Publicado en www.relats.org

DIRECTRICES OCDE SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES: EXPERIENCIA SINDICAL EN AMERICA LATINA-CARIBE

Alvaro Orsatti
Hilda Sánchez

Argentina/México, agosto 2021

Antecedentes

A mediados de los años setenta, el gran aumento en el número de empresas multinacionales y la evidencia de su papel determinante en los flujos de comercio e inversión internacional, y en la propia política mundial, llevó a la construcción de instrumentos dirigidos a regular en alguna medida sus comportamientos.
El proyecto de un código de conducta en Naciones Unidas mundial no alcanzó a concretarse, pero en los primeros años se alcanzaron dos avances parciales, en el plano de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), las Directrices sobre Empresas Multinacionales (1976) y la OIT, la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales (1977)
Posteriormente, un nuevo intento de instrumento mundial focalizado en los derechos humanos, nuevamente en Naciones Unidas (concluido en 2004) tampoco alcanzó a ser aprobado, pero llevò a una nueva ronda de consultas y la aprobación de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos (2011), que incorporó el concepto de "debida diligencia". Este instrumento pautó una revisión de los dos anteriores. Sobre esta triple base, se promueve actualmente la figura de "conducta empresarial responsable"

En este marco, las Directrices OCDE son el único instrumento mundial que cuenta con un mecanismo de mediación y solución de conflictos entre determinadas empresas y miembros de la sociedad que presentan demandas formales (denominadas "instandias") ante estructuras gubernamentales nacionales en los países sede o donde tienen filiales/sucursales.

En el universo de instancias acumuladas (cerca de 500, en 2000-2021), América Latina tiene un peso importante, por lo que interesa analizar esa experiencia. Ese es el objetivo del estudio, a los efectos de su uso en actividades de formación de OIT regional para los sindicatos[1]

PRIMERA PARTE

1.-Marco general de la OCDE

La OCDE es una organización que fue creada en 1961 sobre la base de la anterior Organización para la Cooperación Económica Europea (OEEC), constituida a iniciativa de los Estados Unidos y Canadá en 1947 para administrar el Plan Marshall de reconstrucción de Europa.

La OCDE actúa como un foro de cooperación entre sus miembros en varias áreas vinculadas a las políticas públicas, el empleo y relaciones laborales, educación, temas tributarios, medio ambiente, lucha contra la corrupción, competencia, inversión y de la conducta responsable de las empresas. Es una organización intergubernamental que cuenta con dos órganos consultivos, el BIAC (Business and Industry Advisory Commitee, en español Comité Consultivo Económico e industrial) y el TUAC (Trade Unions Advisory Comitee, en español Comisión Sindical Consultiva).

Los países miembros de la OCDE son 38, siendo Costa Rica el último país que ha sido aceptado en el 2020 (ver Cuadro 1). La Unión Europea tiene el estatus de observador en el Consejo con voz, pero sin voto.

[1] Cf un análisis anterior con igual objetivo ("Las Directrices de la para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical", por Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez, FES-Programa Sindical Regional, 2009); un marco general ("Acción sindical ante transnacionales en A.Latina. Líneas de convergencia para un acuerdo birregional", por Alvaro Orsatti. CSA, presentado en las Jornadas Universidad Castilla La Mancha: Sindicalismo y Movimientos Sociales (Toledo, Toledo, 2010); y un documento institucional de OIT ("Promoción del uso estratégico de los instrumentos internacionales en la acción sindical Diálogo social, negociación colectiva y conducta empresarial responsable", OIT-ACTRAV, 2020). Los tres archivos están depositados en Relats

Asimismo, la OCDE cuenta con once países más con carácter de adherentes por haber firmado la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, y, por tanto, haberse comprometido a implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales[2]. Algunos de estos países han manifestado su deseo de incorporarse plenamente como miembros, lo cual, cuando sea solicitado, deberá cursar un proceso de adhesión basado en los resultados del trabajo realizado por el país en los diferentes comités y su adherencia a los instrumentos legales y estándares de política de la OCDE[3].

Actualmente, la OCDE cuenta con 49 países (38 miembros y 11 adherentes) cuyos gobiernos han adoptado y adquirido el compromiso vinculante de poner en práctica las Directrices.[4] Por otro lado, 24 países no miembros participan como observadores regulares o completos en comités de la OCDE, a los que se suman otros 50 comprometidos en diversas actividades y que pueden solicitar membresía permanente previa evaluación positiva.

[2] Las Directrices forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al trato nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional. OCDE, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión 2011. Pp.15

[3] OCDE, Framework for the consideration of prospective members. http://www.oecd.org/about/document/enlargement.htm

[4] OCDE, https://www.slideshare.net/OECD-DAF/20-years-ncps-for-responsible-business-conduct

CUADRO 1
PAISES MIEMBRO Y ADHERENTES A LA OCDE
AÑO DE INCORPORACIÓN

I.MIEMBROS
1961. Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza, Turquía
1962, Italia
1964, Japón
1971, Australia
1973, Nueva Zelanda
1994, México
1995, República Checa
1996, Corea, Hungría y Polonia
1999, Finlandia
2000, República Eslovaca
2010, Chile, Eslovenia, Estonia, Israel
2016, Letonia
2018, Lituania
2020, Colombia, Costa Rica

II. ADHERENTES (han firmado la implementación de las Directrices de la OCDE)
Albania
Argentina
Bosnia y Herzegovina
Brasil
Croacia
Rumania
Egipto
Jordania
Marruecos
Perú
Túnez

III.KEY PARTNERS (relación más estrecha y participan incluso en las Reuniones Ministeriales)
Brasil
China
India
Indonesia
Sudáfrica

Algunos países adherentes (Argentina, Brasil, Perú) y otros (Malasia, Croacia) han expresado su interés por incorporarse como miembros.

_____
Fuente: OCDE, https://www.oecd.org/acerca/miembros-y-socios/

II. La Líneas Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales (Directrices)

Las Directrices fueron adoptadas en 1976 y han pasado por cincos actualizaciones, entre 1979 y el 2000, la última realizada en 2011[5]. Su contenido se encuentra estructurado por un conjunto de recomendaciones que los gobiernos dirigen a las EMN cuya sede central se encuentra establecida en alguno de los 49 países adherentes, así como en todos los países en los que las EMN operen y en sus relaciones comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas. Son aplicables a las EMN privadas o públicas en todos los sectores donde operen, incluido el financiero.

Las *Directrices* establecen en sus dos primeros capítulos un conjunto de principios y normas no vinculantes que se espera cumplan las empresas multinacionales en el conjunto de sus actividades internacionales conforme con las leyes aplicables y las normas internacionales, en áreas que abarcan nueve capítulos referidos a derechos humanos, empleo y relaciones laborales, divulgación de información, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y cuestiones tributarias.

Desde la perspectiva sindical[6], la actualización del 2011 representó un fortalecimiento significativo de las Directrices y de mayor relevancia para las organizaciones sindicales al introducirse fundamentalmente los siguientes aspectos (ver cuadro 2):

- un nuevo capítulo IV sobre derechos humanos orientado a la puesta en práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en el marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”.

- una recomendación sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, y la especificación sobre su alcance incluyendo a la cadena de suministro de las EMN, y sus entidades subsidiarias, proveedores y contratistas, así como a las franquicias y licenciatarios.

- el alineamiento del capítulo V sobre empleo y relaciones laborales con la Declaración sobre EMN y Política Social de la OIT.

- la clara referencia al tipo de relaciones laborales incluidas, ya fueran referidas a los trabajadores con relaciones indirectas o de las cadenas de suministro.

- la mejora introducida en el mecanismo de queja con respaldo de los gobiernos fue considerada insuficiente en relación con lo solicitado por las organizaciones sindicales.

---

[5] OCDE, https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdfOCDE,

[6] TUAC, Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global Guía para sindicalistas, 2013.

CUADRO 2.
Contenidos destacados de las Directrices OCDE (2011)
Capítulos II, IV y V

II. Principios Generales

Las empresas deberán tener en cuenta las políticas establecidas en los países en los que ejercen su actividad y considerar las opiniones de las partes interesadas. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible. Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades. Fomentar oportunidades de empleo y ofrecer capacitación a los empleados. Abstenerse de buscar o aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias. 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 competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos y responder a dichos impactos en los ámbitos contemplados por las Directrices. Fomentar que sus socios comerciales, incluidos proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la Directrices, y favorecer la libertad en Internet a través del respeto de la libertad de expresión, reunión y asociación por Internet, y al diálogo social sobre una gestión responsable de la cadena de suministro, asegurando que dichas iniciativas tengan en cuenta sus consecuencias sociales y económicas en los países en desarrollo y cumplan con las normas existentes reconocidas a nivel internacional.

IV. Derechos Humanos

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por los países en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y regulaciones nacionales pertinentes. Las empresas deberán: respetar los derechos humanos, lo cual significa velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas; en el marco de sus actividades evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera; esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos; elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos; ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos; establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante los mismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se identifican dichos impactos.

V: Empleo y relaciones laborales

En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán: Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la EMN a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos, así como su derecho a elegir 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 para llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo. Contribuir a garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación del trabajo infantil y de sus peores formas, y de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades. Basarse en el principio de igualdad de oportunidades y trato 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 para promover una mayor igualdad de oportunidades laborales, o respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo. Proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces y proveerles la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común. Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión, y en caso de que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas, adaptados a la situación económica de la empresa y suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias. Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. En la mayor medida de lo posible, emplear a personal local para sus actividades y proporcionarle capacitación en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades competentes. Cuando las empresas prevean cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, como el 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 competentes y colaborar con ellos para atenuar, en la mayor medida posible, los efectos adversos. En el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores relativas a las condiciones de trabajo, o cuando los trabajadores ejerzan su derecho a organizarse, no amenazar con trasladar fuera del país en cuestión la totalidad o parte de la unidad operativa ni con trasladar a trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa localizadas en otros países con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse. 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 patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

_____

Fuente: OCDE, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión 2011.

III. Mecanismo de implementación de las Directrices: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Todos los países adherentes asumen el compromiso de establecer un PNC para informar, promocionar e implementar las Directrices, y también constituyen una plataforma o un foro de mediación y conciliación para "contribuir" de manera imparcial, previsible y equitativa a resolver los problemas prácticos que puedan plantearse sobre los casos o quejas específicas de infracciones por parte de una EMN, que hayan sido presentadas ante el PNC.

El PNC de un país que sea sede de una EMN, así como aquel otro PNC establecido en un país donde opera una EMN, podrán recibir casos o quejas de una EMN que serán evaluados para determinar si las cuestiones planteadas están en relación con las Directrices, y dará una respuesta a las partes involucradas. En general, las cuestiones serán tratadas por el PNC del país en el cual se haya suscitado la cuestión[7], mediante un mecanismo extrajudicial estatal, al cual se puede acceder incluso si se han realizado anteriormente o están en curso otros procesos judiciales[8]

En caso de que el caso haya sido aceptado, el PNC facilitará *sus buenos oficios* para el acceso a *medios consensuados y no contenciosos*, tales como la conciliación o la mediación, para que las partes involucradas puedan resolver la cuestión, y al cierre del caso se preparará un reporte que se incluirá en el Informe Anual para el Comité de Inversión[9], el cual evaluará la gestión respectiva del caso y realizará recomendaciones al respecto si fuese necesario.

---

[7] "Cuando surja alguna cuestión a partir de la actividad de una empresa que se desarrolla en varios países adherentes o a partir de la actividad de un grupo de empresas constituidas como consorcio, joint venture u otro tipo similar, con sede en distintos países adherentes, los PNC involucrados deberán consultarse con el fin de acordar cuál será el PNC que encabezará la asistencia a las partes. Los PNC podrán procurar la asistencia del presidente del Comité de Inversión para lograr el acuerdo. El PNC responsable del caso deberá consultar con el resto de los PNC, quienes brindarán la asistencia que sea apropiada cuando así fuera solicitado por el PNC responsable del caso. Si las partes no llegaran a un acuerdo, el PNC responsable del caso deberá tomar la decisión final en consulta con el resto de los PNC", OCDE, MNEguidelinesESPANOL.pdfOCDE, pp86

[8] ACTRAV,Diálogo social, negociación colectiva y conducta empresarial responsable. Promocion del uso estratégico de los instrumetnos internacionales para la acción sindical, 2020, pp18.

[9] "El Comité de Inversión es el órgano de la OCDE responsable de supervisar la aplicación de las Directrices. Esta responsabilidad abarca no solo a las Directrices sino a todos los elementos de la Declaración (Instrumento sobre Trato Nacional, Instrumento sobre Incentivos y Desincentivos a la Inversión Internacional e Instrumento sobre Exigencias Contradictorias)", OCDE. MNEguidelinesESPANOL.pdfOCDE, pp81.

La Guía de procedimiento de los PNC establece la visibilidad, accesibilidad, transparencia, responsabilidad, y apego a las Directrices como criterios fundamentales de funcionamiento de los mismos, indicando además que tienen flexibilidad en cuanto a su forma de organización, si bien deben procurar "obtener el apoyo activo de los agentes sociales, entre los que se incluyen el sector empresarial, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas. "[10]

CUADRO 3

Enfoque sindical sobre mejores prácticas de los PNC

Los Gobiernos que se adhieren a las directrices de la OCDE deben establecer PNC que son responsables de promover y proteger las directrices, manejar los casos de violaciones de manera oportuna, facilitar la resolución de disputas y promover impactos positivos por parte de EMN. El TUAC reconoce el papel central que juegan los PCN para ayudar a los gobiernos adherentes a cumplir con sus obligaciones vinculantes e impulsar resultados positivos y sostenibles para aquellos trabajadores que depositan su confianza en el sistema de PCN. El TUAC apoya el trabajo para fortalecer las directrices como la estándar global para negocios responsables. Para ello. TUAC aboga por que el gobierno adherente. los PCN y los funcionarios de la OCDE avancen hacia el siguiente conjunto de prácticas:

- Los gobiernos adherentes deberían dotar a los PCN de recursos suficientes con la capacidad de promover y proteger las directrices.
- Formalizar estructuras operativas inclusivas con la supervisión de las partes interesadas para garantizar la transparencia y la equidad.
- Establecer procesos justos que incentiven la participación de buena fe en los procedimientos del PCN.
- Incorporar periódicamente a los trabajadores, representantes de los trabajadores y sindicatos en las actividades de promoción.
- Insistir en la participación de buena fe en procedimientos de instancia específica.
- Ayude a nivelar el campo de juego abordando los desequilibrios de apalancamiento entre las partes en una instancia específica.
- Observe un conjunto limitado de criterios para las evaluaciones iniciales que "determinan si el problema planteado es de buena fe y relevante para la implementación de las directrices".
- Busque resultados en el plazo más rápido.
- Esforzarse por incorporar las Directrices en las actividades de formulación de políticas relacionadas con los acuerdos de comercio e inversión, la contratación pública y el desarrollo privado.

Fuente: TUAC: https://tuac.org/wp-content/uploads/2019/12/TUACNCP-Principles.pdf

Los primeros PNC fueron creados después de aprobada la actualización de las Directrices en el 2000. Actualmente, existen PNC en los 49 países adherentes a las

---

[10] La Guía de procedimiento de los PNC señala que "un PNC puede estar compuesto por los representantes de mayor jerarquía de uno o más ministerios; puede ser un alto funcionario del gobierno o un órgano gubernamental encabezado por un alto funcionario, puede ser un grupo interministerial, o bien un grupo formado por expertos independientes. También podrán estar incluidos representantes del sector empresarial, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones no gubernamentales" "OCDE, https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdfOCDE,pp75.

Directrices, los cuales representan más del 70% de la IED global, destacándose con ello el alcance global de los PNC creados ente el 2000 y el 2020.

Según datos oficiales de la OCDE[11], en el periodo 2001-2019, los PNC han manejado más de 500 casos relacionados con EMN en más de 100 países y territorios.

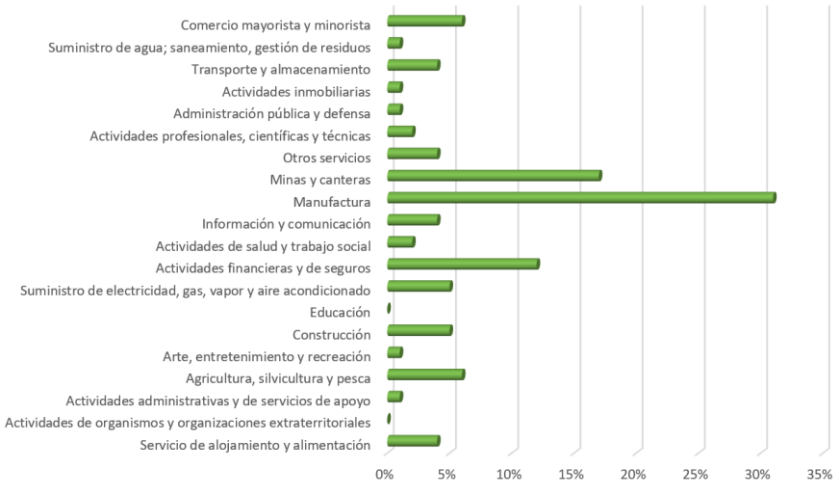
Un análisis básico del conjunto de los 49 PNC elaborado por la OCDE toma en cuenta cinco variables: 1. Estructura del PNC; 2. Dinámica de casos presentados; 3. Sectores económicos involucrados; 4. Capítulos de las Directrices a los que se hace referencia; y 5. Desarrollo de los casos.

1.Estructura del PNC. La situación más generalizada es la de un PNC instalado en el área de relaciones internacionales o de economía. Alternativamente, son pocos los PNC ubicados en otras áreas.

2.Dinámica de presentación de casos. Esta variable está ligada obviamente a la antigüedad del PNC y por el número total de casos manejados, por cual estarían en los primeros lugares el Reino Unido (52), Estados Unidos (48), y Holanda (39), seguidos por Francia (31), Brasil (30) y Alemania (29).

3.Sector económico. Las EMN objeto de los casos actúan principalmente en (ver cuadro 4): la industria manufacturera (31%), seguido por Minería (17%) y actividades financieras (12%).

