



Consejo de Administración

310.^a reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/12 (Rev.)

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe de la Subcomisión de Empresas Multinacionales

1. La Subcomisión de Empresas Multinacionales se reunió el 16 de marzo de 2011. El Sr. Vandamme (Gobierno, Bélgica) fue elegido Presidente. Actuaron como Vicepresidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores la Sra. Horning-Draus (Alemania) y el Sr. Gurney (Reino Unido), respectivamente.
2. El Presidente y los Vicepresidentes expresaron su más sincero agradecimiento a la Sra. Zappia (Gobierno, Italia) por su valiosa contribución durante su mandato como Presidenta de la Subcomisión y le desearon éxito en su nuevo cargo.

Información actualizada sobre el examen del mecanismo de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social con miras a identificar posibles métodos de promoción: Informe del Grupo de Trabajo Especial

3. El Presidente presentó información actualizada sobre los progresos realizados por el Grupo de Trabajo Especial encargado de examinar el mecanismo de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales»), con miras a desarrollar posibles métodos de promoción. En el Grupo de Trabajo, cuyas actividades se realizaban sobre una base tripartita en condiciones de igualdad, participaron miembros empleadores de Dinamarca, Alemania y Sudáfrica, miembros trabajadores de Italia, Sudáfrica y el Reino Unido, y representantes de los Gobiernos de la Argentina, Azerbaiyán, China, Italia y Sudáfrica.
4. Todos los participantes reiteraron la pertinencia que seguía teniendo la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en la que se establecían las pautas que la OIT proporcionaba a las empresas en materia de responsabilidad social de las empresas (RSE). La Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería promoverse de manera más activa tanto dentro como fuera de la OIT para garantizar que fuera considerada como el principal instrumento relativo a las cuestiones laborales en materia de RSE. Sin embargo, como el número de instrumentos e iniciativas de RSE estaba aumentando, existía un riesgo real de que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales quedara relegada a un segundo plano.

5. Los participantes agregaron que la Declaración no era únicamente un instrumento sobre la RSE, sino un documento mucho más amplio y valioso que promovía el papel que desempeñaban las empresas multinacionales en el desarrollo económico y social, y que además abordaba las principales responsabilidades de los gobiernos y fomentaba el diálogo social.
6. Una buena parte de la discusión se centró en lo que se podía hacer a escala nacional para promover el diálogo con las empresas multinacionales utilizando como base la Declaración. A pesar de que el mecanismo de seguimiento, que había adoptado la forma de un estudio periódico para vigilar el curso dado a la Declaración, no se consideraba óptimo, sí había sido útil como «recordatorio periódico» para todos los mandantes de la OIT en el plano nacional. La discusión se centró también en la mejor manera de fomentar las discusiones nacionales sin añadir más obligaciones en materia de presentación de informes, por ejemplo, a través de las reuniones regionales y los planes de trabajo de la OIT, la preparación de los Programas de Trabajo Decente por País y las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina podía ayudar a facilitar el intercambio de experiencias nacionales en la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Había divergencia de opiniones con respecto a si los métodos de promoción podían integrar un enfoque a nivel sectorial y sobre la manera de hacerlo.
7. Se indicó que la Oficina llevaría a cabo investigaciones e informaría al Grupo de Trabajo sobre las opciones disponibles que podrían integrar un seguimiento universal de las actividades tripartitas nacionales para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, sin aumentar las obligaciones de presentación de informes tripartitos por los Estados Miembros. Asimismo, examinaría la manera más eficaz y sistemática de incorporar los principios de la Declaración a la labor que estaban realizando los departamentos de la OIT. Las recomendaciones finales se presentarían al Consejo de Administración en noviembre de 2011.
8. La Vicepresidenta empleadora acogió con beneplácito la valiosa discusión en el Grupo de Trabajo Especial con respecto al seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Los puntos sobre los que había informado el Presidente requerían una discusión más profunda. Por tanto, era necesario celebrar una segunda reunión para examinar cada idea con mayor detalle y presentar medidas concretas y acordadas que se propondrían al Consejo de Administración. El mecanismo de seguimiento no debería ser burocrático. Tendría que ofrecer un panorama global, complementado con un análisis focalizado de ciertos aspectos y perspectivas regionales. El enfoque sectorial tenía poco sentido; los estudios centrados en países y regiones específicos serían más eficaces. Era fundamental seguir poniendo de relieve el carácter voluntario y transversal de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La cuestión relativa a la necesidad de actualizar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales requeriría una discusión independiente.
9. El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que siguiera realizando un inventario de las actividades que estaban realizando los distintos departamentos en los ámbitos contemplados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería utilizarse cuando las empresas colaboraran con la OIT, en particular a través de alianzas público-privadas y programas como Better Work o el Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR). Asimismo, debería utilizarse en los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación técnica y las reuniones regionales, así como para mejorar las relaciones laborales entre las empresas multinacionales y los sindicatos sectoriales en el plano mundial. Algunas partes de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como los párrafos sobre la seguridad del empleo, la importancia fundamental del empleo y la creación de empleos, la seguridad y salud en el trabajo y el papel que desempeñaban en

