechos Humanos en población: indicadores para un sistema de monitoreo. En: Población y Desarrollo. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)- División de población de la CEPAL. [En línea]. Consultado: [12, marzo, 2014] Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29673/lcl2653-p.pdf>

GARAY S. Luis Jorge. (2002). Estándares laborales y comercio: Una aproximación a la problemática. [En línea]. Consultado: [13, abril, 2014] Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/.../2565646.pdf)

GERMANWATCH E. V. (2002) *¿Globalización Responsable? Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: una discusión*. Berlín: Herausgeber.. Disponible en: <http://germanwatch.org/download/tw/oecd-s.pdf>

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05382.pdf>



<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Junio/29/dec1400292012.pdf>

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Junio/29/dec1400292012.pdf>

<http://www.comercio.mineco.gob.es/es-ES/PDF/legislacion/TextoDIRECTRICES.pdf>

[http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista\\_OCDE.pdf](http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista_OCDE.pdf). p 17

[http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado\\_del\\_arte\\_con\\_respecto\\_al.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Estado_del_arte_con_respecto_al.pdf)

<http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones.php?id=7850>

<http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones.php?id=7851>

<http://www.oecd.org/centrodemexico/inicio/>

<http://www.oecd.org/globalrelations/48013743.pdf>

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley\\_1479\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1479_2011.html)

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley\\_1573\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley_1573_2012.html)

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley\\_1573\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2012/ley_1573_2012.html)

<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>

<https://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>

LAZO GRANDI, Pablo. (2011). Las nuevas reglas internacionales públicas y privadas sobre el trabajo y experiencias de su implementación. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/44311/Las\\_nuevas\\_reglas\\_internacionales\\_p%C3%BAblicas\\_y\\_privadas\\_sobre\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/44311/Las_nuevas_reglas_internacionales_p%C3%BAblicas_y_privadas_sobre_el_trabajo.pdf).

LOBEJON HERRERO, Luis Fernando. Pasado, presente y futuro de la cláusula social. El papel de la organización mundial del comercio. En: *60 años del sistema GATT-OMC*. Julio-agosto. 2008. Nro. 843.

- MINONDO, Asier. (2005). Los estándares laborales en los países en vías de desarrollo. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: <http://www.profesiones.org/var/plain/storage/original/application/0c0780310deeee0887654dccd8eac22f.pdf>
- O'DONNELL, Daniel. (2004). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*. Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Disponible en: <http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/ODonell%20parte1.pdf>
- OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OCDE Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- OCDE. (2012). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Colombia 2012*. Trad. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Disponible en: <https://www.mincomercio.gov.co/descargar.php?id=63369>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2014). *Empresas Multinacionales Responsables*. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/-multi/documents/publication/wcms\\_185357.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_185357.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿en qué beneficia a los trabajadores?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_153938.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (5.ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2014). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la seguridad del empleo. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: [http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS\\_152391/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_152391/lang-es/index.htm)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo,

OZDEN, Malik. (2005). Sociedades Transnacionales y Derechos Humanos. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: <http://www.cetim.ch/es/documents/bro2-stn-A4-es.pdf>

REICHERT, Tobias. (2004). *Los estándares sociales en la economía mundial*. Oficina del programa Estándares Sociales y Ecológicos.

SALGUERO, Manuel. (2011). El debilitamiento del vínculo social. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: <http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/viewFile/537/627>.

SERVAIS, Jean-Michel. (2013). Los estándares laborales de la OIT en el contexto de la crisis. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: <http://isssl.org/es/los-estandares-laborales-de-la-oit-en-el-contexto-de-la-crisis/>

TEITELBAUM, Alejandro. (2012). Empresa Transnacional. Observatorio de multinacionales en América Latina -OMAL- [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article4802>.