CUADRO 4
Sectores referenciados en los casos presentados
(2000 - 2019)

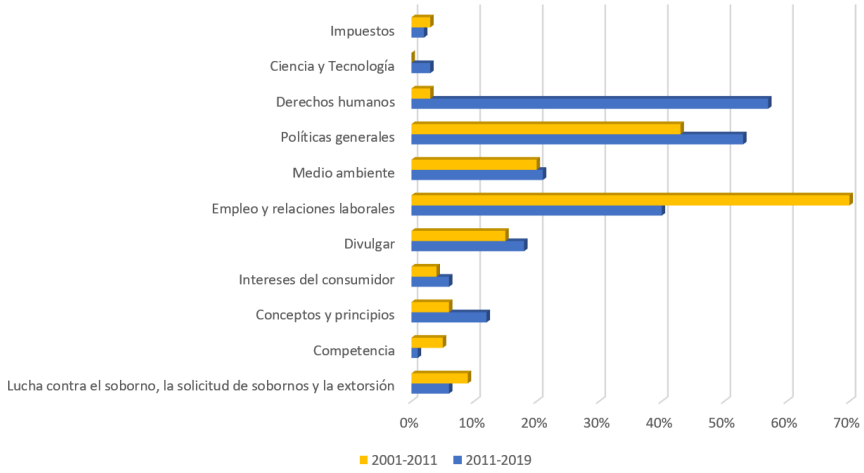


Fuente: OCDE, https://mneguidelines.oecd.org/database/

4.Capitulo de las Directrices. Los 4 temas más referenciados desde el 2011 en los casos presentados han sido (ver cuadro 5): Derechos humanos (57%), Políticas generales de las Directrices (53%), Empleo y relaciones laborales (40%) y Medio Ambiente (21%).

[11] OCDE, Cases handled by the National Contact Points for Responsible Business Conduct, mneguidelines.oecd.org/ncp.htm

CUADRO 5
Capítulos de las Directrices de la OCDE referenciados en casos (antes y despúes del 2011)



Fuente: OCDE, https://mneguidelines.oecd.org/database/

5.Desarrollo de los casos. La OCDE clasifica los casos teniendo en cuenta criterios de aceptación o rechazo y concluido (basado en el informe final del PNC) o no (incluyendo el bloqueo). Solo se ha intentado una aproximación al primer indicador, concluyendo que no son aceptados alrededor de 1/3 de los casos presentados. La OCDE ha destacado que una evaluación sobre la calidad del resultado final es más compleja, requiriéndose un análisis detallado e, incluso, la opinión de los demandantes.

Desde 2011, la mayor parte de casos presentados a nivel mundial fue realizada por ONGs (38%), seguidos de los Sindicatos (27%) y de Individuos (23%). De estos, el 36% de los casos concluidos por PNC resultaron en un acuerdo, y un 33% de todos los casos concluidos tuvieron como resultado un cambio de política de la empresa.

SEGUNDA PARTE

IV. La experiencia de América Latina y el Caribe en la implementación de las Directrices.

Como fue señalado en la sección anterior, cuatro son los países de América Latina y el Caribe que son miembros de la OCDE, entre ellos: México (1994), Chile (2010), Colombia (2018) y Costa Rica (2020). Como países adherentes figuran Argentina (1997), Brasil (1997) y Perú (2008), los cuales incluso han solicitado el ingreso a la OCDE.

Los siete países latinoamericanos mencionados han establecido un PNC, y su forma de organización sigue la tendencia mundial de instalación en una única agencia gubernamental, aunque en Brasil participan otras instituciones nacionales. En Chile y Colombia existen estructuras internas de asesoramiento desde la sociedad civil (ver cuadro 6).

CUADRO 6
PNC en América Latina y el Caribe
Forma de organización

- Argentina: ubicado en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- Brasil: ubicado en la Secretaría de Asuntos Internacionales del Ministerio de Finanzas, con la participación de doce instituciones, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Empleo y la Secretaría Nacional de Derechos Humanos.
- Chile: ubicado en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores. El PNC chileno tiene dos Grupos Asesores: un Comité Gubernamental que incluye agencias de gobierno relacionadas a los diferentes principios de las Líneas Directrices y un Comité de Sociedad Civil que incluye representantes de sindicatos, empresas, ONG
- Colombia: ubicado en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el PNC tiene un Consejo Asesor Cuatripartito que incluye sindicatos, empresas, ONGs y la academia.
- México: ubicado en la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía
- Perú: ubicado en Proinversión, agencia responsable de la promoción de la inversión privada.

Fuente: elaboración propia.

Perfil general de los casos presentados ante el PNC.

Esta sección aborda la dinámica de los casos presentados en relación a los países de la región en 2000-2021 (última consulta en agosto de este último año), tanto en los PNC de algunos de ellos como en otros (incluyendo aquellos aplicados a varios países), construye estadísticas que los resumen y analiza algunos[12]. La fuente es el banco de datos del TUAC y de OcdeWatch, que son complementarios en la medida que el primero se concentra en presentaciones sindicales y el segundo en presentaciones desde ongs. La última consulta corresponde a agosto 2021 (si bien el caso más reciente es de febrero de ese año)

a) Casos presentados

El número de casos referidos a países de América Latina y Caribe contabilizados es de 156, registrando individualmente por país los casos múltiples.. Cuando el mismo caso es presentado de manera independiente en más de un PNC, se los considera por separado.
De ese total, el 82% fue presentado en PNC de la región, destacando Brasil (un tercio de ese parcial y 28% del total general).

[12]También se han incorporado datos de los primeros años que ya no figuran actualmente en los banco de datos, que fueron registrados en un estudio anterior ("Las Directrices de la para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical", por Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez, FESURT, Montevideo 2009)

CUADRO 7
Casos presentados por país ante un PNC
% del total

Países con PNC

- Brasil, 43
- Argentina, 19
- Chile, 19
- México, 12
- Colombia, 14
- Perú, 10

Total: 127

Otros países,

- Ecuador, 6
- Guatemala 5
- Uruguay, 4
- El Salvador, Panamá, Cuba, Paraguay, y Venezuela, 2
- Belice, Nicaragua, República Dominicana, 1

Total: 28

Total general:155

_____
Fuente: elaboración propia.

b) Capítulos de las Directrices referidos en los casos

Al igual que en el universo mundial de casos analizados en la primera parte, los casos latinoamericanos están principalmente referidos a problemas laborales (74 equivalente al 80% del total de casos) incluyendo comportamiento antisindical, dificultades para la negociación colectiva y problemas de salud y seguridad en el trabajo.

Igualmente, se registra un número considerable de casos referidos a problemas medioambientales (22 equivalente al 20% del total de casos) Se encuentran también casos que denuncian afectación de la propiedad, generalmente impactando a comunidades indígenas (6 casos), e incluso otros que encuadran en los problemas de soborno/extorsión, afectación de proveedores de la empresa, evasión fiscal.

c) EMN vinculadas a los casos

Las EMN cubiertas por los casos referidos a América Latina y el Caribe son 85, correspondientes a 26 países. Los países con mayor número de casos de empresas con una sola nacionalidad son: EUA (14), Holanda (11), Francia y Canadá (7), Alemania (6), y España (5). A ello se agregan tres casos mixtos, dos de R.Unido/Holanda y 1 de Esñpaña/Portugal. Además de Europa y A. del Norte, en el total hay 14 casos de "multilatina" de seis paìses latinoamericanos, y tres de Asia/Oceanía.
Algunas de las empresas pudieran no ser estrictamente multinacionales, han quedado clasificadas por estar mencionadas en denuncia

CUADRO 8
EMN vinculadas a instancias con involucramiento de países ALC

Alemania
- Basf
- Continental Tire
- Deutsche Post
- C&A
- Mann Ferroostal
- West LB

Argentina (multilatinas)
- Molinos
- Grupo Clarín

Australia
- Xstrata (vinculada a Glencore, suiza)
- BHB

Bélgica
- Ethex

Brasil (multilatinas)
- Banco Itaú
- Vale
- Embraer
- CBA-Votorantim
- PETROBRAS

Canadá
- Barrick Gold
- Goldcorp
- Corriente Resours Mirtador Group
- Ascendent Cooper
- Kinross
- Tec Resources
- BH Billiton

Chile (multilatinas)
- Ripley

China
- CMC Torpuan

Colombia (multilatina)
- Decameron

Corea
- Choi Shin

Costa Rica (multilatinas)
- CMI, Corporación Muiltiinversiones

Dinamarca
- ISS
- Grupo Moller-Maers

España
- Banco Santander
- Telefónica/Atento
- Telefónica
- Prosegur
- Grupo Cobra
- Grupo AIP (y Portugal)

Estados Unidos de América
- Cargill
- Starbucks
- Exxon
- Eli Lilly
- Doe Run
- Exxon
- General Motors
- Growe Global
- Alcoa
- Pertech
- Hotel Harriot

Finlandia
- Botnia (y dos empresas más vinculadas a su operación)
- Nokia/Argentina

Francia
- Banco Paribas
- Telecom (e Italia)
- Mappel/Brasil
- Michelin
- Grupo EDF
- Sodexo
- Theleperformance

Holanda
- Shell (y R.Unido)
- Unilever (y R.Unido)/
- Phillips
- Royal Ahold
- Nutreco
- Nidera
- Van Oord
- ASDB/Artradius
- Nestlé
- Pluspetrol
- Lafargue-Holcim
- APG Asset Management

Irlanda
- CMC
- ESB

Italia
- Parmalat
- ENI
- BNL
- Grupo Techint

México (multilatinas)
- Grupo México
- Grupo Chedrruai
- Grupo Slim
- Grupo Modelo

Noruega
- Aker Kuaene
- ADSB-Astrodius
- Cerma
- Norges Bank

Portugal
- Grupo AIP (y España)

Reino Unido
- G45
- Angloamerican
- Shell (y holanda)
- Unilever (y Holanda)

Singapur
- Grupo Braceli

Suecia
- Skanska

Suiza
- Glencore

• Drummpond • Angélica Textiles • Mc Donald (y filiales)	

_____
Fuente: elaboración propia.

d) Titulares de los casos

El universo de casos que involucran a paìses latinoamericanos tiene como titulares a: sindicatos (nacionales, de otros países, y estructuras mundiales), ongs, particulares, empresas e incluso una estructura gubernamental.

Entre los sindicatos:
-la situación más destacada se presenta en relaciòn a sindicatos nacionales de Brasil, donde 23 casos (57%) tienen origen sindical, siempre la CUT, o alguna federación o n sectorial afiliado, o una presentación mixta. Un dato adicional importante es que la CUT es la única central de los países adherentes a la OCDE que son miembros del TUAC, la estructura de asesoramiento sindical de la OCDE.
Le siguen en importancia México, Chile y Colombia (entre seis y ocho casos). En los dos primeros países mencionados, destaca también el protagonismo absoluto de determinadas centrales (UNT y CUT Chile, respectivamente). Otros dos países con casos sindicales son Argentina y Perú, con cuatro (uno peruano aplicado a un caso aplicado a Chile). A ello se agrega Paraguay (acompañando un caso brasileño) y Guatemala (sindicatos de maquilas coreanas). En otros dos casos, no se ha podido identificar la organización (ver Cuadro 9)
-Algunos pocos casos involucran al sindicalismo nacional de otros países: EUA, Francia, España, Alemania.
-Se encuentran diez casos presentados con participación (generalmente protagónica) de Federaciones Sindicales Internacionales: UNI, IndustriALL, UITA, ICM e ITP, con un claro predominio del primero (ocho). Varios casos son “globales”, en el sentido que cubren una variedad de situacio0nes nacionales (incluyendo latinoamericanas). Es también habitual que los casos sean alianzas con sindicatos.

En el resto de los casos, la parte mayoritaria corresponde a ongs (latinoamericanas y de otras regiones, frecuentemente en alianza), aunque también destaca la importancia que ha ido tomando en esta región las presentaciones particulares, nueve en total, especialmente en Brasil y Argentina (una de ellas de un parlamentario alemán). Se contabilizan, además, tres casos presentados por empresas (uno en Argentina y otro en Chile), y uno proveniente de un municipio.

CUADRO 9
Organizaciones Sindicales de América Latina y el Caribe
Vinculadas a casos presentados ante un PNC

- Argentina: Asociación Bancaria, UOMA (mineros), SOCRA (ceramistas), CEPETEL (telecomunicaciones). Las tres primeras están afiliadas a la CGT y la cuarta a la CTA. También INCASUR (estructura de apoyo sindical)
- Brasil: CUT y sus sindicatos de los sectores bancario, metalúrgico, químico, comercio y servicios. También la Red Sudamericana de BASF y ADERE
- Colombia: CGT, sindicatos de sectores petrolero, hotelero, metalúrgico, comunicaciones
- Chile: CUT y su sindicato de Unilever
- México: UNT, Mineros, FAT, sindicato Euzkadi, sindicato Uniroyal
- Perú: CUT (y sindicato sector telefónico), CGTP
- Paraguay: Fetraban/CUT
- Guatemala: sindicatos del sector maquila

Fuente: elaboración propia

e) Resultados de los casos

En el Anexo I se han presentado breves comentarios descriptivos sobre los casos allí recopilados, con base en los registros de OCDE y, cuando es posible, de los informes finales de los PNC (alrededor de la mitad de los casos). Se diferencian casos claramente positivos de otros intermedios.

i) Análisis general

Como resultado (excluyendo los casos en proceso) puede estimarse que los casos positivos son 25 y los intermedios 12, representando los casos positivos un 24% y alcanzando al 38% con los intermedios. El balance por país deja en los primeros lugares de eficacia a Brasil y Chile (ver Cuadro 10). En el Anexo II se presenta un detalle sobre las EMN correspondientes a cada situación

CUADRO 10
Casos presentados ante un PNC
con resultado positivo por país

Argentina
- 4 positivos
- 24% positivos

Brasil
- 10 positivos, y 7 intermedios
- 25% y 37% incluyendo intermedios

Chile
- 4 positivo
- 24% y 35% incluiyendo intermedios

Colombia
- 2 positivos y 2 intermedios
- 20% y 60% incluyendo intermedios

Perú
- 2 intermedios
- 25% incluyendo intermedios

Otros

- 3 positivos
- 11% positivos

Total

- 24 positivos y 12 intermedios
- 24% positivos y 38% incluyendo intermedios

_____

Fuente: elaboración propia

ii) Análisis de los casos sindicales

Esta sección recorta la evaluación general para referirse solamente a los casos sindicales, en tres variantes[13]:

- sindicatos nacionales de países de ALC
- federaciones sindicales internacionales
- sindicatos de otros países

El nuevo universo es de 56 casos (ver Cuadro 11), que tienen en promedio una mayor eficacia que en el análisis general: 48%, repartido entre 31% positivos y 17% intermedios).

De acuerdo con el detalle, los casos originados en federaciones o en otros sindicatos fuera de la región bajan algo la positividad respecto de los casos nacionales, donde la proporción es de 51% (31% y 20%, respectivamente)

En un análisis complementario por país, los más destacados son Brasil y Chile (64% y 67% de casos positivos e intermedios, respectivamente), aunque la estructura del primero es superior, por la mayor cantidad de casos positivos. Le sigue México y Argentina (38% y 22%, respectivamente), aunque el primero se fundamenta en casos intermedios. Colombia y Perú presentan situaciones muy inferiores, aunque lo particular del primero es que todos los caos sindicales han sido intermedios.

CUADRO 11
Evaluación de los casos presentados por las organizaciones sindicales

1.Casos nacionales

Universo 42 casos

- Positivos, 16, 38%
- Intermedios, 10, 24%

Argentina,

Universo, 4

- Positivos: 2, 50%

[13] Se han dejado fuera los casos presentados por particulares, empresas, y ongs de manera individual (también un caso de un municipio). Como en el análisis general, también se excluyen los casos en proceso.

Brasil,
Universo, 20

- 9 positivos,48%
- 3 intermedios, 16% intermedios

Chile,
Universo, 8

- 3 positivos, 38%
- 2 intermedios, 29%

Colombia,
Universo 3

- 0 positivos
- 3 intermedios,100%

México,
Universo 8

- 1 positivo,13%
- 2 intermedios, 25%

Perú
Universo3

- 0 positivos
- 0 intermedios

2.Casos de Federaciones Sindicales Internacionales
Universo 6

- Positivos, 2
- Intermedios: 1
- Negativos, 3

3.Organizaciones sindicales de otros países
Universo: 5

- Positivos, 2
- Negativos: 3

TOTAL
Universo 53 casos

- Positivos, 20, 38%
- Intermedios: 11, 21%
- Negativos,22

_____
Fuente: elaboración propia

f) Dos modelos de presentación de casos

En esta sección se presentan dos ejemplos recientes de casos de UNI Global Union que reflejan un caso vinculado a la violación de derechos de una EMN en tres países(Brasil, India y Perú), en seguimiento de un caso previamente presentado ante un PNC con antecedentes similares, y otro más reciente, presentado en el marco de la actual pandemia.

1.Prosegur, España.

- PNC España y PNC Colombia,2017.
- Países: Colombia y Perú. Retomaba uno anterior (2013) que no había tenido cierre, en el que también se incluía a Brasil y Paraguay. Es uno de los casos con denuncias más graves, parte de una campaña regional de UNI, que ha creado también una Alianza Prosegur (ver Cuadro 12)

2.Teleperfrormance, Francia

- PNC Francia, 2020
- Países: Colombia y México. Es el primer caso en que se hace referencia a la pandemia (ver Cuadro 13).

CUADRO 12
CASO UNI Global Unión sobre PROSEGUR (España)
PNC España,2017
Complemento PNC Colombia
Países: Colombia, Perú e India.

Empresa. Prosegur es el mayor empleador de guardias de seguridad privada de América Latina. Entre las EMN, en 2015 fue la empresa número uno en el mercado de la seguridad privada en España, Portugal, Brasil, Paraguay, Argentina, Uruguay, Chile y Perú. En la India, Prosegur ha formado una empresa en participación con SIS Group, el mayor grupo indio de servicios de seguridad en el país, y la segunda mayor empresa mundial del sector por capitalización bursátil.