materia de desarrollo las empresas multinacionales en los países en desarrollo, deberían utilizarse de manera más amplia tanto dentro como fuera de la OIT. En particular, las partes relativas al empleo podrían servir de base para luchar contra la tendencia hacia el empleo precario. Se debería reforzar el mecanismo de control, así como la manera en que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contribuía a otros procesos. Era necesario proseguir la discusión sobre los mecanismos de seguimiento a escala nacional, y sobre la forma en que la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en ese contexto podía favorecer el desarrollo de un diálogo social constructivo. La participación creciente de la OIT en las alianzas público-privadas brindaba nuevas oportunidades, pero también implicaba una serie de riesgos. Finalmente, el orador dijo que estaba a favor de adoptar un enfoque sectorial con respecto a la promoción, dado que por lo general así estaba organizada la industria y a ese nivel había una mayor probabilidad de encontrar ejemplos de buenas prácticas que pudieran servir de modelo. Esperaba que se pudiera alcanzar un acuerdo a ese respecto.

10. El representante del Gobierno de Kenya recordó la necesidad de analizar en qué medida las empresas multinacionales influían en los subcontratistas y las cadenas de suministro a nivel nacional. Se trataba de una cuestión de vital importancia para los países en desarrollo, ya que las empresas multinacionales servían de ejemplo a las empresas nacionales.
11. El representante del Gobierno de Austria pidió que se facilitaran aclaraciones sobre la forma que adoptarían los futuros estudios periódicos, y señaló que no tenía sentido cuestionar a los gobiernos sobre las actividades que realizaban las empresas multinacionales.
12. El representante del Director General (Sr. José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo, Sector de Empleo), respondió que las discusiones todavía estaban en curso y que era demasiado pronto para decir de qué manera se reemplazaría la forma tradicional de llevar a cabo el estudio.

Actualización sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011: algunos ejemplos

13. Una representante del Director General (Sra. Ricarda McFalls, Jefa, Programa de las Empresas Multinacionales) presentó el documento ¹, que proporcionaba ejemplos de la labor emprendida en toda la Oficina sobre áreas de actualidad contenidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que tenían relación directa con las empresas multinacionales. La oradora hizo referencia a las enseñanzas extraídas y señaló que la Oficina había empezado a celebrar reuniones internas periódicas a fin de intercambiar experiencias, debatir sobre desafíos comunes y desarrollar un enfoque más coordinado. Asimismo, aclaró que se había concertado una alianza público-privada con un grupo de ocho empresas, y no nueve como se mencionaba en el párrafo 5.
14. El Vicepresidente trabajador planteó varias cuestiones. Dijo que los ejemplos que se habían facilitado eran útiles, pero que no daban ninguna explicación sobre la forma en que se promovía la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como parte de esos programas o sobre cómo proporcionaba información acerca de la manera en que un área comprendida en la Declaración promocionaba también otras áreas de la misma a fin de que se pudieran abordar las causas subyacentes de las deficiencias reconocidas en el trabajo decente. Los programas deberían incluir un componente relativo a la libertad sindical y de