TUAC-OECD. (2013). Una guía para sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para Empresas. [En línea]. Consultado: [12, abril, 2014] Disponible en: [http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista\\_OCDE.pdf](http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/GuiaSindicalista_OCDE.pdf)

WINDFUHR, Michael. (2004). *Los estándares sociales en la Cooperación Técnica*. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH. P. 5. Disponible en: [http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/publikationen\\_rt/Social\\_standards\\_TC\\_span.pdf](http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/publikationen_rt/Social_standards_TC_span.pdf)

[www.gtz.de](http://www.gtz.de)

[www.mincomercio.gov.co/.../publicaciones.php?id=319](http://www.mincomercio.gov.co/.../publicaciones.php?id=319)

## ANEXO 1

Veamos a continuación algunos principios generales de la OCDE<sup>78</sup> y las directrices de empleo y relaciones laborales sobre las empresas multinacionales por las cuales pueden ser sujeto de queja ante el Punto Nacional de Contacto<sup>79</sup>. Dentro de los principios se destacan, entre otros:

- « 1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con el fin de lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados internos y externos de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales sanas.
4. Fomentar la formación del capital humano, en particular creando oportunidades de empleo y ofreciendo formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con los derechos humanos, el medio ambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, la tributación, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.

---

78 «Las Directrices son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables y otras normas internacionalmente admitidas. El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no es jurídicamente vinculante. Sin embargo, algunos temas que se abordan en las Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales o a compromisos internacionales. La primera obligación de las empresas es respetar las leyes de sus países. Las Directrices no pueden sustituir ninguna legislación o reglamento nacional ni prevaler sobre ellos. Si bien las Directrices a menudo van más allá de la ley, no deberían -y no es ese su objetivo- colocar a las empresas en una situación en la que tuvieran que enfrentarse a obligaciones contradictorias. No obstante, en los países en los que la legislación o la reglamentación interior entre en conflicto con los principios y normas enunciados en las Directrices, las empresas deberán intentar hallar la manera de respetar dichas directrices y normas sin infringir sus leyes nacionales». Disponible en: [www.mincomercio.gov.co/.../publicaciones.php?id=319](http://www.mincomercio.gov.co/.../publicaciones.php?id=319)

79 OCDE. Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Colombia 2012. Trad. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Disponible en: <https://www.mincomercio.gov.co/descargar.php?id=63369>. P. 31

6. Apoyar y defender buenos principios de gobierno corporativo y desarrollar y aplicar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluyendo los grupos empresariales.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las empresas multinacionales, de las políticas de empresa mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa»<sup>80</sup>.

En materia de empleo y relaciones laborales<sup>81</sup>, las directrices de la OCDE consagran entre otros principios que las empresas deberán:

- «1. a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.
- b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el fin de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
- c) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- d) Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier uso de trabajo forzado u obligatorio en sus actividades.

---

80 *Ibíd.*, p. 21.

81 LOBEJON HERRERO, Luis Fernando. Pasado, presente y futuro de la cláusula social. El papel de la organización mundial del comercio. En: *60 años del sistema GATT-OMC*. Julio-agosto. 2008. Nro. 843. P. 149.

- e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.
2. a) Proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.
    - b) Aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;
    - c) Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
  3. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.
  4. a) Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas comparables del país receptor.
    - b) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo, en los que es posible que no existan empleadores comparables, fijar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias.
    - c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
  5. Emplear a personal local para sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, y proporcionar formación con el fin de mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.
  6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar

dichos cambios con una antelación razonable a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos.

Teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, convendría que la dirección enviase dicha notificación antes de adoptar la decisión definitiva. Pueden emplearse otros medios para establecer una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de este tipo de decisiones.

7. En el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores, o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, no amenazar con trasladar fuera del país en cuestión a la totalidad o a parte de la unidad de explotación, ni con trasladar a trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa en otros países con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.
8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar sobre cuestiones relacionadas con convenios colectivos o con las relaciones entre empleados y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes del empleador autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones»<sup>82</sup>.

---

82 OCDE. Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Colombia 2012. Trad. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Disponible en: <https://www.mincomercio.gov.co/descargar.php?id=63369> P. 31