Antecedentes. En noviembre de 2013, UNI presentó una Comunicación de instancia específica contra Prosegur ante el PNC de España por las acciones de la empresa en Paraguay, Brasil, Colombia y Perú en la que alega que la conducta de Prosegur viola las disposiciones de las Directrices de la OCDE al realizar represalias contra trabajadores en Sudamérica cuando ejercen sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales son derechos humanos consagrados en el derecho nacional e internacional. UNI Global Union ha realizado numerosos esfuerzos para reunirse con Prosegur con el objetivo de resolver los problemas mencionados. Por desgracia, Prosegur se ha negado a resolver estos problemas mediante la mediación con UNI, incluso cuando se lo ha solicitado el PNC de España. El PNC de España todavía no ha emitido una declaración final en cuanto al caso original, pero se entiende que muchos de los problemas específicos relacionados con Colombia fueron abordados en un convenio colectivo firmado en octubre de 2015 entre el sindicato colombiano, SINTRAVALORES, y Prosegur. Sin embargo, dados los acontecimientos que se han producido desde este acuerdo, cada vez queda más claro que la hostilidad subyacente de la empresa hacia los sindicatos y la disposición de violar los derechos humanos de los trabajadores no han cesado. En Colombia y Perú, las afiliadas alegan que existen casos constantes de acoso, represalias, amenazas y asaltos contra activistas sindicales, los cuales, en su opinión, son consentidos, si no instigados, por la empresa en algunos casos. En la India, los guardias de seguridad empleados por Prosegur afirman que se les paga menos que lo estipulado por las leyes relativas al salario mínimo y las horas extra, se les obliga a trabajar un número de horas que excede el límite legal y se les priva de los descansos establecidos por ley. Por consiguiente, UNI Global Union presenta esta nueva Comunicación de instancia específica. Las violaciones específicas de las Líneas Directrices abordadas en la presente Comunicación se describen abajo.

Nuevas denuncias sobre Colombia. En febrero de 2016, Alcides de Jesús Cotes Jurado, un guardia de seguridad que trabajaba en la sección de transporte de valores de la empresa, denunció incidentes de acoso a raíz de su afiliación a SINTRAVALORES como el habérsele asignado un vehículo blindado más viejo y menos seguro que otros, discriminación en lo referente a turnos, zonas de trabajo y no brindar asistencia de apoyo. Dos meses después de la primera amenaza, Alcides Cotes fue disparado y asesinado en el trabajo mientras metía dinero en un cajero automático de Bancolombia en Santa Marta.
Nuevas denuncias sobre Perú: La gran mayoría de guardias de seguridad de Prosegur en Perú no tienen empleos permanentes y no ejercen sus derechos de libertad sindical por miedo a que se rescinda su contrato, lo cual los hace vulnerables al despido por reivindicar sus derechos legales.
Denuncias sobre India. Los trabajadores alegan que Prosegur no paga una serie de prestaciones públicas – contribuciones al fondo de previsión, pago de primas y pago de gratificaciones – y les niega la licencia remunerada reglamentaria. Además, los trabajadores alegan que están expuestos a riesgos graves e innecesarios en materia de salud y seguridad, si bien se les exige que lleven pistolas, se les haya niega el derecho de dispararlas o ni siquiera tener munición en ellas.
Según datos del Informe Anual 2015 de Prosegur, el 597% de los guardias de seguridad de Perú tenían contratos temporales y

en Colombia este porcentaje ascendía al porcentaje asombroso de 89%. El objetivo de una de las disposiciones del acuerdo firmado en octubre de 2015 entre Prosegur y SINTRAVALORES era velar por que los trabajadores pasaran con el tiempo de tener contratos temporales a tener contratos indefinidos. Esta situación debe ser controlada por la empresa, la cual debería informar acerca de la misma.

Capítulos de las Directrices involucrados
Capítulo I, cláusula 2: Las empresas deben respetar las leyes nacionales. Capítulo IV, cláusulas 1 y 2: Las empresas deberían velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas. Las empresas deben resolver dichos impactos si los hubiera. Capítulo IV, cláusulas 3 y 4: Las empresas deben esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades y elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos. Capítulo IV, cláusula 5: Las empresas deben ejercer la debida diligencia para evitar impactos negativos sobre los derechos humanos. Capítulo IV, cláusula 6: Las empresas deben cooperar mediante mecanismos legítimos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos. Capítulo V, cláusula 1: Las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección para la negociación colectiva y entablar con ellos negociaciones constructivas. Capítulo V, cláusula 3: Las empresas deben promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común. Las empresas no deben socavar la negociación colectiva violando las disposiciones de los convenios colectivos o no respetando los derechos humanos al no abordar los impactos negativos en los que se vean implicadas. Capítulo V, cláusula 4 a) - Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión. Capítulo V, cláusula 4 c): Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Conclusión Las Líneas Directrices prevén el reconocimiento y la promoción del derecho de sindicación, el establecimiento de marcos para negociaciones constructivas, la provisión de medios adecuados para los activistas sindicales, la adopción de medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad y foros permanentes de cooperación y diálogo entre los empleadores, los trabajadores y los sindicatos.

Reflexión final. Las Directrices de la OCDE imponen la obligación a las empresas de ejercer la "debida diligencia" para evitar provocar impactos negativos en los empleados y comunidades. Este proceso implica adoptar medidas adecuadas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar las violaciones de derechos humanos. Puede formar parte de un proceso más amplio de evaluación de la gestión de riesgo, pero se debe llevar a cabo y debe estar sujeto a una revisión periódica. No está claro si Prosegur ha llevado a cabo alguna vez una evaluación legítima del riesgo que presentan sus actividades para los derechos humanos en Colombia, Perú o la India. No observamos pruebas de medidas para identificar, mitigar o prevenir el tipo de problemas que presenta este caso. Tanto en Colombia como en Perú, los trabajadores están preocupados por la complicidad de la empresa en actividades antisindicales y el acoso de dirigentes y activistas sindicales. Si están implicados los gerentes de la empresa, se deben adoptar las medidas apropiadas para sancionar esta conducta indebida y restablecer los derechos humanos de los trabajadores garantizados en las Directrices de la OCDE. Obviamente, el hecho de que la empresa no se ocupe de las amenazas a los dirigentes y activistas sindicales va en contra de las normas aceptables de investigación y reparación significativas y viola el capítulo IV de las Líneas Directrices de la OCDE. En la India, un país famoso por no hacer cumplir las leyes laborales nacionales, sobre todo cuando no existe representación sindical, está claro que la empresa no cuenta con un proceso para garantizar el respeto de las normas nacionales mínimas. Además, la política autoproclamada de Prosegur de relaciones laborales "descentralizadas" atenta contra el respeto de las normas internacionales y una política de debida diligencia impuesta centralmente. Simplemente, no es acorde con las normas actuales. El Informe Anual 2015 de Prosegur dice: "Las relaciones laborales en Prosegur se gestionan con flexibilidad local, atendiendo a las particularidades de los mercados y, sobre todo, a la regulación legal específica vigente en cada país". En consonancia con esta declaración, representantes de la empresa han dicho a UNI, a nuestros sindicatos afiliados y a otras organizaciones preocupadas por cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos, que tiene una política de relaciones laborales "descentralizadas". Aunque UNI es consciente de que las normas jurídicas mínimas varían de un país a otro, se deberían respetar ciertos principios básicos en todas las actividades de cualquier empresa multinacional y centrarse en que la descentralización transmite el mensaje a los gerentes locales de que pueden actuar libremente en función de la práctica nacional, sea cual sea. En su Informe Anual 2015, la empresa dice que "la voluntad de diálogo con los sindicatos es constante y primordial", habla de "reuniones que mantiene de forma periódica" con "todos los representantes legítimos de los trabajadores" y afirma mantener un diálogo con más de 200 sindicatos. Sin embargo, no reconoce a los socios de los sindicatos (normalmente muy pequeños) de los que estos dependen para recibir asistencia. Esta negativa proviene, en algunos casos, del Director Mundial de Recursos Humanos de Prosegur, quien asiste a reuniones nacionales clave, pero se niega (salvo en algunas excepciones) a permitir que nuestras afiliadas inviten a representantes de UNI o el Centro Laboral a asistir a estas reuniones. Además, la negativa de la empresa a entablar un diálogo con UNI contradice directamente su afirmación de estar comprometida con los derechos humanos en todas sus actividades. Claramente, existen grandes deficiencias en las prácticas de la empresa que exigen una nueva política mundial que incluya una evaluación de los riesgos y un seguimiento de la reparación legítimos. Prosegur ha violado estas normas en Perú, Colombia y la India. Prosegur tampoco ha instaurado sistemas ni salvaguardias para garantizar el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores.

UNI insta al PNC a adoptar una visión de conjunto de los problemas documentados en esta comunicación e investigar esta

queja con las partes para alcanzar una solución sostenible a largo plazo. A UNI le gustaría alcanzar un acuerdo con Prosegur para establecer mecanismos que mejoraren la debida diligencia de la empresa en la supervisión y respuesta, en particular en lo que respecta a las relaciones laborales y las cuestiones de derechos humanos. UNI considera que el enfoque de 'buenos oficios' del proceso de la OCDE es una herramienta muy apropiada para resolver este caso. UNI entiende que los PNC intentan resolver las quejas facilitando la conciliación o la mediación entre la parte querellante y la empresa. A UNI le gustaría participar en este proceso. Si resulta imposible alcanzar un acuerdo negociado, UNI solicitará al PNC que emita una declaración final sobre si han respetado o no las Líneas Directrices. Divulgación UNI es consciente de que la información proporcionada al PNC será compartida con la empresa. UNI acepta que toda la información compartida en este proceso sea accesible al público.

_____

Fuente: Comunicado UNI

CUADRO 13
CASO UNI Global Unión sobre THELEPERFORMANCE
PNC Francia,2020
Albania, Colombia, EUA, Francia, Grecia, India, México, Filipinas, Portugal y Reino Unido

"THELEPERFORMANCE EN FRANCIA Y EN EL MUNDO"
Comunicado de prensa, 29 de abril de 2020

El PNC francés fue informado el 17 de abril de 2020 por el sindicato internacional UNI Global Union de una circunstancia específica relativa a la EMN francesa Teleperformance. UNI Global Union ha presentado esta circunstancia concreta juntamente con cuatro federaciones sindicales francesas afiliadas a ella: CFDT Fédération comunicación conseil cultura CGT FAPT CGT Fédération des Sociétés d'Études y FO FEC.

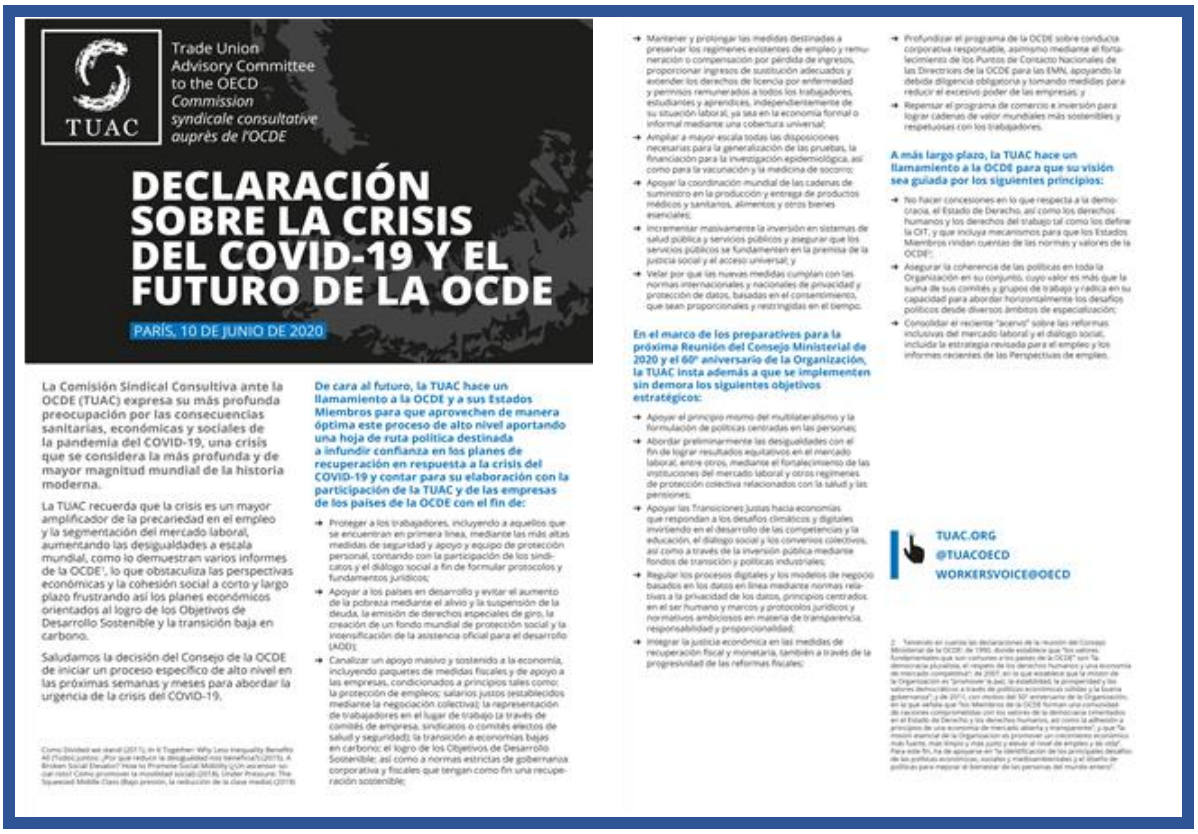
La circunstancia concreta plantea interrogantes sobre el cumplimiento de las Directrices de la OCDE por parte de esta empresa, en el contexto de la epidemia de coronavirus en los Call Center del grupo en Francia, así como en eL resto de los países, y promueve mecanismos de debida diligencia respecto de los derechos humanos, la salud y seguridad en el trabajo así como la libertad de asociación y negociación de los trabajadores. El procedimiento para hacer frente a circunstancias específicas está previsto por el reglamento interno del PNC francés y por las Directrices. El procedimiento se aplica al presente caso, por lo que la circunstancia específica es formalmente admisible. El PNC realiza una evaluación inicial de las circunstancias, siguiendo un procedimiento confidencial.

El PNC se esforzará por lograr resultados en un período indicativo de tres meses. Si la valoración inicial es positiva, examinará la remisión sobre el fondo de la cuestión y ofrecerá sus buenos oficios a las partes para ayudarlas a resolver sus diferencias y responder a las preguntas planteadas por la remisión. Si una de las partes rechaza esta oferta de diálogo, el PNC procederá directamente a la fase de conclusión del proceso, es decir, a la redacción de un comunicado final. El PNC emitirá un comunicado de prensa anunciando su decisión sobre la evaluación inicial. Emitirá un comunicado final una vez concluido el procedimiento. Puede hacer recomendaciones a las partes y decidir dar seguimiento. Puede emitir un comunicado de prensa de seguimiento si es necesario. El PNC francés ya está coordinando su acción con los seis PNC de los países adheridos a los Principios Rectores afectados por esta circunstancia específica, a saber, los PNC de Colombia, Estados Unidos, Grecia, México, Portugal y Reino Unido. Sus modalidades de coordinación se especificarán durante la evaluación inicial.

Nota de política sobre COVID 19 y Conducta Empresarial Responsable

El PNC francés recomienda a las EMN presentes en Francia y a las empresas francesas que realicen actividades en el extranjero:

- Cumplir con las recomendaciones de las Directrices de la OCDE sobre salud y seguridad ocupacional y salud y seguridad públicas;
- Cumplir con las recomendaciones de las Directrices sobre diligencia debida empresarial, derechos humanos, empleo y relaciones laborales
- Cumplir con dos instrumentos de OIT. la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. 2017
- Tener en cuenta las recomendaciones de la OIT y la OMS dirigidas a las empresas sobre la pandemia de covid 19.
- Priorizar el diálogo social y el compromiso constructivo con sus grupos de interés en el desarrollo de sus estrategias de prevención, gestión y, si es necesario, remediación del Covid 19.



Trade Union Advisory Committee to the OECD
Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

TUAC

DECLARACIÓN SOBRE LA CRISIS DEL COVID-19 Y EL FUTURO DE LA OCDE

PARÍS, 10 DE JUNIO DE 2020

La Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC) expresa su más profunda preocupación por las consecuencias sanitarias, económicas y sociales de la pandemia del COVID-19, una crisis que se considera la más profunda y de mayor magnitud mundial de la historia moderna.

La TUAC recuerda que la crisis es un mayor amplificador de la precariedad en el empleo y la segmentación del mercado laboral, aumentando las desigualdades a escala mundial, como lo demuestran varios informes de la OCDE1, lo que obstaculiza las perspectivas económicas y la cohesión social a corto y largo plazo frustrando así los planes económicos orientados al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la transición baja en carbono.

Saludamos la decisión del Consejo de la OCDE de iniciar un proceso específico de alto nivel en las próximas semanas y meses para abordar la urgencia de la crisis del COVID-19.

De cara al futuro, la TUAC hace un llamamiento a la OCDE y a sus Estados Miembros para que aprovechen de manera óptima este proceso de alto nivel aportando una hoja de ruta política destinada a infundir confianza en los planes de recuperación en respuesta a la crisis del COVID-19 y contar para su elaboración con la participación de la TUAC y de las empresas de los países de la OCDE con el fin de:

- Proteger a los trabajadores, incluyendo a aquellos que se encuentran en primera línea, mediante las más altas medidas de seguridad y apoyo y equipo de protección personal, contando con la participación de los sindicatos y el diálogo social a fin de formular protocolos y fundamentos jurídicos;
- Apoyar a los países en desarrollo y evitar el aumento de la pobreza mediante el alivio y la suspensión de la deuda, la emisión de derechos especiales de giro, la creación de un fondo mundial de protección social y la intensificación de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD);
- Canalizar un apoyo masivo y sostenido a la economía, incluyendo paquetes de medidas fiscales y de apoyo a las empresas, condicionados a principios tales como: la protección de empleos; salarios justos (establecidos mediante la negociación colectiva); la representación de trabajadores en el lugar de trabajo (a través de comités de empresa, sindicatos o comités electos de salud y seguridad); la transición a economías bajas en carbono; el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; así como a normas estrictas de gobernanza corporativa y fiscales que tengan como fin una recuperación sostenible;
- Mantener y prolongar las medidas destinadas a preservar los regímenes existentes de empleo y remuneración o compensación por pérdida de ingresos, proporcionar ingresos de sustitución adecuados y extender los derechos de licencia por enfermedad y permisos remunerados a todos los trabajadores, estudiantes y aprendices, independientemente de su situación laboral, ya sea en la economía formal o informal mediante una cobertura universal;
- Ampliar a mayor escala todas las disposiciones necesarias para la generalización de las pruebas, la financiación para la investigación epidemiológica, así como para la vacunación y la medicina de socorro;
- Apoyar la coordinación mundial de las cadenas de suministro en la producción y entrega de productos médicos y sanitarios, alimentos y otros bienes esenciales;
- Incrementar masivamente la inversión en sistemas de salud pública y servicios públicos y asegurar que los servicios públicos se fundamenten en la premisa de la justicia social y el acceso universal; y
- Velar por que las nuevas medidas cumplan con las normas internacionales y nacionales de privacidad y protección de datos, basadas en el consentimiento, que sean proporcionales y restringidas en el tiempo.