¹ Documento GB.310/MNE/2.

asociación y a la negociación colectiva, y contar con la participación de los interlocutores sociales. Además, no se disponía de ninguna información sobre el impacto de los programas en las mejoras que se estaban llevando a cabo con respecto a las actividades de las empresas multinacionales. El Consejo de Administración había adoptado unos principios rectores aplicables a las alianzas público-privadas, pero no se había establecido ningún modus operandi para integrar actividades de sensibilización entre las empresas con respecto a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina debería actuar con prudencia a la hora de tomar iniciativas destinadas a recompensar a los dirigentes empresariales, ya que en muchas ocasiones se trataba más bien de palabras que de acciones reales. La OIT debería fomentar el diálogo social y no la formulación de códigos de conducta, debido a que la única forma de que esta labor fuera sostenible era realizarla mediante un diálogo social real. El proyecto del sector textil llevado a cabo en Marruecos había mostrado que el enfoque sectorial era útil para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Si bien era importante llevar a cabo investigaciones sobre los acuerdos marco internacionales, también era adecuado buscar vías para facilitar el compromiso entre las empresas y los sindicatos mundiales en áreas recogidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como encontrar la manera en que la OIT pudiera proporcionar un espacio para el diálogo.

- 15.** El orador también cuestionó la conveniencia de elaborar una herramienta de formación con la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica, en la medida en que esta Coalición no estaba dispuesta a entablar ningún tipo de diálogo social real con los sindicatos. Por último, dijo que estaba ampliamente de acuerdo con las enseñanzas extraídas, en particular en relación con el tiempo que se necesitaba para establecer una colaboración eficaz, así como con la necesidad de contar con la participación de los interlocutores sociales en una etapa temprana y de asegurar una colaboración sostenida y sistemática en toda la Oficina. Asimismo, aclaró que en la «cultura de empresa» a la que se hacía referencia también se debería incluir la comprensión de las estructuras sindicales y de las necesidades de los trabajadores en las empresas. Finalmente, presentó la nueva guía preparada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), titulada «Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?».
- 16.** La Vicepresidenta empleadora también dio las gracias a la Oficina por la presentación resumida. A pesar de que el documento daba una visión interesante de muchas de las actividades relacionadas con áreas contenidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, era necesario mantener un cierto nivel de vigilancia, ya que no todas ellas se adaptaban a las prioridades estratégicas. La oradora expresó su satisfacción por el apoyo práctico que la Oficina estaba prestando a algunas empresas, pero añadió que se debería mantener informada a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) sobre este tema. También valoró la labor realizada con las empresas sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso y la Red mundial sobre Empresas y Discapacidad, y puso de relieve la necesidad de que las organizaciones de empleadores pertinentes participaran en estas iniciativas para no poner en peligro la estructura tripartita de la OIT. Con respecto a la declaración del Vicepresidente trabajador, hizo hincapié en que no todas las actividades de la OIT relacionadas con las empresas debían contar obligatoriamente con un elemento relativo al diálogo social, ya que las empresas desarrollaban y aplicaban actividades en materia de responsabilidad social (RSE) de diferentes formas, a veces con la participación de los interlocutores sociales o mediante iniciativas de partes interesadas múltiples y, en otros casos, estas actividades estaban simplemente impulsadas por las empresas. La función de la Oficina no era promover los acuerdos marco internacionales, ya que estos representaban sólo uno de los aspectos del diálogo social global. Por otro lado, pidió a la Oficina que preparara un documento sobre su nivel de participación en las actividades relacionadas con la RSE, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma ISO 26000 y las Líneas Directrices de la OCDE, a fin de proseguir el debate en la perspectiva de lograr la coherencia de las políticas. Además, propuso que se invitara a

participar como oradores a colegas de estas organizaciones. Para concluir, celebró que el servicio de asistencia de la OIT estuviera funcionando bien y esperaba con interés la próxima reunión del grupo consultivo sobre el servicio de asistencia, y que éste continuara con su labor tras la reforma del Consejo de Administración.