En el marco de los preparativos para la próxima Reunión del Consejo Ministerial de 2020 y el 60º aniversario de la Organización, la TUAC insta además a que se implementen sin demora los siguientes objetivos estratégicos:

- Apoyar el principio mismo del multilateralismo y la formulación de políticas centradas en las personas;
- Abordar preliminarmente las desigualdades con el fin de lograr resultados equitativos en el mercado laboral, entre otros, mediante el fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral y otros regímenes de protección colectiva relacionados con la salud y las pensiones;
- Apoyar las Transiciones justas hacia economías que respondan a los desafíos climáticos y digitales invirtiendo en el desarrollo de las competencias y la educación, el diálogo social y los convenios colectivos, así como a través de la inversión pública mediante fondos de transición y políticas industriales;
- Regular los procesos digitales y los modelos de negocio basados en los datos en línea mediante normas relativas a la privacidad de los datos, principios centrados en el ser humano y marcos y protocolos jurídicos y normativos ambiciosos en materia de transparencia, responsabilidad y proporcionalidad;
- Integrar la justicia económica en las medidas de recuperación fiscal y monetaria, también a través de la progresividad de las reformas fiscales;
- Profundizar el programa de la OCDE sobre conducta corporativa responsable, asimismo mediante el fortalecimiento de los Puntos de Contacto Nacionales de las Directrices de la OCDE para las EMN, apoyando la debida diligencia obligatoria y tomando medidas para reducir el excesivo poder de las empresas; y
- Repensar el programa de comercio e inversión para lograr cadenas de valor mundiales más sostenibles y respetuosas con los trabajadores.

A más largo plazo, la TUAC hace un llamamiento a la OCDE para que su visión sea guiada por los siguientes principios:

- No hacer concesiones en lo que respecta a la democracia, el Estado de Derecho, así como los derechos humanos y los derechos del trabajo tal como los define la OIT, y que incluya mecanismos para que los Estados Miembros rindan cuentas de las normas y valores de la OCDE2;
- Asegurar la coherencia de las políticas en toda la Organización en su conjunto, cuyo valor es más que la suma de sus comités y grupos de trabajo y radica en su capacidad para abordar horizontalmente los desafíos políticos desde diversos ámbitos de especialización;
- Consolidar el reciente "acervo" sobre las reformas inclusivas del mercado laboral y el diálogo social, incluida la estrategia revisada para el empleo y los informes recientes de las Perspectivas de empleo.

TUAC.ORG
@TUACOECD
WORKERSVOICE@OECD

VI. ALGUNAS CONCLUSIONES GENERALES
Incluyendo enseñanzas de casos positivos seleccionados

Esta sección final incluye la recuperación de contenidos de tipo general presentados en la segunda parte de este trabajo, y otros que surgen del análisis de casos positivos seleccionados (Anexo III)

Elementos generales

1.La experiencia regional en aplicación de las Directrices OCDE tiene como punto de partida siete PNC, como resultado de países miembros (Chile, Colombia, Costa Rica y México) y adherentes (Argentina, Brasil y Perú)

2. En un segundo plano, otros 15 países han tenido casos originados en PNC de otros países (tanto de la región como de fuera de ella), en la medida que hubo casos referidos a EMN que tienen allí filiales/sucursales u operaciones.

3.Además de los PNC de países latinoamericanos, se encuentran varios casos de países principalmente europeos (Alemania, Francia, Holanda, Canadá, EUA, Bélgica) y uno de Corea, habitualmente compartido con un PNC de la región, aunque el orden es variable, incluso porque en varias ocasiones el PNC del otro país deriva el tratamiento del caso al PNC latinoamericano.

4. La aplicación de las Directrices ha llevado a que hayan analizado 80 EMN, incluyendo varias multilatinas con sede en países de la región. En media docena de casos, ha habido más de una presentación, tanto en el mismo país como en otros.

5. Los casos presentados ante un PNC cubriendo a países de América Latina y Caribe son 108, aunque teniendo en cuenta que 13 de ellos son "mixtos", se llega a 135 episodios medidos a nivel nacional.

6. Este desarrollo en la aplicación de los PNC con casos concretos ha tenido a las organizaciones sindicales como protagonista, generalmente organizaciones nacionales, aunque varios casos incluyen a organizaciones de otros países (EUA, Francia, Alemania, Holanda). También se encuentran casos referidos a países latinoamericanos presentados por cuatro federaciones sindicales internacionales (sobre todo UNI, y también ICEM, UITA, IndustriALL e ITF, así como una estructura sudamericana), tanto en formatos supranacionales (incorporando afiliados de otras regiones) como nacional, acompañando a afiliados locales. En ocasiones, la presentación sindical está acompañada por ongs.

7.En cuanto a la eficacia de las presentaciones, se ha hecho una estimación que diferencia situaciones "positivas" e "intermedia, desde el punto de vista del demandante." del resto (casos no aceptados, o no desarrollados/bloqueados). La conclusión alcanzada es que, en promedio, 25% de los casos pueden considerarse positivos, elevándose hasta 38% al incluir los intermedios. El análisis particular de los casos sindicales eleva la efectividad a casi el doble (48%), lo que indica la mucho menor concreción de los casos presentados por ongs y particulares. No se dispone de un ejercicio similar sobre casos de otros países, por lo que no es posible establecer una comparación. OCDE solo ha calculado el porcentaje de casos no aceptados a nivel mundial, equivalente a 1/3 del total.

8.Entre los casos positivos/intermedios las situaciones son muy variadas. En ocasiones, el resultado depende de que el PNC toma una posición activa y, aun cuando la empresa no acepta la mediación, formula recomendaciones que cambian de alguna reforma el escenario previo el escenario previo.

9. Comparando los casos mixtos con los casos individuales, puede señalarse una menor posibilidad de alcanzar situaciones positivas entre los primeros, seguramente ligado a la mayor complejidad.

10. En casos presentados en PNC de otros países, el rendimiento es muy diferente, entre países (Holanda y Francia por arriba) pero también intra ellos. En esta mayor

eficacia, es bastante clara la importancia que tiene el hecho de que el caso sea acompañado por sindicatos y ongs de ese país externo.

11. Del balance por sector, surge claramente la mayor dificultad para que los casos avancen y lleguen a resultados positivos en la actividad minera. A la inversa, pareciera que los casos referidos al sector bancario en Brasil han sido exitosos en su casi totalidad.

12.La paralela judicialización de un caso ha llevado a efectos dispares, a veces a favor y otras en contra. Hay que tener en cuenta que, teóricamente, desde la actualización de 2011, la OCDE ha aclarado que este factor no puede tomarse en sí mismo como razón para rechazar la mediación.

13.Los resultados son considerablemente importantes entre los países analizados. En los PNC de mayor antigüedad (Brasil, Argentina y México), el primero de esos países destaca claramente, con un porcentaje superior de casos positivos/intermedios. En los restantes países, Chile también presenta una eficacia relativamente más alta. Colombia es particular, porque su rendimiento se basa en un número alto de casos intermedios.

14.El PNC peruano aparece como el más débil, en lo que podría tener que ver con el hecho de que la inserción gubernamental del punto tiene una menor jerarquía que en los otros países. A la inversa, la existencia de comités asesores desde organizaciones de la sociedad civil (en Chile, sobre todo) pudiera ser un elemento a favor.

Análisis de casos seleccionados

1. Un ejemplo claro de la posibilidad de que los acuerdos se reviertan posteriormente es el de Unilever en Chile, con base en un análisis del sindicato denunciante. También se encuentra casos en que los procesos posteriores dejaron sin resolver algunos de los problemas detectados (Ethex en Argentina, ASDB en Brasil)

2. El caso mexicano sobre una empresa alemana (Continental Tire) tiene la particularidad de que el acuerdo implica la desaparición de la empresa en favor de la creación de una cooperativa de trabajadores sobre la base del propio sindicato, incluyendo la garantía de compra de parte de la producción.

3. El caso brasileño aplicado a una empresa alemana (ASDB) tiene la particularidad de que se refiere a una empresa (estatal) dedicada a seguro de créditos para exportación, que actúa a lo interno de una empresa privada, por un acuerdo especial. La empresa argumentaba que su sector no está contemplado en las Directrices, por lo que no tenía porqué entrar en la mediación, pero el PNC argumentó que existía un grupo de trabajo en la OCDE que había avanzado recientemente en dirección contraria, y que el propio caso sería útil para profundizar en el tema.

4. El caso de una empresa francesa en México (EDF) es un ejemplo notable de las complejidades de una mediación a través de los PNC en circunstancias en que hay

otros procedimientos locales, a cargo del Estado, que deben cumplimentarse (consulta a comunidades indígenas), con lo que la demanda encuentra escollos independientes de la voluntad de la empresa, y el PNC se declara incapaz de aportar a resolver la situación, aun tomando partido por los demandantes.

ANEXO I

UNIVERSO DE CASOS REFERIDOS A PAÍSES DE AMÉRICA LATINA-CARIBE
2002-2021

Para disponer de una evaluación básica sobre el resultado de los casos, se han utilizado los resúmenes elaborados por OCDE y, cuando es posible (en alrededor de la mitad de los casos) el informe final elaborado por el PNC.

El criterio para considerar positivo a un caso es que haya sido cerrado cumpliendo en términos generales con las expectativas de los demandantes. Esta situación incluye los casos en que el demandante solicitó el cierre del caso por haberse alcanzado un acuerdo paralelo a la mediación. En el otro extremo, se consideraron negativos los casos en que el PNC cerró su tratamiento porque la empresa no aceptó la mediación o por considerar que la presentación no estaba fundamentada. Esta situación incluye casos en el que el demandante no respondió a la demanda de nuevo requerimientos por parte del punto.

Entre ambas situaciones, los casos intermedios son aquellos en que, aun cuando no se alcanzó un acuerdo entre las partes, el PNC formuló por su cuenta recomendaciones a la empresa que van en dirección a lo solicitado.

La información ha sido consolidada de la siguiente forma:

- **La Tabla A** presenta los datos por país, incluyendo tanto los casos individuales como aquellos mixtos en que el país ha sido parte.

- **La Tabla B** presenta los datos completos de los casos mixtos.

TABLA A. DATOS POR PAÍS, INCLUYENDO TANTO LOS CASOS INDIVIDUALES COMO AQUELLOS MIXTOS EN QUE EL PAÍS HA SIDO PARTE

I.ARGENTINA				
Año	**Caso**	**Desarrollo**	**PNC participantes**	**Denunciantes**
2019	Nokia, de Finlandia	Concluído en 2020	PNC Finlandia	Particulares denunciaban violación de de normas impositivas y laborales, y compromisos de información. El caso fue cerrado sin recomendaciones por falta de razones, luego de recibir informes de la empresa. Los demandantes denunciaron un supuesto de conflicto de intereses
2018	Telefónica, de España por su filial, y Telecom/Cablevisión/Grupo Clarín	En proceso	PNC Argentina	Particulares representando a trabajadores que denunciaban problemas de manejo con sus beneficios por el Programa de Propiedad Participada Telecom era de propiedad italiana y francesa, pero en 2017 la compró el Grupo Clarín para integrarla a Cablevisión.
2018	Molinos Río de la Plata, multilatina argentina	Concluido 2019	PNC Argentina	La empresa Maxiconsumo, proveedor habitual de la empresa, denunciaba arbitrariedades en la relación. La empresa no aceptó mediación y el denunciante cambió de estrategia, en favor de la judicialización.
2017	Grupo Techint, de Italia, por su filial Tenaris	Concluido 2019	PNC Argentina, y otros PNC	Particular denunciaba problemas laborales personales. También señalaba que la empresa aparecía en los Panamá Papers, por lo que enviaba el caso a otros PNC (Brasil, Canadá, Italia, Luxemburgo, Japón, México, Reino Unido, EUA). Desistido por haber canalizado la presentación en la justicia y haber tenido un fallo positivo. La empresa fue fundada en Argentina, por lo que a veces se la considera una multilatina local, pero actualmente su sede formal está en Europa.
2016	Ethex, de Bélgica, por su afiliado	Concluido 2019 Positivo	PNC Bélgica Complemento PNC Argentina	ICM y SOCRA (Sindicato de Obreros Ceramistas de la República Argentina) denunciaban problemas laborales.El caso se cerró luego que la empresa presentó un nuevo código de conducta superador del anterior, incluyendo diálogo social.
2016	Lafargue, de la belga Holcim, por su filial	Concluido 2016 Positivo	PNC Argentina	Particular denunciaba problemas laborales.El PNC cerró el caso al comprobar que se había llegado a un acuerdo.
2011	Nidera, de Holanda por su afiliado	Concluido 2011 Positivo	PNC Argentina y PNC Holanda	ONG argentina CEDHA (Centro de Derechos Humanos y Medioambiente) de Argentina, y las ONGs holandesas SOMO y Oxfam Novib, acompañadas por INCASUR (Instituto de Capacitación Sindical del Sur)/CLAT, denunciaban la utilización de trabajo temporario con características de trabajo forzoso en las provincias de Córdoba y S. Fe.El PNC cerró el caso al alcanzarse un acuerdo, por el cual la empresa modificó su política, con base en un monitoreo permanente y el uso del concepto de debida diligencia.
2011	Barrick Gold, de Canadá por su filial	Concluido 2018	PNC Argentina	ONG FOCO (Foro Ciudadano de Participación para la Justicia y los Derechos Humanos) denunciaba problemas medioambientales en la minería de San Juan. El PNC cerró el caso por retiro de la denunciante, insatisfecho por el desempeño del mediador.
2011	Man Ferroostal,de Alemania	Concluido 2016	PNC Argentina	ONG IPADE (Instituto para la Participación y el Desarrollo de Argentina) denunciaba soborno a funcionarios públicos, militares y abogados para conseguir un contrato de patrulleros marítimos. El PNC cerró el caso ante el argumento empresario de que había sido judicializado.
2011	Banco Paribas, De Francia, por su	Concluido 2016	PNC Argentina	ONG ACIJ (Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia) denunciaba evasión fiscal y contrabando

	filial BNP			de divisas. El PNC cerró el caso por inactividad.
2011	Telecom, de Francia e Italia por su filial	Concluido 2017	PNC Argentina	CEPETEL (Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación), denunciaba problemas con la negociación colectiva. El PNC cerró el caso ante la falta de comunicación con el denunciante, al que se pedía más información. El mismo año en que el caso fue cerrado, la empresa fue adquirida por la multilatina Grupo Clarin (su filial Cablevisión).
2011	Glencore, de Suiza, por la actividad de Xstrata en el país	Concluido 2013	PNC Argentina	ONG CEDHA denunciaba problemas medioambientales derivados de que las explotaciones de la empresa afectaban los glaciares, en circunstancias que las evaluaciones habían sido limitadas. Xstrata, de origen australiano, acababa de ser vendida a Glencore, por lo que el caso fue presentado a los PNC Suizo y Alemán, aunque ninguno lo aceptó, derivándolo a Argentina. El PNC cerró el caso debido a que las empresas no aceptaron mediación
2008	Shell, de Holanda y Reino Unido, por su filial CAPSA	Concluido 2009	PNC Argentina y complemento PNC Holanda	ONGs locales IPADE y la internacional IFE(Friends of the E Earth) denunciaban problemas medioambientales. El PNC cerró el caso por el argumento de la empresa de que había que esperar un trámite judicial paralelo
2007	ISS Facility Services, de Dinamarca, por sus filiales en Argentina y Chile	Concluido 2007	PNC Chile Complemento PNC Argentina	CUT Chile denunciaba problemas laborales en su país y en Argentina. Ver análisis de casos mixtos.
2007	VolksWagen, de Alemania, por su filial	No aceptado2007	PNC Alemania	ONGs denunciaban problemas medioambientales derivados de modelos de automóvil. El caso incluía a Brasil y México. Ver análisis de casos mixtos
2007	Skanska, de Suecia, por su filial	Concluido 2008	PNC Argentina	ONG CIPCE (Centro de Investigación y Prevención de la Criminalidad Económica), denunciaba soborno. La empresa denunció violación de la confidencialidad
2007	Accor, de Francia por su filial Accor Services	Concluido 2008 Positivo	PNC Argentina	Particulares denunciaban intentos de corrupción a un diputado nacional. También se involucró a Alliance Group y a Sodexo Pass.
2006	Cargill, de EEUU por su filial	Concluido 2007 Positivo	PNC Argentina	UOMA (Unión Obrera Molinera Argentina) denuncia dificultades para la negociación colectiva. El PNC cerró el caso por alcanzarse un acuerdo, con participación de la representación de la empresa en América Latina.
2004	BNL, Banca Nazionale del Lavoro, de la multinacional italiana	Concluido 2007	PNC Argentina	Asociación Bancaria, acompañada por IROFIET Sección Banca, denunciando problemas laborales. El PNC cerró el caso ante la inactividad del denunciante, ante la venta del banco al HSBC