17. El representante del Gobierno de Kenya, que intervenía también con el apoyo del grupo africano, señaló a la atención diversos ejemplos de buenas prácticas, en particular las relacionadas con las cadenas de suministro, lo cual era una cuestión sumamente importante en el contexto africano. Alentó a que se siguiera extendiendo la difusión del Programa Better Work como ejemplo de buenas prácticas en materia de gestión de las cadenas de suministro. Instó a que se elaborara una guía de herramientas de control, seguimiento y evaluación para establecer como referencia las buenas prácticas que fuesen mensurables, estuviesen orientadas al logro de efectos concretos y pudiesen reproducirse, y subrayó asimismo la necesidad de consolidar, integrar e incorporar las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas en todas las áreas de trabajo.
18. El representante del Gobierno de la India destacó que la responsabilidad social de las empresas (RSE) podía crear un entorno propicio para las relaciones entre la sociedad y las empresas. La responsabilidad de las empresas debería ir más allá del mero cumplimiento de las reglas y ampliar su alcance con miras a contribuir al desarrollo socioeconómico. Expresó su reconocimiento por la labor que la OIT desarrollaba en la India, en especial sobre el VIH/SIDA, en colaboración con empresas multinacionales y a través del Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR).
19. El representante del Gobierno de la Argentina, también hablando con el apoyo del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), formuló varias preguntas. ¿Qué acciones específicas podrían conducir a resultados más específicos acordes con las necesidades de los mandantes? ¿Había desarrollado la Oficina herramientas para superar las divergencias entre las diferentes culturas de organización de modo que la OIT pudiera prestar una asistencia técnica mejor adaptada a su objeto? ¿Qué acciones específicas podría emprender la Oficina para adoptar un enfoque más sistemático?
20. El representante del Gobierno de la República de Corea declaró que la OIT debería impulsar más medidas, en colaboración con los interlocutores sociales para ayudar a las empresas multinacionales a poner en práctica los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
21. La representante de la Oficina indicó que si bien se estaban llevando a cabo muchas actividades en relación con las áreas abarcadas por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, todos los programas y proyectos de cooperación técnica implementados en esas áreas tenían su propia estructura y presentaban informes a otras comisiones. Se estaban celebrando consultas con las diversas unidades que participaban en esa labor con objeto de determinar cuáles eran los mejores métodos para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el contexto de sus respectivas actividades. Estas consultas formaban parte de la investigación en curso en el marco del Grupo de Trabajo *ad hoc*. Aunque la colaboración con las empresas multinacionales a través de las alianzas público-privadas era formalmente el ámbito de competencia del Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV), la labor de la Subcomisión de Empresas Multinacionales debería contribuir a la estrategia más amplia de la labor de la OIT en relación con las empresas multinacionales. Era preciso seguir profundizando en ese tema.
22. En respuesta a dos preguntas sobre cuestiones jurídicas, una representante del Consejero Jurídico explicó que la primera de ellas se refería a la composición del Grupo de Trabajo *ad hoc* establecido por la Subcomisión para examinar el mecanismo de seguimiento de la

Declaración sobre las Empresas Multinacionales y presentar un informe al Consejo de Administración en noviembre de 2011. En vista de que el Grupo de Trabajo estaba compuesto por miembros de la Subcomisión que eran también miembros del actual Consejo de Administración, su composición podría cambiar en junio como consecuencia de la disolución del actual Consejo de Administración y la elección del nuevo Consejo de Administración, así como de la reforma del Consejo de Administración prevista, a raíz de la cual la Subcomisión dejaría de existir. En vista de que el mandato tenía una duración determinada, una solución jurídicamente viable podría consistir en proponer al nuevo Consejo de Administración electo en junio de 2011 que debería prorrogarse la composición del Grupo de Trabajo en su forma actual hasta que éste hubiera cumplido su mandato tras presentar sus recomendaciones, por conducto del Director General, al Consejo de Administración en noviembre de 2011. En cuanto a la segunda pregunta, el orador explicó que la estructura actual del grupo consultivo para el Servicio de Asistencia comprendía a los miembros de la Mesa de la Subcomisión y que probablemente se vería igualmente afectado por la reforma de la estructura del Consejo de Administración. Una vez que la Subcomisión hubiera desaparecido el grupo consultivo en su estructura actual ya no podría reunirse. La oradora sugirió que se celebraran consultas antes del mes de junio a fin de encontrar una solución para reorganizar el funcionamiento del grupo consultivo de manera que correspondiera a la futura estructura del Consejo de Administración.

Mesa redonda: Políticas gubernamentales sobre la responsabilidad social de la empresa – Las experiencias de Argentina y Alemania

23. Según lo acordado por la Mesa de la Subcomisión, los representantes de los Gobiernos de Alemania y Argentina fueron invitados a intercambiar informaciones sobre las actividades llevadas a cabo en sus países en relación con la RSE. Estas presentaciones, que no implicaban que la OIT las apoyara o aprobara en sus relaciones con cualquier Estado Miembro o empresa, se ofrecían a los efectos de promover el intercambio de opiniones sobre el tema.

24. El representante del Gobierno de Alemania (Sr. Rolf Bösinger, Director Adjunto del Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) explicó que el Gobierno había convocado un Foro Nacional sobre RSE con los interlocutores interesados. El diálogo había dado lugar a la adopción de un Memorando de Entendimiento sobre RSE, cuyas recomendaciones se habían presentado al Gobierno Federal en octubre de 2010. Posteriormente, el Gobierno había adoptado un «Plan de Acción para la RSE», que se centraba principalmente en las pequeñas y medianas empresas (PYME) e incluía los siguientes elementos: un programa de orientación destinado a incorporar la RSE de manera estratégica en las PYME; el refuerzo de la credibilidad y visibilidad de la RSE; la integración de la RSE en la educación; el fortalecimiento de la RSE en el marco de la política internacional y la política de desarrollo; la creación de un entorno propicio a la RSE, y la utilización de la RSE para ayudar a los países a enfrentar los retos sociales. Los próximos pasos serían poner en práctica lo acordado en el Foro sobre RSE y continuar las discusiones iniciadas. También habría que poner en práctica las medidas acordadas con los socios estratégicos. Habría que reforzar las redes y las alianzas regionales y promover más activamente la RSE mediante la concesión de premios y la organización de conferencias. Los instrumentos internacionales que se enumeran en el Plan de Acción para la RSE incluían la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, La Norma ISO 26000 y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes.