II.BRASIL				
Año	**Caso**	**Desarrollo**	**PNC participantes**	**Denunciantes**
2020	PETROBRAS, multilatina brasileña	En proceso	PNC Brasil	Par5ticulares denunciaron los ciompromisos de derechos humanos y no divulgación de datos personales
2020	ENI, estatal de Italia	En proceso	PNC Brasil, con apoyo del PNC ItaliaItalia	Particulares denunciaban violación a compromisos en materia de derechos humanos, divulgación de información, soborno y represalias
2020	Asset Management, de Holanda y Norges Bank, de Noruega En relación a Mc Donald	En proceso	PNC Holanda y apoyo de PNC Noruega y Estados Unidos	Ver casos mixtos
2020	Vale,multilatina brasileña	Concluido 2020	PNC Brasil	Una empresa hotelera denunciaba la afectación de su negocio por un accidente en la presa Brumadinho, Sap Sebastiado dos Aguas Claras, Minas Gerais. El El caso se cerró porque las partes

				llegaron a un acuerdo
2020	Vale, multilatina brasileña	En proceso	PNC Brasil	Particulares residentes se referían al mismo caso anterior, denunciando la afectación de sus condiciones de vida en el mismo accidente del caso anterior
2020	Vale, multilatina brasileña	En proceso	PNC Brasil	Productores rurales de frutas y hortalizas en régimen se referìan a la misma situación que los dos casos anteriores, de denunciando la afectación de sus actividades por el mismo accidente mencionado en los dos casos anteriores.
2018	Nestlé, de Holanda, Mc Donald, Donuts yDunkin, y Lilly de EUA. También Jakob Duvier Egbers	En proceso	PNC Brasil, con información a los PNC de Holanda, EUA, Suiza, Alemania e Italia.	Sindicato ADERE y ONG Conectas Dereitos Humanos denunciaban riesgo de trabajo forzoso y otras violaciones a los derechos humanos en cadenas cafetalera en Minas Gerais. Se presentaron dos casos en la misma fecha. El PNC propuso dividir la queja, in acuerdo con erl demandante. Luego cuatro de las empresas proporcionaron información y el PNC aceptó el caso para ellas. Sin resolución posterior
2018	Bracell Group, de Singapur, por su filial BSC/Copener	En proceso	PNC Brasil	Fazenda Estrella Dalva denunciaba. Actividades de la celulosa/forestal Bahía Special Celullose and Cooper Forestal por afectación de su propiedad en la exploración de tierras.
2018	Vale, multilatina brasileña y BHP Billiton por sus filiales	Concluido 2019 Intermedio	PNC Brasil	ICM, IndustriALL, CNQ/CUT y el sindicato SITICOP del sector construcción denunciaban problemas laborales. El PNC cerró el caso ante negativa de la empresa, aunque formuló recomendaciones en cuanto a aumentar los recursos en debida diligencia.
2015 y 2018	ENI, de Italia por su filial Agip Brasil	No aceptado 2019	PNC Brasil	Particular, denunciando acciones de difamación por parte de directivos de la empresa. En 2015, el PNC no aceptó el caso, por haber sido judicializado. Tres años después, se repitió la demanda, y nuevamente fue rechazada.
2015	ASDB/Artradius de Holanda por su filial	Concluido 2018 Positivo	PNC Brasil y PNC Holanda	Seis ONGs, por problemas ambientales en un complejo industrial portuario de Pernambuco. ONGs Both Ends, Forum Suave Espacio Socioambiental, Conectas Dereitos Humanos y Colonia de Pescadores do Municipio de cabo de Sto. Agostino, por su política de promoción de empresas holandesas, aplicado al caso anterior.
2015	Paulinia, de EUA por su filial en Brasil	No aceptado 2015	PNC Chile Complemento PNC Brasil y PNC Venezuela	Particular denunciaba un problema laboral personal.Ver análisis de casos mixtos.
2013	Minera Kinross, de Canadá, por sus actividades locales	Concluido 2016 Positivo	PNC Brasil	Una asociación de la ciudad de Paracatu (urbana/rural),en el departamento de Machadinho, denunció que la empresa había utilizado explosivos, dañanando propiedades. El PNC cerró el caso recomendando diversas medidas a la empresa, en el marco del concepto de Debida Diligencia, y requirió que se la mantuviera informada.
2013	Mappel, de Francia, por su filial	Concluido 2015	PNC Brasil	Sindicato químico denunció problemas laborales. El PNC cerró el caso porque la empresa argumentó que estaba judicializado.
2013	EMN de Alemania, por su filial	No aceptado 2013	PNC Brasil, luego de que se lo transfiriera el PNC Alemania	Particular, denunciando problemas de derechos humanos. .El PNC cerró el caso considerando que no había elementos.
2013	Banco do Brasil, multilatina brasileña	Concluido 2015 Positivo	PNC Brasil	Sindicato bancario de Sao Paolo denunciaba problemas laborales. El PNC cerró el caso por pedido del demandante, ya que se habían resuelto los problemas.
2013	C&A, de Alemania	Concluido 2016 Intermedio	PNC Brasil y complemento PNC Alemania	Particular (un parlamentario alemán) denunciaba que la filial brasileña y la de Bangla Desh, habían sido responsables de un incendio en esta última (factoría Tazreeen) resultando en la muerte de 112 personas. El caso se cerró con recomendaciones. Ver 2007.
2013	Prosegur, de	No concluido	PNC España	UNI por problemas laborales. El caso incluía a

	España, por su filial		Complemento PNC Colombia	Colombia, Perú y Paraguay. Ver análisis de casos mixtos.
2012	Itaú-multilatina brasileña	Concluido 2015 Positivo	PNC Brasil	Sindicato bancario de Sao Paolo denunció problemas laborales referidos a tercerización. El PNC cerró el caso por registrar acuerdos. Ver 2006 y 2009.
2012	Atento, de Telefónica de España, por su filial	Concluido 2015. Positivo	PNC Brasil	CONTRAF/CUT, por problemas laborales en centros de llamada.El PNC cerró el caso comprobando que se estaba desarrollando la negociación colectiva.
2010	Nestlé, de Holanda por su filial	No aceptado 2011	PNC Brasil	Particular, denunciando que su compra de la empresa Purina había ocasionado pérdida de empleos. El PNC cerró el caso considerando que la información era insuficiente. Ver 2018.
2010	Unilever, de Holanda por su filial	Concluido 2015 Intermedio	PNC Brasil Complemento PNC Holanda	CUT y el sindicato STOAAM denunciaron problemas laborales. El PNC cerró el caso recomendando a la empresa un comportamiento socialmente responsable.
2010	Crowe Global, de EUA, por su filial BPO, Business Process Outsourcing	Concluido 2015	PNC Brasil	Sindicato bancario de Sao Paolo y CUT, por problemas laborales. El PNC cerró el caso ante información del a empresa que había dejado de funcionar.
2010	Basf Sudamérica, de Alemania, por su filial	Concluido 2012 Positivo	PNC Brasil	CUT y la Red INTRAB (Sindicato Intercomercial de Trabajadores Nacionales de BASF) denunciaban que la empresa utilizó lagunas legales para desconocer una huelga, y desconocía la presencia de dirigentes sindicales en sus unidades, incluyendo el despido de un dirigente legítimamente electo. El PNC cerró el caso ante un acuerdo por el que la empresa mejoraba las condiciones del diálogo, y se reconocía la participación de la Red en la integración de nuevos empleados. Ver también 2003.
2010	Banco Santander, de España por su filial	Concluido 2013 Positivo	PNC Brasil	Los sindicatos bancarios y de crédito de Sao Paolo, junto a la CUT por problemas laborales. Se presentaron dos casos, cerrados por el PNC considerando que las negociaciones se habían canalizado.
2009	Embraer, multilatina brasileña, por su filial en EUA	Sin información	PNC Brasil y PNC EUA	CUT Brasil, su CNM (Confederación Nacional Metalúrgica), y la Union of Employees in Aerospace Industries, de EEUU, denunciando despidos de 400 trabajadores sin consulta con el sindicalismo.
2009	Vale, multilatina brasileña	Sin información	PNC Brasil	CUT, denunciando el despido inconsulto de 1300 trabajadores, así como a la firma de un acuerdo ilegal de emergencia, que reducía en 50% los salarios.
2009	Itaú-Unibnanco, multilatina brasileña	Concluido 2015 Positivo	PNC Brasil	CONTRAF/CUT, y el sindicato de trabajadores de crédito, denunciaron problemas laborales. El PNC cerró el caso por considerar que se habían desarrollado las negociaciones. Ver 2006 y 2012.
2007	Phillips, de Holanda por su filial	No aceptado 2007	PNC Brasil y PNC Holanda	CUT denunciaba que el presidente de la filial brasileña había manifestado que estaba organizando un movimiento llamado "Cancel" ("Estoy cansado"), y había comenzado a difundir la propuesta en periódicos, invitando a sus clientes, empleadores e inversores a participar. CUT considera que los propósitos del movimiento tenían una intencionalidad política desde la perspectiva de la élite económica.
2007	Vokswagen, de Alemania, por su filial	No aceptado 2007	PNC Alemania	ONGs de denunciaban problemas medioambientales. El caso incluía también Argentina y México. Ver análisis de casos mixtos.
2007	ABN Amro, de Holanda, por su filial	Concluido 2012 Positivo	PNC Brasil	CONTRAF/CUT y CUT, con acompañamiento de UNI Américas Finanzas, denunciaron problemas laborales con el banco. El PNC cerró el caso cuando la CUT informó que el banco había sido comprado por Santander, y se habían iniciado negociaciones.

2007	C&A, de Holanda y Alemania, por su filial	No aceptado 2017	PNC Alemania	CUT, por problemas con la negociación colectiva. El PNC cerró el caso cuando CUT lo pidió, por haberse canalizado la negociación. Ver 2013.
2007	Unibanco, multilatina brasileña, por su filial en Paraguay	Concluido 2012 Positivo	PNC Brasil	CONTRF-CUT y FETRABAN-CUT Paraguay por problemas laborales. Ver análisis de casos mixtos. Mas adelante, Unibanco fue adquirido por Itaú. Ver 2009 y 2012
2006	Shell, de Holanda, por su filial	Concluido 2006	PNC Brasil y PNC Holanda	ONGs CAVE y Miliendefense (Holanda), y SIPETROL-SP/CUT Brasil, denunciaban la falta de atención a reclamos de la Secretaría de Salud de SP sobre violaciones a la legislación federal, estatal y municipal. Se presentaban 65 diagnósticos de enfermedades consecuentes de la contaminación por el contacto con desechos químicos enterrados por la empresa debajo de sus instalaciones. El caso también fue presentado a la OIT y OMS. El PNC cerró el caso tomando el argumento de la empresa en relación con que había sido judicializado.
2006	General Motors, de EUA por su filial	No aceptado 2006	PNC Brasil	ONG ANVEMCA denunció problemas laborales y extorsiones. El PNC cerró el caso considerando que la información no era suficiente y el caso ya estaba judicializado. Ver también 2003.
2005	Pentech, de EUA	Concluido 2008	PNC Brasil	CUT Brasil y sindicato de químicos, por relaciones laborales. El PNC cerró el caso porque la justicia de San Bernardo do Campo falló que la empresa tenía un comportamiento adecuado.
2004	Usina Canabrava	Concluido 2012	PNC Brasil	ONG MAB (Movimento dos Atingidos por Barragens) por problemas medioambientales en una obra. El PNC cerró el caso porque no se trataba de una multinacional.
2005	Alcoa, de EEUU, por su filial en Brasil y CBA, de la multilatina brasileña Votoratim	No desarrollado	PNC Brasil	ONGs MAB y Terra de Dereitos, denunciaban problemas medioambientales vinculados a la construcción de una represa hidroeléctrica en Barra Grande, en el Estado de Santa Catarina y Río Grande do Sul. También había existido fraude en la evaluación previa de impacto medioambiental.
2004	Royal Ahold, de Holanda, por su filial Bompreco	No desarrollado	PNC Brasil	CONTRACS/CUT denunciando que, como parte de su reestructuración, luego de una crisis global, Royal Ahold decidió vender Bompreco a WalMart. El caso no se desarrolló porque el sindicato entró en relaciones con la nueva dueña.
2003	Unilever, de Holanda, por su filial	No desarrollado	PNC Brasil	CUT Brasil, con su sindicato de empresa y el apoyo del Comité nacional de Unilever, denunciando un traslado de local que afectaba trabajadores. El PNC comenzó a ocuparse del caso, pero no lo desarrolló argumentando que previamente necesitaba terminar un código de procedimiento. CUT Brasil ha presentado también el "caso Unilever" ante otro ámbito: la Comisión Sociolaboral del Mercosur, bajo la forma de "consulta".
2003	BASF, de Alemania por su filial	No desarrollado Positivo	PNC Brasil	CUT, por problemas laborales. El caso fue presentado al PNC con el acompañamiento del TUAC, pero antes que se aceptara, la empresa comenzó a negociar. Ver también 2010.
2003	General Motors, de EUA, por su filial	Concluido 2008	PNC Brasil	El sindicato STIMEPA de Porto Alegre, denunció quede de su instalación en el país (1997) la empresa interfirió el derecho a la organización, incluso apoyando la creación de una organización paralela al interior de la empresa, el cual inició una campaña por la desafiliación de los trabajadores del sindicato de la CUT, que contaba con el apoyo de una línea telefónica gratuita, aportada por la empresa. El PNC intentó una mediación que fue negada por la empresa, hasta que lo cerró, argumentando también que el caso había sido ya presentado en OIT. Ver también 2006.
2002	Parmalat, de Italia, por su filial	Concluido 2003	PNC Brasil y consulta a PNC Italia	CONTAC, CUT Brasil y el sindicato local (Porto Alegre, Gravatai), con el apoyo de las centrales

		Intermedio		italianas CGIL, CSIL y UIL, denunciando decisiones arbitrarias de relocalización de la producción entre distintas unidades en el país. El PNC cerró el caso reconociendo que cabe a la empresa la decisión final en este tema, pero también que la participación de los trabajadores y del gobierno, en la evaluación y discusión de las alternativas, podía haber aportado opciones viables para el mantenimiento de la unidad de producción.

III.CHILE

Año	Caso	Desarrollo	PNC participantes	Denunciantes
2020	Asset Management de Holanda y Nortges Bank de Noruega en relación a Mc Donald, de EUA	En proceso	PNC Holanda y apoyo de PNC Noruega y EUA	Ver casos mixtos
2020	Tensa, filial del Grupo AIP, multilatina española y portuguesa	Concluìdo 2020	PNC ChiLe con apoyo de Portugal y España	Particular con funciones de liquidador, en nombre de empresas y particulares, denunció transferencias de fondos al exterior para evadir comp`romisos. El PNC no recibiò respuestas por parte de la empresa y dio por concluido el caso
2019	Unilever, de Holanda por su filial	Concluido 2020 Positivo	PNC Chile Complemento PNC Holanda y PNC Reino Unido	El Sindicato 1 de Unilever y la CUT Chile denunciaban el cierre de un centro de distribución de la empresa, debido a un proceso de externalización, que implicó la desvinculación de 152 trabajadores asociados al Sindicato. Se hacía alusión al protocolo acordado al presentarse un caso anterior en 2005. El PNC aceptó el caso e hizo contactos con otros dos Puntos europeos, pero en paralelo las dos partes, llegaron a un acuerdo, en el marco de un proceso de judicialización paralelo, por el cual se ponía fin a la mediación en relación con las Directrices. En este marco, el PNC formuló recomendaciones en favor de la implementación de la debida diligencia basada en riesgos en la gestión de la empresa. Las partes se comprometieron a informar un año después al PNC sobre el desarrollo.
2018	Grupo Moller-Maers, de Dinamarca por su filial Maersk	Concluido 2019 Intermedio	PNC Chile	El sindicato de la empresa denunciaba problemas de relaciones laborales en sus actividades en la industria del conteiner. El PNC recomendó medidas a la empresa.
2017	Tec Resources, de Canadá, por su Minera Quebrada Blanca	Concluido 2020 Positivo	PNC Chile Complemento PNC Canadá	Sindicato de la empresa denunciaba problemas medioambientales, dificultades para la negociación colectiva y discriminación. Inicialmente la empresa consideró que había falta de mérito en la presentación, pero el PNC insistió y finalmente se negoció hasta llegar a un acuerdo, con seguimiento posterior en 2020 y 2021.
2015	Paulinia, EMN de EUA por su filial local	Concluido 2015	PNC Chile Consultas a PNC EUA y PNC Brasil	Particular denunciaba la deuda de 21años de salarios por parte de la empresa, luego de un finiquito incompleto. También se mencionaba a Venezuela. Ver análisis de casos mixtos.
2014	MNE minera	Retirado 2014	PNC Chile	Municipio del Norte de chile denunciaba problemas medioambientales. El demandante retiró el caso por cambio en la propiedad de la empresa y promesa de una mesa de diálogo.
2014	Starbucks, de EUA por su filial	Concluido 2015 Intermedio	PNC Chile	CUT denunciaba problemas laborales. El PNC cerró el caso al comprobar un acuerdo entre las partes.
2014	Ripley, multilatina chilena, por sus filiales en otros	Concluido 2014	PNC Chile Complemento PNC Colombia y PNC	UNI denunciaba problemas laborales. El caso incluía a Colombia y Perú. Ver análisis de casos mixtos.

	países		Perú	
2014	EMN española del sector eléctrico, por su filial	No aceptado 2015	PNC Chile	Empresa denunciaba que la multinacional dañaría su propiedad, dado la red troncal que estaba construyendo mediante licitación pasaría por su predio.
2013	EMN de Canadá, por sus actividades locales	Concluido 2014	PNC Alemania	ONG denunciaba afectación a intereses individuales en la construcción. El PNC cerró el caso considerando que no había fundamentos.
2011	BHBilliton, de Canadá por su filial	Concluido 2013	PNC Chile	Empresa Escapes Santander, denunciaba problemas en relaciones industriales. El PNC cerró el caso considerando que no se habían acreditado las causas.
2009	Cemaq, de Noruega, por su filial	Concluido 2011 Positivo	PNC Noruega Complemento PNC Chile y PNC Canadá	ONGs Noruegas FOrUM (Forum for Environment and Development) y Friends of the Earth/Noruega denunciaban problemas ambientales y de derechos humanos. El PNC cerró el caso al alcanzar una declaración conjunta entre las partes, incluyendo reconocimientos por parte de la empresa.
2007	Grupo Cummins, multilatina chilena por su filial Banco del Trabajo/Altas Cumbres en Perú	Concluído2008	PNC Chile	CGTP Perú, ONGs PLADES Perú y CENDA Chile denunciaban problemas laborales. Ver análisis de casos mixtos.
2007	Barrick Gold, de Canadá, por su filial Zaldívar	No aceptado 2007	PNC Chile	Sindicatos denunciaban problemas laborales y ambientales. El PNC cerró el caso por inadecuada presentación del denunciante.
2007	ISS Facility Services, de Dinamarca, por su filial	No aceptado 2007	PNC Chile	CUT Chile y el sindicato de la empresa denunciaban problemas laborales. El caso incluía a Argentina. Ver análisis de casos mixtos.
2005	EMN de Holanda, por su filial	No desarrollado	PNC Holanda	Sindicato denunciaba problemas laborales. El caso no tuvo desarrollo, y el denunciante lo presentó al Comité de Libertad Sindical de OIT.
2005	Unilever, de Holanda por su filial	Concluido 2005 Positivo	PNC Chile	CUT, denunciaba problemas laborales. El PNC cerró el caso luego de que las partes acordaran un proceso de negociación colectiva y la entrega de un bonus a los trabajadores. Ver 2019.
2002	Nutreco, de Holanda, por su filial Marine Harvest	Concluido 2003 Positivo	PNC Holanda, transferido al PNC Chile	ONGs holandesa Miliendefensie y chilena Ecoocéano, sobre proceso de cría de salmones, con problemas laborales. El PNC cerró el caso al comprobar un acuerdo entre las partes.