25. El representante del Gobierno de la Argentina (Sr. Julio Rosales, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) describió el lanzamiento en 2006 de la «Red de RSE y Trabajo Decente» como una alianza multisectorial para el desarrollo sostenible, la promoción del trabajo decente y el diálogo social. La Red estaba compuesta por 100 entidades empresariales líderes, en su mayoría filiales de empresas multinacionales que operaban en el país. La Red colaboraba con universidades y organizaciones de la sociedad civil y recibía asistencia técnica de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas. Los objetivos de la Red eran los siguientes: promover la subcontratación y tercerización responsable, la empleabilidad, y una cultura de responsabilidad social en las empresas basada en el diálogo social. Los programas se centraban en los proveedores de formación, fomentaban el empleo de los jóvenes, y proporcionaban capacitación conjunta para los dirigentes de empresas y sindicatos. Esta Red era un buen ejemplo de cómo los gobiernos podían poner en práctica las disposiciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
26. La Vicepresidenta empleadora agradeció la intervención de los panelistas. Los dos ejemplos ponían de manifiesto que había un respeto por la diversidad tanto en el plano nacional como en las empresas pero sin renunciar a puntos de referencia universales en relación con las orientaciones. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las normas internacionales del trabajo de la OIT eran los pilares en las que se apoyaban los enfoques descritos de la RSE. En cuanto al Plan de Acción para la RSE de Alemania, la oradora mencionó que la organización de empleadores a la que pertenecía había participado activamente en su desarrollo. El enfoque abierto del gobierno había estimulado la participación de muchas partes interesadas. El Plan de Acción se centraba con buen criterio en las pequeñas empresas, dado que el 80 por ciento de las empresas alemanas eran PYME. Aunque la RSE se practicara en las PYME, éstas necesitaban apoyo para mejorar su comunicación sobre la RSE y comprender mejor las expectativas del cliente en lo referente a la RSE. La oradora dio sentirse impresionada por la experiencia de la Argentina que había integrado la RSE en su Programa de Trabajo Decente por País. Para evitar incoherencias y duplicaciones en las políticas gubernamentales era muy importante intercambiar experiencias entre los países y a nivel internacional. Para terminar, dio las gracias a los miembros del panel y propuso que prosiguieran las discusiones con otros gobiernos a fin de proceder a intercambios fructíferos de experiencias.
27. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que la RSE no era ni la base ni el mecanismo de sustitución de un sistema jurídico sólido de derecho laboral, ni podría reemplazar el funcionamiento transparente de las empresas. El orador señaló que todos debían estar alerta respecto de programas de RSE decididos unilateralmente que sólo daban lugar a informes ampulosos. Señaló que la RSE tenía valor, pero sólo cuando se constituía sobre la base de una legislación rígida. Podría contribuir a difundir prácticas óptimas a empresas que querían llevar la delantera e ir más lejos de los requisitos legales básicos. El método de las alianzas expuesto por los panelistas era valioso e ilustraba el papel que podían desempeñar los gobiernos para propiciar el diálogo social. Sin embargo, la función primordial del Gobierno consistía en hacer cumplir la ley, y su principal prioridad debería ser pues la financiación de mecanismos de control de la aplicación, como la inspección del trabajo en lugar de grandes programas de RSE.
28. Una miembro trabajadora de Alemania reiteró que los acuerdos voluntarios sólo podían complementar las leyes estatales; era necesaria una globalización más equitativa y las normas internacionales del trabajo debían integrarse en los principios de la Organización Mundial del Comercio. En su país, había que mejorar la eficiencia del Punto de Contacto Nacional de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y hacer avanzar las políticas relativas a la contratación pública.

- 29.** Un miembro trabajador de la Argentina recordó la utilidad del ejercicio realizado por la OIT en su país a través del cual más de 90 sindicalistas que trabajaban en empresas multinacionales habían participado en la discusión de diferentes temas y prácticas de interés. Planteó también la cuestión de las empresas multinacionales que aplicaban normas inferiores en los países de acogida que en sus países de origen y destacó la importancia de la participación de los sindicatos en la elaboración de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI). Narró su experiencia, compartida con varios sindicatos de distintos países, en la que trató de mediar un diálogo con empresas multinacionales que operaban en el Canal de Panamá, donde cinco trabajadores habían perdido la vida.
- 30.** Las cuestiones planteadas en el debate abierto se refirieron a la participación de las PYME; las formas de establecer criterios de referencia para medir el grado de responsabilidad o irresponsabilidad de las empresas (tercerización), y la contratación pública.

Ginebra, 19 de marzo de 2011