IV.COLOMBIA				
Año	**Caso**	**Desarrollo**	**PNC participantes**	**Denunciantes**
2021	Grupo Glencore, de suiza BHB, de Australia y Angloamerican, de Reino Unido	En proceso	PNC Suiza, Reino Unido y Australia	GLAN (Global Legal Action Network) y otras ongs locales e internacionales (Christian Aid, AIDA, ASK, ABC Colombgia, CAJAR, CINEP/ppp) presentaron dos casos simultáneamente contra las tres empresas matrices de la minera de carbón Cerrejón en Colombia por desplazar comunidades indígenas y agrocolombianas sin consentimiento y contaminar la región. El objetivo de los denunciantes es el cierre progresivo de la minera
2021	CMC, Coal Marketing Co., y ESB, Electricity Supply Board, de Irlanda	En proceso	PNC Irlanda	El grupo del caso anterior presentò dos casos más en el PNC de Irlanda, denunciando la participaciòn de una comercializadora exclusiva de lo producido por la mina en Irlanda (CMC), y a un importante comprador (la estatal ESB)
2020	Asset Management, de Holanda y Norges Bank, de	En proceso	PNC Holanda	Ver asos mixtos

	Noruega, en relación a Mc Donald, de EUA			
2020	Theleperformance, de Francia	En proceso	PNC Francia	UNI y cuatro centrales sindicales francesas denunciaban problemas laborales en un centro de llamada. Incluye a México. Ver análisis de casos mixtos.
2017	Empresa de comunicaciones	No aceptado 2017	PNC Colombia	Un sindicato denunciaba problemas laborales. El PNC cerró el caso por no ser una MNE.
2017	Prosegur, de España, por su filial	No concluido	PNC España Complemento PNC Colombia	UNI denunciaba problemas laborales en Colombia, Perú e India. Se reabría un caso anterior que no había sido cerrado, porque un acuerdo colectivo con el sindicato colombiano había vuelto a ser incumplido. El caso cubría a Colombia, Perú e India. Ver 2013.
2017	Exxon, de EUA por su filial	Concluido 2018 Intermedio	PNC Colombia	El sindicato SINTRAEXXOM denunciaba una presunta violación al derecho al debido proceso legal, la libertad de asociación, la no discriminación y una violación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados. Al momento de la presentación, ya había instancias judiciales, una cerrada y otra aún abierta. El PNC consideró que el ofrecimiento de buenos oficios podría crear un perjuicio grave para las partes involucradas en procedimientos judiciales o provocar una situación de desacato al tribunal. Más en general, también afirmó que el PNC no es la autoridad competente para decidir sobre las presuntas violaciones. De todas formas, el PNC indicaba que, a pesar de los procedimientos judiciales cerrados y en curso, aún se esperaba que la empresa llevare a cabo la debida diligencia con respecto a los impactos adversos que pueda causar o contribuir o aquellos que puedan estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial. El PNC recomendó a las partes crear y promover espacios de diálogo, con el fin de prevenir y mitigar impactos adversos.
2016	Decameron, multilatina de Colombia por su filial Hodecol en el país	Concluido 2017 Intermedio	PNC Colombia	SINTIHOL denunciaba problemas laborales y falta de reconocimiento del sindicato por parte de la empresa, para lo cual había in registró el hecho y por ello no planteó una mediación, pero recomendó a la empresa una política de debida diligencia y la creación de instancias de encuentro con el sindicato.
2016	Drummond, de EUA por su filial	Concluido 2018 Intermedio	PNC Colombia	SINTRADOM/CGT y CGT Colombia denunciaban problemas sindicales, especialmente de salud. El PNC cerró el caso rechazando la solicitud, que las solicitudes estaban más allá de su capacidad del PNC, limitada al ofrecimiento de sus buenos oficios, y podría potencialmente afectar el curso de los procedimientos judiciales existentes. De todas formas, ofrecía mediación facilitar una solución consensuada de los asuntos aceptados para un examen más detenido.
2013	Ripley, multilatina chilena, por su filial	Concluido 2015	PNC Chile Complemento PNC Perú y PNC Colombia	UNI, denunciaba problemas laborales en relación con el sindicato de la empresa en Perú, aunque también incluí a Colombia. Ver análisis casos mixtos.
2013	Prosegur de España por su filial	Sin concusión	PNC España Complemento PNC Colombia	UNI por problemas laborales.El caso incluía Brasil, Paraguay y Perú. Ver 2017. Ver análisis de casos mixtos.
2012	DP,Deutsche Post, de Alemania por sus filiales	Concluido 2014 Positivo	PNC Alemania	UNI e ITF por problemas sindicales. Incluye a Guatemala y Panamá. El PNC aceptó el caso colombiano solamente. Ver análisis de casos mixtos.
2010	Sodeho de Francia, por filiales	Concluido 2011 Positivo	PNC Francia y PNC EUA	CGT denunciaba problemas laborales. Posteriormente el caso se amplió a Rep. Dominicana y Marruecos. Participaron SEIU (de

				EUA) y REL-UITA. Ver análisis de casos mixtos.
2007	BH Billiton de Australia, por su filial Cerrejón	Concluído2009	PNC Australia Complemento PNC Suiza y PNC Reino Unido	ONG colombiana CCdeA denunciaba problemas ambientales. El PNC cerró el caso por no encontrar fundamentos.

V.MÉXICO				
Año	**Caso**	**Desarrollo**	**PNC participantes**	**Denunciantes**
2020	Teleperformance de Francia por sus filiales	En proceso	PNC Francia	UNI y cuatro centrales francesas, denunciaban problemas laborales en centros de llamada, en el contexto del coronavirus. También incluye Colombia. Ver análisis de casos mixtos.
2018	EDF (Electricité de France), de Francia, por su filial EDF Energies Nouvelles	Concluido 2019 Positivo	PNC Francia Complemento PNC México	ONGs denunciaban la afectación de comunidades indígenas y problemas medioambientales por una obra. El PNC cerró el caso ante un acuerdo. El PNC se comprometió a una segunda y tercera evaluación en 2020-2021.
2016	Grupo México, Multilatina mexicano, por su filial Asarco en EUA	Concluido 2016 Intermedio	PNC EUA Complemento PNC México	El sindicato USW de EUA y el sindicato Minero de México denunciaban problemas laborales en el campo de la negociación colectiva. La empresa no aceptó la mediación y el PNC cerró el caso haciendo recomendaciones.
2015	Grupo Chedraui, multilatina Mexicana Por su filial Bodega El Super, en EUA	Concluido 2016 Intermedio	PNC EUA Complementario PNC México	El sindicato UFCW (United Food & Commercial Workers), la ong LAANE (Los Angeles Alliance for a New Economy), el sindicato mexicano FAT (Frente Auténtico del Trabajo) y la ONG de EUA PODER (Project on Organizing, Development, Education and Research), denunciaban problemas laborales. El PNC cerró el caso porque ya estaba siendo tratado en el FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service), quedando en contacto para obtener más información y eventualmente reabrir la mediación.
2012	EMN minera de Canadá por sus actividades en el país	Concluido 2010	PNC México Complemento PNC Canadá	Sindicatos, representantes de un Ejido y particulares denunciaban problemas medioambientales y laborales. El PNC cerró el caso porque había una instancia judicial paralela, no estaba suficientemente fundamentado, y la empresa no aceptaba la mediación.
2012	Grupo Slim, multilatina mexicana, por sus filiales en Nicaragua y El Salvador	Concluido 2012	PNC México	Un sindicato y una ONG denunciaban problemas de relaciones laborales. Ver análisis de casos mixtos.
2012	EMN metalúrgica de Finlandia, por su filial	Concluido 2013	PNC México Complementario PNC Finlandia	Sindicatos denunciaban problemas laborales. El PNC cerró el caso por no existir evidencias.
2008	Grupo Modelo, multilatina mexicana, por Vidriera del Potosí, proveedora	Concluido 2010	PNC México	El sindicato de la empresa, junto al CILAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical), FAT (Frente Único de Trabajadores) y UNT (Unión Nacional de Trabajadores) denunciaban problemas laborales. El PNC cerró el caso considerando que no había causal.
2007	Volkswagen, de Alemania, por su filial	No aceptado 2007	PNC Alemania	ONGs denunciaron problemas de cambio climático, medioambientales. Incluye Argentina y Brasil. Ver análisis de casos mixtos.
2004	Angélica Textile Services, de EUA, en relación con sus filiales Life Uniform en México, a cargo de dos plantas: Markey Tex y Coco Tex	Sin desarrollo	PNC EUA y PNC México PNC Holanda	ONG CATY (Centro de Apoyo a los Trabajadores de Yucatán) y el sindicato UNITE-HEERE denunciaban problemas salariales, de libertad sindical y salud laboral en las dos factorías textiles. Al mes siguiente de presentarse el caso, Life Uniform fue comprada por Healthcare Uniform Co, una empresa de Sun Capital Partners. En este escenario, mejoraron las condiciones laborales, y se dio por terminado el caso.
2004	Michelin, de Francia, por su filial	Sin cierre	PNC México y Francia.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal en Lucha. Con el apoyo de la CGT de Francia,

	Uniroyal			denunciando problemas sindicales.
2002	Continental Tire, de Alemania, por sus filiales	Concluido 2005 Positivo	PNC México Complemento PNC Alemania	ONGs alemanas Germanwatch y FIAN (de OCDE-Watch), con SNRTE (Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi), y del IGBCE (sindicato de la química y energía) de Alemania. Con el acompañamiento de la DGB alemana y la ICEM, denunciaban que la empresa quería trasladar el personal entre filiales, como parte de un ajuste general. La empresa tenía como accionista minoritario en México al Grupo Slim. El caso llevó a una negociación incluyendo reuniones de los denunciantes mexicanos en Alemania, cerrándose cuando la empresa fue vendida en partes iguales al sindicato, convertido en cooperativa y a otra empresa local, garantizándole la compra de parte de su producción.

VI.PERU

Año	Caso	Desarrollo	PNC participantes	Denunciantes
2020	Puspetrol, de Holanda por sus operaciones en el país	En proceso	PNC Holanda	Tres federaciones indígenas(FEDIQUEP, FECONACOR, OPIKAFPE) y ONG holandesa, SOMO, Oxfam en Perú, y Oxfam Novib denunciaban problemas ambientales en la región de Loreto (selva Amazónica. El gobierno peruano había cuestionado a la empresa por la contaminación de dos mil sitios, sin respuesta.
2018	Harriott, De EUA por su filial Starwood	Concluido 2019	PNC Perú Soporte PNC EUA	ONG Fundación Luz Marina denunciaba la afectación de territorios indígenas de la cultura quechua en la construcción de un hotel. El PNC cerró el caso considerando que no estaba fundamentado.
2017	Prosegur, de España por su filial	No concluido	PNC España Complemento PNC Colombia	UNI denunciaba problemas laborales en Colombia, Perú e India. El caso cubría a Colombia, Perú e India. Ver 2013.
2014	Ripley, multilatina chilena, por su filial	Concluido 2015	PNC Chile Complemento PNC Perú y PNC Colombia	UNI, denunciaba problemas laborales en el sindicato de la filial de la empresa en Perú. Ver análisis de casos mixtos.
2013	Prosegur de España, por su filial	Sin conclusión	PNE España Complemento PNC Colombia	UNI por problemas laborales. El caso incluía Colombia, Brasil, y Paraguay. Ver 2017. Ver análisis de casos mixtos.
2011	Doe Run, de EUA, por su filial	Concluido 2012 Intermedio	PNC Perú, Complemento PNC EUA	ONGs locales Cooperación, Movimiento por la Salud de La Oroya, Fórum Solidaridad, Red Uniendo Manos Perú, y las secciones de Oxfam para América (oficinas Lima y Washington) denunciaba problemas medioambientales en la actuación de una minera. El PNC EUA informó que la casa matriz cerró la filial, que quedaba en proceso de liquidación.
2009	Glencore Mineral, de Suiza, por su filial Perubar	Concluido 2016	PNC Perú Complemento PNC Suiza	CUT Perú denunciaba problemas laborales por el uso de una contratista. El PNC consideró que no había fundamentos.
2009	Telefónica, de España, por su filial	Concluido 2017	PNC Perú	SITENTEL/CUT denunciaba problemas de libertad sindical.El PNC no encontró evidencias y recomendó derivar el caso a la justicia.
2007	Grupo Cummins, de Chile por su filial el Banco del Trabajo/Altas Cumbres en Perú	Concluido Intermedio	PNC Chile Complemento PNC Canadá PNC Peú	CGTP, el sindicato local, y las ONGs PLADES/Perú, y SENDA/Chile, denunciaban problemas laboréales. Ver análisis de casos mixtos.
2004	EMN de España, por su filial	Concluido 2004	PNC España	Sindicatos denunciaban problemas laborales. El PNC cerró el caso porque las dos partes no podían llegar a un acuerdo.

VII.OTROS PAISES:
CUBA, BELIZE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, PANAMA, PARAGUAY, URUGUAY,VENEZUELA

País	Año	Caso	Desarrollo	PNC participantes	Denunciantes
ELS	2019	Lafargue/ Holcim, de Suiza, por su filial	En proceso	PNC Suiza	ICM denunciaba problemas laborales.
GUA	2017	Grupo Cobra de España por actividades locales	No aceptado 2017	PNC España	ONG AxS, Alianza por Solidaridad denunciaba violación de derechos humanos indígenas y problemas medioambientales en la construcción del Proyecto Renacer, una obra de infraestructura, donde la empresa era contratista de la multinacional centroamericana CMI, Corporación Multinacional de Inversiones.
VEN	2015	Paulinia, de EUA por su filial	No aceptado 2015	PNC Chile	Particular denunciaba problemas laborales. Con Brasil y Chile. Ver análisis de casos mixtos.
CU	2014	G4S, de Reino Unido, por su trabajo como contratistya	No aceptado 2014	PNCa Reino Unido	ONGs denunciaba la participación de la empresa como contratista del gobierno norteamericano en la Bahía de Guantánamo, en relación con que un preso sin juicio era ciudadano alemán. El caso fue cerrado por falta de fundamento.
ECU	2013	Corriente Resources Mirtador Mine de Canadá, por actividades en el país	No aceptado 2014	PNC Canadá	ONG IFHR (International Federation for Human Rights), CEDHU (Ecumenical Human Rights Commission of Ecuador), y MiningWatch Canadá, por problemas ambienta en la provincia de Zamora Chinchipe. El PNC cerró el caso por no encontrar fundamentos.
PAR	2013	Prosegur, de España o su filial	No concluido	PNC España Complemento Colombia	UNI denunciaba por problemas laborales. El caso incluía a Colombia, Brasil, y Perú. Ver análisis casos mixtos.
ELS	2012	Grupo Slim, multilatina mexicana, por su filial	Concluido 2012	PNC México	Un sindicato y una ONG denunciaban problemas laborales. El caso incluí a Nicaragua. Ver análisis casos mixtos.
NIC	2012	Grupo Slim, multilatina mexicana, por su filial	Concluido 2012	PNC México	Un sindicato y una ONG denunciaban problemas laborales. El caso incluía a El Salvador. Ver análisis casos mixtos.
GUA,	2012	DP,Deutsche Post, de Alemania, por su filial	Concluido 2014	PNC Alemania	UNI e ITF denunciaban problemas laborales. El caso incluía a Colombia y Panamá, así como a otros países. De los tres latinoamericanos, el PNC solo aceptó el caso colombiano. Ver análisis de casos mixtos.
PAN	2012	DP, Deutsche Post, de Alemania, por su filial	Concluido 2014	PNC Alemania	UNI e ITF denunciaban problemas laborales. El caso incluía a Colombia y Guatemala, así como a otros países. De los tres latinoanamericanos, el PNC solo aceptó el caso colombiano. Ver análisis de casos mixtos.
DOM	2010	Sodexo, de Francia, por su filial	Concluido Positivo	PNC Francia Complemento PNC EUA	CGT Francia denunciaba problemas laborales en varios países. Ver análisis de casos mixtos.
GUA	2009	Goldcorp Inc, de Canadá, por sus actividades en el país	Concluido 2011	PNC Canadá	ONGs guatemaltecas FGREDEMI (Frente de Defensa San Miguelense), yong norteamericana CIEL (Centre for International Environmental Law) denunciaban afectación de los

					derechos de comunidades indígenas locales donde la empresa había adquirido terreno. El PNC cerró el caso considerando que no era necesaria una mediación.
PAN	2007	G4S, de Reino Unido por su filial	No aceptado 2007	PNC Reino Unido	UNI denunciaba problemas laborales. El caso incluía a Uruguay. Ver análisis de casos mixtos.
URU	2007	Group Securitas, de Reino Unido, por su filial	No aceptado 2007	PNC Reino Unido	UNI denunciaba problemas laborales. El caso incluía a Panamá. Ver análisis de casos mixtos.
PAR	2007	Unibanco, de Brasil, por su filial Interbanco	Concluído2012 Positivo	PNC Brasil	CONTRAF-CUT Brasil y FETRABAN Paraguay denunciaban problemas laborales. Ver análisis de casos mixtos.
URU	2006	Botnia, de Finlandia, por su filial Metsa- y la proveedora Kemmira	No aceptado 2006	PNC Finlandia	ONG argentina CEDHA denunciaba potenciales problemas medioambientales en la construcción de una planta de celulosa. El PNC cerró el caso por no encontrar fundamentos.
URU	2006	Finnvera, de Finlandia, por el financiamiento de Botnia	No aceptado 2006	PNC Finlandia	ONG argentina CEDHA sobre el mismo caso anterior y con igual final.
URU	2006	Nordea, de Suecia, por el financiamiento de Botnia Ver caso anterior	No aceptado 2008	PNC Suecia, con comunicación al PNC Noruega	ONG argentina CEDHA y ONG noruega Bellana, sobre el mismo caso anterior y con igual final.
ECU	2005	Ascendant Cooper Co, de Canadá, por actividades en el país	Retirado 2006	PNC Canadá	ONGs Mining Watch Canada (MW), Friends of the Earth Canadá (FoE) and DECOIN (Defensa y Conservación Ecológica de Intag) denunciaban problemas ambientales. Los denunciantes no aceptaron los términos de referencia establecidos por el Punto para la mediación. El Punto derivó el caso a la embajada canadiense en Ecuador.
VEN	2004	EME de España	No aceptado 2004	PNC España	Sindicato denunciaba problemas laborales. El PNC cerró el caso luego que el denunciante no respondió a pedidos de más información.
ECU	2003	West LB, de Alemania, por actividades en el país	No aceptado 2003	PNC Alemania	Greenpeace, denunciaba problemas medioambientales.
BEL	2003	EMN de Dinamarca por su filial	No aceptado 2003N	PNC Dinamarca	Sindicato denunciaba problemas laborales. Ver análisis de casos mixtos.
ECU	2003	EMN de Dinamarca, por su filial	No aceptado 2008	PNC Dinamarca	Sindicato denunciaba problemas laborales. Ver análisis de casos mixtos.
ECU	2003	EMN bancaria, de Alemania, por su filial	Concluido 2003	PNC Alemania	ONG denunciaba problemas de manejo financiero. El PNC cerró el caso considerando que no había fundamentos.
ECU	2002	Aker kuaene de Noruega, por su filial KPSI en EUA, en relación con su actividad en la prisión de Guantánamo	Concluido 2005 Positivo	PNC Noruego	ONG ForUM (Forumfor Envirment and Development) denunció las actividades de mantenimiento de infraestructura que hacía la empresa, por la violación de los derechos humanos de los presos, que no tenían un juicio apropiado. El PNC planteó que la empresa debía, en parte, acabar con sus actividades en la prisión, para cumplir con el capítulo sobre Ética de las Directrices.

GUA	2002	Choi Shin, de Corea, por sus filiales	Concluido 2003	PNC Corea, Complemento PNC EEUU y PNC Holanda	UNI desde su sector de textil y vestimenta, y sindicatos locales de la empresa y las centrales coreanas FKTU y KCTU. UITA también participó vía su organización afiliada FESTRAS. El caso se cerró sin acuerdo éntrelas partes.

TABLA B. DATOS COMPLETOS DE LOS CASOS MIXTOS.

País	Año	Caso	Desarrollo	PNC participantes	Denunciantes
BRASIL CHILE COLOMBIA	2020	Mc Donald, de EUA, Asset Management, de Holanda y Norges Bank, de Noruega	En proceso	PNC Holanda y apoyo PNC Noruega y PNC EUA	La UITA, EFFA-UNITA (la Federación europea de UITA), SEIU (EUA) y UGT (España) denunciaban a Mc Donald, una empresa financiera comercializadora y una estatal noruega compradora de sus productos, por xxx No cumplir con compro0misos en derechos humanos y en empleo y relaciones laborales. El caso incluye a Brasil, Chile, Colombia, Austria, Francia, Reino Unido y Estados Unidos
COL, MEX	2020	Teleperformance de Francia por sus filiales	En proceso	PNC Francia	UNI y cuatro centrales francesas (CFDTR, CGT, FO, CGT-FATP denunciando la violación de condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los call-centers, en el contexto del coronavirus También incluye a EUA, Grecia, Portugal y Reino Unido. El PNC ha aceptado el caso, en el marco de su política sobre el tema del coronavirus. El PNC de España todavía no ha emitido una declaración final en cuanto al caso original, pero se entiende que muchos de los problemas específicos relacionados con Colombia fueron abordados en un convenio colectivo firmado en octubre de 2015 entre el sindicato colombiano, SINTRAVALORES, y Prosegur.
COL, PE	2017	Prosegur, de España, por sus filiales	En proceso	PNC España	UNI, denunciaba problemas laborales en dos países latinoamericanos que habían sido objeto de una demanda anterior, agregando India. El PNC no había aún cerrado el caso anterior. Ver 2013.
CL, BRA, VEN	2015	Paulinia, EMN de EUA por su filial local	Concluido 2015	PNC Chile Consultas a PNC EUA y PNC Brasil	Particular denunciaba una deuda salarial de muchos años, luego de un finiquito incompleto. Los PNC consultados dijeron que no tenían antecedentes. El PNC cerró el caso considerando que no tenía fundamento, por trascender el contenido de las Directrices.
COL, CHILE PU	2014	Ripley, multilatina chilena por su Filial en Perú	Concluido 2015	PNC Chile Complemento PNC Colombia y PNC Perú	UNI, por problemas laborales. Ver Análisis Chile.
BRA, COL, PAR, PE	2013	Prosegur, de España, por sus filiales	No concluido	PNC España Complemento PNC Colombia	UNI denunciaba problemas laborales. En 2015 se alcanzó un convenio colectivo en Colombia. El caso no era cerrado por el PNC español. Ver 2017.
COL, GUA,	2012	DP,Deutsche Post, de Alemania	Concluido 2014 Positivo para	PNC Alemania	UNI e ITF, denunciaban problemas laborales. El caso incluía a EUA,

PAN,		Por sus filiales	Colombia		Noruega, Sudáfrica, Indonesia, Vietnam, Bahréin, Hong Kong, Malawi. De los tres latinoame4ricanos, el PNC aceptó el colombiano. El PNC cerró el caso ante acuerdos en los países aceptados, agregando recomendaciones. En el caso colombiano, la empresa aumentó la visibilidad del sindicato y evaluó sus relaciones laborales, con derivación de las conclusiones al sindicato y al PNC, quien iba a seguir el monitoreo dos años más.
ELS, NIC	2012	Grupo Slim, multilatina mexicana, por sus filiales de telefonía	Concluido 2012	PNC México	Un sindicato y una ONG denunciaron problemas de relaciones laborales. El PNC consideró que no había suficientes elementos. El denunciante hizo una segunda presentación al año siguiente, que también fue rechazada.
COL, DOM	2010	SODEHO, de Francia, por sus filiales	Concluido 2011 Positivo	PNC Francia Complemento PNC EUA	CGT Francia denunció problemas laborales en las filiales de Colombia, Rep. Dominicana, Marruecos y EUA. El PNC consideró que no había fundamentos para el caso, pero las partes continuaron sus negociaciones y llegaron a un acuerdo en 2011.
CHI, PE	2007	Grupo Commins, multilatina chilena, por su filial Banco del Trabajo en Perú	Concluido 2008	PNC Chile	CGTP, el sindicato local, ONG PLADES/Perú, y ONG SENDA/Chile. Acompañamiento de UNI Finanzas. por problemas laborales de unos años antes. El PNC concluyó que había un fallo positivo de la justicia en favor del sindicato, y que tiempo después de presentarse la denuncia Perú había ingresado a la OCDE. Además, la empresa había sido adquirida por el Scotiabank de Canadá.
CHI ARG	2007	ISS Facility Services. de Dinamarca por sus filiales	Concluido 2007	PNC Chile, Complemento PNC Argentina	CUT Chile, por problemas con la negociación colectiva. El NPC cerró el caso por inactividad del denunciante.
ARG, BRA, MEX	20076	EMN de Alemania, por sus filiales	No aceptado 2007	PNC Alemania	ONGs por problemas de cambio climático e información. El caso incluía a 35 países.
URU, PAN,	2007	Grupo Securitor, de Reino Unido, por sus filiales	Concluido 2008	PNC Reino Unido	UNI denunciaba problemas laboréales. Vinculado a otro referido a EEUU, Israel, Congo, Grecia, Malawi, Mozambique, Nepal, Uganda. El PNC cerró el caso por falta de fundamentos.
BRA, PY	2006	Unibanco, multilatina brasileña por Interbanoc, su filial en Paraguay	Concluido 2012 Positivo	PNC Brasil	CONTRAF/CUT y FETRABAN/CUT, denunciando un caso de problemas laborales hacia una trabajadora paraguaya por su despido siete meses antes de alcanzar su estabilidad completa (tenía una parcial por ser dirigente), y además embarazada, lo que había sido informado y la empresa no había aceptado el comprobante, cortándole la cobertura de salud. La justicia falló en su favor, y fue reincorporada, pero sin el pago del salario anterior y ubicándola en otro puesto de trabajo, sin asignarle tarea. Luego fue nuevamente despedida. El caso fue tomado por UNI Américas Finanzas para hacer una campaña mundial como parte de sus acciones con perspectiva de género. El PNC cerró el caso ante comunicación del

					denunciante que había habido acuerdo.
ECU,BEL	2003	EMN de Dinamarca, por sus filiales	Concluido 2003	PNC Dinamarca	Sindicatos denunciaron problemas laborales. El PNC cerró el caso considerando que no había fundamentos.

ANEXO II

DETALLE DE LOS RESULTADOS
SEGÚN EMPRESAS MULTINACIONALES DEMANDADAS

I.CASOS POSITIVOS

País de origen de la empresa	Nombre de la empresa	Localización del caso (PNC)
Alemania	BASF (dos casos)	Brasil
	Continental	México
	Deutsche Post	Alemania/México
	C&A	Brasil
Bélgica	ETHEX	Argentina
Brasil	Banco Itaú multilatina Brasil	Brasil
Canadá	Kinross	Brasil
	Tec Resources	Chile
España	Banco Santander	Brasil
	Telefónica/Atento	España/Brasil
EUA	Cargill	Argentina
Francia	Grupo EDF	México
	Sodexo	México
Holanda	Nutreco	Chile
	Nidera	Argentina
	UNILEVER	Reino Unido/Chile
	ADSB/ Artradius	Brasil
Noruega	Aker Kuaene	Cuba/EUA
	ADSB/ Artradius	Brasil
	Cerma	Chile

II. CASOS INTERMEDIOS

País de origen de la empresa	Nombre de la empresa	Localización del caso (PNC)
Alemania	C&A/	Brasil
Brasil	Vale (multilatina)	Brasil
Canadá	BH Billiton (dos casos separados)	Brasil y Chile
Chile	Ripley (multilatina)	Chile y Colombia
	Grupo Cummins (multilatina)	Chile y Perú
Colombia	Decameron (multilatina)	Colombia
Dinamarca	Grupo Moller-Maers	Brasil
EUA	Starbucks	Brasil
	Exxon	Colombia
	Doe Run	Perú
Holanda	Unilever (y Reino Unido)	Brasil
	C&A (y Alemania)	Brasil

Italia	Parmalat	Brasil
México	Grupo México (multilatina)	México y EUA
	Grupo Chedraui (multilatina)	México y EUA

III.CASOS NEGATIVOS		
País de origen de la empresa	**Nombre de la empresa**	**Localización del caso (PNC)**
Alemania	Mann Ferroostal	Argentina
	West LB	Ecuador
Argentina	Molinos (multilatina)	Argentina
Brasil	CBA-Votorantim (multilatina)	Brasil
	Embraer (multilatina)	Brasil y EUA
Canadá	Barrick Gold (dos casos separados)	Argentina y Chile
	Goldcorp	Guatemala
	Corriente Resours Mirtador Group	El Salvador
	Ascendent Cooper	Ecuador
Corea	Choi Shin	Guatemala
Dinamarca	ISS	Argentina y Chile
España	Prosegur	Colombia, Perú, Brasil, Paraguay
EUA	Exxon (dos casos separados)	Brasil y Colombia
	General Motors (dos casos)	Brasil
	Growe Global	Brasil
	Alcoa	Brasil
	Pertech	Brasil
	Hotel Harriot	Colombia
	Drummpond	Colombia
	Angélica Textiles	México
Finlandia	Botnia (y dos empresas más vinculadas a su operación)	Uruguay
Francia	Banco Paribas	Argentina
	Telecom	Italia y Argentina
	Mappel	Brasil
	Michelin	México
Holanda	Shell (y Reino Unido)	Argentina y Brasil (dos casos diferentes)
	Nestlé	Brasil
	Unilever	Brasil
	Phillips	Brasil
	Royal Ahold	Brasil
Italia	ENI	Brasil
México	Grupo Slim (multilatina/México)	El Salvador, Nicaragua
	Grupo Modelo (multilatina)	México
Reino Unido	Grupo Securitas	Panamá y Uruguay
Suecia	Skanska	Argentina
Suiza	Glencore	Argentina y Colombia (dos casos separados)

IV.EN PROCESO		
País de origen de la empresa	**Nombre de la empresa**	**Localización del caso (PNC)**
Argentina	Grupo Clarín (multilatina)	Argentina
Brasil	Vale (multilatina)	Brasil
España	Telefónica	Argentina
EUA	Starbucks	Brasil
	Mc Donald	Brasil
Francia	Theleperformance	Colombia y México
Holanda	Nestlé	Brasil
	Pluspetrol	Perú
	Lafargue-Holcim	El Salvador
Singapur	Grupo Bracell	Brasil

ANEXO III

DESCRIPCIÓN DE CASOS POSITIVOS SELECCIONADOS

I. CONTINENTAL TIRE (Alemania)
Localización del caso: PNC Alemania y PNC México
Periodo de desarrollo: 2002-2005
Demandantes: Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE), y dos ONGs alemanas (German Watch y FIAN International)

La Manufacturera Euzkadi, de capitales vascos, se había instalado a fines de los años veinte en México. En 1936 se fusionó con la B.F. Goodrich International, de capital norteamericano, manteniendo capitales de origen mexicano y español La planta de Jalisco, de 1970, fue considerada durante mucho tiempo como la más moderna de América Latina. En 1995, el Grupo Slim compró la empresa, pero la vendió a los tres años a Continental Tire, quedando como accionista minoritario. Esta empresa buscaba formas renovadas de penetración en el mercado norteamericano, luego de que fracasara la producción propia en Carolina del Norte (donde también se produjo un episodio sindical importante, como reacción a la forma de trabajo de la empresa en ese lugar). El sector también estaba afectado por la concreción del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte.

El episodio denunciado se refería al cierre de cinco plantas (una de ellas la de Jalisco) en diciembre del 2001, para concentrar la producción en la ubicada en San Luis Potosí, además de modificar los acuerdos laborales preexistentes. Como resultado se despedía a 1164 trabajadores.

El SNRTE tomó el local para evitar que se retiraran llantas y equipos, y llamó inmediatamente a huelga. Al poco tiempo, también realizó una marcha hacia la ciudad de México, pasando por distintas plantas del sector y de la industria automotriz.

En el plano legal, denunció ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la ilegalidad del cierre, dada la violación de artículos de la Ley Federal de Trabajo, por no haberlo solicitado previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y demostrar la necesidad de la medida. Por su parte, la empresa solicitó que se declarase inexistente la huelga.

En marzo del 2002, la Junta declaró improcedente el movimiento de huelga, ante lo cual el sindicato pidió un amparo a la justicia laboral, que fue concedido.

Desde el inicio, el sindicato estaba haciendo gestiones internacionales, con el apoyo de la ICEM, el sindicalismo alemán (DGB y el sindicato de la química y energía), así como de las dos ONGs mencionadas.

Durante la presentación del caso, el sindicato visitó tres veces la casa matriz de la empresa, reuniéndose con la conducción y accionistas, También participó la embajada mexicana en Alemania. Una de las visitas coincidió con la presencia del presidente mexicano en el país.

El sindicato visitó a parlamentarios, con el contexto de que el Grupo de los Veinte realizaba una campaña de denuncia ante el Parlamento Europeo por el comportamiento de multinacionales europeas en A. Latina. Como resultado, el Parlamento aprobó una resolución para ser presentada en la segunda Cumbre UE. - A. Latina, que incluía una mención explícita sobre el caso ("el despido violento de los trabajadores de Euzkadi llamó particularmente la atención de los eurodiputados, y amenaza con convertirse en un caso emblemático").

Con el apoyo de los accionistas críticos de la empresa, el sindicato participó de la asamblea anual, donde desmintió el informe oficial, que señalaba que la planta había sido cerrada por la negativa de la representación sindical a aceptar los cambios propuestos por la empresa.

Durante el conflicto, una parte de los miembros del sindicato (360) aceptó la propuesta indemnizatoria de la empresa, con lo que los trabajadores que mantuvieron la postura fueron 604. En ese periodo también hubo un movimiento laboral de los trabajadores de la planta de San Luis Potosí.

El episodio fue analizado durante otra asamblea de accionistas, nuevamente con la participación del sindicato, lo que le costó el puesto al presidente del Consejo de Administración.

El papel del PNC mexicano fue limitado, ya que demoró dos años para emitir su parecer, luego de haber entrevistado al sindicato una sola vez. Entretanto la cartera laboral consideró improcedente la huelga (una figura que no existe en la Ley Federal de Trabajo), lo que fue apelado por el sindicato ante la justicia laboral, quien la aceptó.

En febrero del 2004, la justicia laboral reconoció la huelga.

Finalmente, a 37 meses de iniciado el conflicto, la empresa llegó a un acuerdo con el sindicato. llegó a un acuerdo con el sindicato, por el cual:

1. Entregaba el 50% de las acciones a los trabajadores, a cambio del pago de salarios caídos, para que el sindicato se hiciera cargo de la producción.
2. Vendía el restante 50% a la empresa local Llanti Systems.
3. Proporcionaba asistencia técnica por seis meses.
4. Se comprometía a comprar medio millón de llantas al año de la producción. El Estado mexicano, por su parte, eximía a la nueva empresa de impuestos y canalizaba recursos económicos de apoyo a las PYME. La empresa quedaba valuada en 80 millones de dólares. Por su parte, los trabajadores disolvían el sindicato y creaban la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente.
5. Se ha interpretado que en la decisión de la empresa influyó el hecho de que ésta era patrocinante del mundial de fútbol del 2006, y no quería arriesgarse a que el conflicto siguiera en esa fecha.

II.AKER KVAERNER (Noruega) **Por su subsidiaria norteamericana en la Bahía de Guantánamo, Cuba**
Localización del caso: PNC Noruega
Periodo de desarrollo: 2003-2005
Demandantes: ONG Forum for Environment and Development (ForUM)

La demanda se refería a las actividades de la subsidiaria Process Services (KPSI, en EUA), que proporcionaba servicios de infraestructura a la cárcel de Guantánamo, en Cuba. El PNC aceptó el caso, en representación del Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Comercio e Industria, y la Confederaciones Empresas Noruegas.
La subsidiaria tenía un acuerdo con el Departamento de Defensa y de Marina de EUA, desde 1993 en tareas de mantenimiento en los servicios de agua y electricidad. Desde 2001, la prisión había recibido a terroristas prisioneros por operaciones militares, en países como Afganistán.

La denuncia señalaba que, por ello, las actividades de la empresa entraban en conflicto con el capítulo sobre derechos humanos de las Directrices siguiendo el planteo de organismos de derechos humanos sobre que el

proceso judicial había sido ilegal y se practicaban torturas. La demanda pedía que la empresa discontinuara su actividad por razones éticas.

El PNC evaluó que la empresa no había sido clara, al no proporcionar información sobre esta actividad, en una situación que requería una particular vigencia para que se cumplieran los principios de responsabilidad social empresaria. En consecuencia, urgió a la empresa a tener un código de conducta para sus actividades en el exterior.

III.BANCOS SANTANDER (España), ITAÚ y DO BRASIL (Brasil)
Localización: PNC Brasil
Periodo de desarrollo: 2009-2015
Demandantes: CUT Brasil, CONTRAF-CUT, bancarios de Sao Paolo

Los demandantes han presentado cinco casos referidos a problemas laborales que, aun con retraso, han llegado a acuerdos positivos.
Incluye un caso referido a Uibanco (luego absorbido por Itaú) en Paraguay, resuelto cinco años después.

Comentarios adicionales:

1. Ha habido otro caso bancario referido al ABN Amro, que terminó cuando la sucursal fue vendida al Santander.
2. Otro caso bancario se refería a centros de llamada que operaban en el sector, involucrando a Atento de Telefónica/España por abonar salarios por debajo del mínimo legal, de España, que también ha sido positivo.
3. Solo un caso adicional en relación con Crowe Global no tuvo un cierre positivo.

IV.CERMAQ (Noruega)
Localización de desarrollo: PNC Noruega y PNC Canadá
Periodo de desarrollo: 2009-2011
Demandante: ONGs Noruegas FOrUM (Forum for Environment and Development) y Friends of the Earth/Noruega. Involucramiento del Observatorio Laboral y Ambiental de Chile (OLACH)

Cermaq es la empresa de cría de peces (salmón y trucha) y de alimentos para peces más grande del mundo, en su país sede, Escocia, Canadá y Chile. El gobierno noruego es el accionista mayoritario de la compañía.

La demanda señalaba que, en el marco de una crisis general del sector iniciada en 2007, en la filial chilena, la cría de salmón, tal como se la realizaba, era una amenaza ambiental a través de la propagación de los piojos y la enfermedad del salmón procedentes de sus granjas de peces. Además, eran inapropiados los procedimientos de seguridad, y se incurría en despidos infundados, para impedir la libre asociación de los trabajadores en sindicatos. Un capítulo especial, que se extendía a las filiales de la empresa en Canadá, era el de la falta desconsideración por los pueblos indígenas de la zona en explotación.

Se llegó a una Declaración conjunta, donde la empresa reconocía que:

1. Si las exigencias de las autoridades en materia de acuicultura no aseguran la sostenibilidad del sector, éste debe asumir la parte de responsabilidad que le corresponde. La empresa reconoce que las instalaciones acuícolas estaban demasiado cerca unas de otras en varios lugares de la Región X, y las exigencias en cuanto a procedimientos de prevención de las enfermedades de los peces no eran suficientes.
2. Existe una conexión entre la manera en que se ha gestionado la acuicultura en Chile y la propagación de la enfermedad de los peces que produjo el derrumbe de la industria acuícola chilena en 2007. No se observó en medida suficiente 'el principio de precaución.
3. El uso sostenible de los recursos comporta el 'principio de precaución' y la conducta responsable en el momento de afrontar los retos sociales y medioambientales, es un factor decisivo para el futuro de la industria acuícola.
4. Debió haberse dado un mayor empuje al desarrollo de un marco más sostenible para el sector. En Noruega conocimientos que permitían configurar la normativa adecuada para la industria acuícola, en los que se hubiera podido basar la labor de influir en la normativa chilena. La empresa ha aprendido del derrumbe de la industria acuícola en Chile.
5. La empresa es responsable ante las personas, la sociedad y el medio ambiente afectados por su actividad.

En este marco, las partes acordaban una cooperación y el contacto futuro entre ellas se base en la confianza recíproca y el esclarecimiento de los hechos.
La empresa se comprometía a:

1. A contribuir al desarrollo y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente; a desarrollará medidas adicionales para reducir al mínimo el riesgo de daños graves al medio ambiente circundante, derivados de sus actividades; seguirá elaborando memorias de sostenibilidad, con verificación externa por terceros independientes.
2. Para los indicadores ambientales se tomará en cuenta la opinión de grupos que puedan verse afectados por las actividades.
3. En relación con los territorios indígenas donde la actividad de la empresa puede afectar los derechos humanos, la actividad será concordante con el Convenio 169 de OIT y la Declaración de UN sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, y se procurarían acuerdos mutuamente ventajosos.

V.BASF Sudamérica (Alemania)

Localización del caso: PNC Alemania y PNC Brasil

Periodo de desarrollo: 2010-2011 (y con un caso previo en 2003)

Demandante: CUT Brasil y la Red INTRAB (Sindicato Intercomercial de Trabajadores Nacionales de BASF).

Según los demandantes, la empresa utilizó lagunas legales, nominalmente el mecanismo de Interdicto Prohibitorio, para evitar la presencia de dirigentes sindicales en sus unidades, y no utilizó el canal de diálogo social al momento del despido de un representante de los trabajadores legítimamente electo. Se había desarrollado una huelga, que para la justicia no había cumplido algunas formalidades legales, con lo que la empresa recurrió al mecanismo legal de Interdicto Prohibitorio.

El PNC aceptó el caso considerando que la denuncia presentaba elementos relevantes y documentados Finalmente se alcanzó un compromiso con los siguientes contenidos: mejorar las condiciones del diálogo entre los representantes de los trabajadores y la empresa en caso de advertencia y / o suspensión de los representantes, e incluso en los casos de despido por causa justificada; y la participación de la Red en la integración de nuevos empleados.

Comentario adicional: en 2003, la CUT ya había presentado una pre- demanda sobre BASF, con el acompañamiento del TUAC, pero antes de concretarse la retiró porque la empresa había entrado en negociaciones

VI. Grupo SODEHO (Francia)

Localización del caso: PNC Colombia, PNC Francia y PNC EUA

Periodo de desarrollo: 2010-2011

Demandante: CGT Colombia, referente a las filiales del Grupo en Colombia y EUA. También participaron SEIU (Service Employees International Union) en EUA y REL-UITA (Regional latinoamericana de la Unión Internacional de Alimentos, Agricultura, Hotelería, Restaurant, Catering, Tabaco y Ramas Afines) En un segundo momento, el caso se amplió a Rep. Dominicana y Marruecos.

Sodeho se dedica a servicios de comida y administración de instalaciones en 80 países, 34 mil locales, y ocupa a 380 mil trabajadores.

La consulta se refería a la falta de libertad sindical en las filiales de la empresa. El PNC recomendaba:

1. Respetar el derecho de sus empleados a ser representados, y a negociaciones constructivas, con el fin de llegar a acuerdos sobre las condiciones de empleo.
2. Tomar las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad del ambiente laboral en sus actividades.

Las partes llegaron a un acuerdo, firmándose un convenio marco internacional entre la empresa y la REL-UITA, que preveía el establecimiento de un diálogo regular y progresivo entre la Dirección General y los representantes sindicales sobre el mantenimiento del respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, derechos de asociación y negociación colectivo, derecho de los empleados a crear sindicatos y afiliarse a ellos por su propia voluntad).

El PNC también tomaba nota del compromiso del grupo SODEXO de implementar plenamente las recomendaciones establecidas en las Directrices de la OCDE en el área de relaciones laborales.

VII.DECAMERON (Colombia)

Localización del caso: PNC Colombia

Periodo de desarrollo: 2011

Demandante: sindicato SINTHOL de Colombia

La demanda planteaba la no observancia de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados, y solicitaba que la empresa lo reconociera. El caso estaba siendo tratado en los tribunales nacionales colombianos.

Por la existencia de esta instancia legal, el PNC no ofreció mediación, pero de todas formas esperaba que la empresa llevara a cabo la debida diligencia con respecto a los impactos adversos que pudieran causar o contribuir o aquellos que puedan estar directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios. por una relación comercial. Para ello, la empresa debería crear espacios de diálogo con el sindicato, a los fines de mitigar y / o atender impactos adversos.

VIII.NIDERA (Holanda)

Localización del caso: PNC Holanda, y PNC Argentina

Periodo de desarrollo: 2011

Demandantes: ONG argentina CEDHA, ONGs holandesas SOMO y Oxfam Novib

La demanda se refería a la contratación de trabajadores temporales en tareas de despinochado en las provincias de Córdoba y Santa Fe, lo que involucraba trata de personas, exposición a trabajos inhumanos, negativa de atención médica digna y de condiciones adecuadas de higiene para satisfacer las necesidades humanas básicas.

Se denunciaba también la falta de información hacia los trabajadores acerca de las condiciones, lugar y contenido de las tareas que debían realizar; amenazas realizadas para evitar que los trabajadores abandonen su prestación y condiciones de explotación mediante el hecho de tener que comprar alimentos a precios excesivos que luego eran descontados de sus salarios.
La mediación terminó con un acuerdo por el cual la empresa:

1. Establecería un procedimiento de debida diligencia en materia de derechos humanos en la cadena de suministros y mecanismo de reclamación. Se elegía a una empresa privada para monitorear el proceso, incluyendo entrevistas a los trabajadores.
2. Desarrollaría Estándares para Socios Comerciales, incluyendo la condición de que, en caso de incumplimiento, la empresa tomaría medidas correctivas, hasta llegar a la terminación del contrato.
3. Implementar el Canal Nidera, como mecanismo virtual (ligado a la web de la empresa) de quejas corporativas, garantizando una posterior investigación.
4. Establecer un plan que abarca la comunicación, la capacitación y la orientación para los socios comerciales sobre el contenido de estos estándares.

Los demandantes extranjeros visitaron los campamentos para verificar si se cumplía el acuerdo.

IX.DEUTSCHE POST DHL (Alemania)

Localización del caso: PNC Alemania

Periodo de desarrollo: 2012-2014

Demandante: UNI Global Union e ITF Iinternacional de Trabajadores del Transporte), sobre Colombia, Guatemala, Panamá y otros países

La demanda se refería a una serie de temas laborales criticables, en la operación de la empresa en varios países:

1. No reconocer el derecho a sindicalizarse.
2. Discriminar sistemáticamente a los empleados afroamericanos e hispanos en sus actividades.

3. Recurrir excesivamente a agencias de trabajo temporario, para evitar tener que pagar salarios regulares y dar empleo a miembros de sindicatos.
4. Utilizar la prueba del polígrafo con sus empleados.

El PNC acepto la demanda para Colombia, Turquía, Indonesia y Vietnam, no así para el resto (Guatemala, Panamá, Bahrein, Hong Kong, Sudáfrica, Malawi, Estados Unidos y Noruega), por considerar que las alegaciones no eran lo suficientemente específicas o se referían a casos ya resueltos. Respecto de los temas demandados, no se aceptaban los referidos al uso de agencias de trabajo privadas ni el de uso de detectores de mentiras, porque no están regulados por las Directrices y no existen consensos mundiales (incluso, el Convenio 181 de OIT, el cual además no está ratificado por Alemania).
En el caso colombiano, el PNC alemán consultó con el local, que fue positivo en inteNtar mejorar el ambiente laboral en la empresa, para no disuadir a los trabajadores de unirse y participar activamente en un sindicato. El PNC ofreció su asistencia, aun cuando previamente, una gestión ante el Ministerio de Trabajo había concluido en la no necesidad de una sanción al empleador. Finalmente, se firmó un acuerdo entre las partes por el cual la empresa habilitaría el uso del tablero de anuncios para anuncios sindicales. El PNC opinó que la empresa debía realizar más esfuerzos para aliviar los temores de los empleados, y entonces la empresa se comprometió a hacer una evaluación amplia sobre las relaciones laborales en su gestión, que sería comunicada al sindicato y al propio PNC.

Los otros casos nacionales también fueron resueltos positivamente. El PNC alemán y consideró que la empresa mostraba, en general, un buen desempeño en sustentabilidad y ha logrado asumir la RSC, aunque debía aumentar el número de contactos directos con los demandantes, alcanzando una frecuencia trimestral, para dar la oportunidad que éstos planteen cuestiones de preocupación en relación con las relaciones laborales de una manera más directa El PNC se ofrecía a recibir informes sobre estas reuniones en los próximos dos años.

X. ADSB (Atradius Dutch State Business), parte del Grupo Atradius (Holanda)

Localización del caso: PNC Holanda, y PNC Brasil

Periodo de desarrollo: 2015-2018

Demandantes: seis ONGs brasileñas, principalmente Fórum Suave Espacio Socioambiental, y Conectas Derechos Humanos, y la ONG holandesa Both Ends, con la participación de la Colonia de Pescadores del Municipio del Cabo de Santo Agostinho, de Pernambuco, Brasil

ADSB es arte del Grupo Atradius, el cual, aunque es privado, administra el servicios de seguro de crédito a la exportación del Estado holandés. ADSB emite pólizas de seguro de crédito a la exportación y garantías a empresas en nombre y por riesgo del Estado, brindando cobertura para riesgos relacionados con las actividades comerciales y de servicios de esas empresas con clientes en otros países, dando cobertura. de riesgos no comerciales relacionados con las inversiones de esas empresas.

El caso se aplicaba a la operación de la empresa Van Oord Marine Ingenuity (con filial en Rio de Janeiro) beneficiario de esos créditos a la exportación, en relación a su actividad de dragado en el CIPS (Complexo Industrial Portuario Eraldo Gueiros-Empresa Suave), en Pernambuco, para el cual había recibido apoyo en2011-12.

La denuncia indicaba que:

1. ADSB eludió su responsabilidad de cumplir con las Directrices transfiriéndolas al cliente. Como compañía de seguros que actúa como agente del Estado holandés, ADSB considera que solo tenía influencia sobre su cliente (el asegurado, Van Oord), con el que tiene una relación comercial, no sobre la compañía del proyecto (CIPS), con el que no tiene relación comercial.
2. Se habían producido impactos adversos importantes de las operaciones de Van Oord en Suape aseguradas por ADSB: la destrucción de caladeros mediante el uso de explosivos y el vertido de material de dragado en sitios de reproducción; el violento desplazamiento de los habitantes de la isla Tatuoca.
3. ADSB no había articulado canales de comunicación para las comunidades locales que podrían haberles dado acceso a información relevante sobre el papel y la participación de Van Oord y la propia ADSB en los proyectos. La ausencia de tales canales había significado que las partes interesadas locales no pudieron participar en diálogos sobre políticas y comunicar quejas a ADSB y Van Oord en una etapa mucho más temprana.
4. ADSB no había utilizado su influencia sobre Van Oord para garantizar el cumplimiento de las Directrices de la OCDE en las actividades para las que estaba proporcionando cobertura.
5. ADSB no había garantizado un monitoreo efectivo de los impactos de los proyectos, lo que derivó, junto a otros factores, en la no consulta con las personas y comunidades afectadas, la pérdida de formas de vida tradicionales, así como graves daños a la biodiversidad y los ecosistemas. Como agencia de implementación que actuaba en nombre del gobierno holandés, ADSB estaba comprometida con la implementación de las Directrices de la OCDE.

Se solicitaba indemnización, mitigación y remedio por los daños causados a las comunidades tradicionales afectadas, y al medio ambiente, con restauración al estado anterior, y daños por las pérdidas sufridas, además de la satisfacción de los reclamos de las comunidades, para que se respete los derechos humanos están asegurados. En particular, el dragado, remoción de roca y relleno había impactado en el tejido social de las comunidades locales, debilitando las interacciones económicas de los ecosistemas existentes.

Luego de aceptar el caso, el PNC recibió una comunicación de ADSP acompañada por el Ministerio de Finanzas, señalando:

1. Que veían la notificación contra ADSB como una queja contra el Estado de los holandés y, aunque aceptaban un diálogo, no estaban de acuerdo en encuadrar las acciones de la empresa en el marco de las Directrices, por tratarse de una empresa estatal que tiene sus propios reglamentos.
2. Que las Directrices no se aplican al campo de los seguros de crédito. De todas formas, la empresa afirmaba conceder gran importancia a su responsabilidad social empresarial, siguiendo la política del Estado, al tomar en cuenta aspectos específicos de RSE al evaluar una solicitud de seguro: los exportadores deben declarar que han tomado nota de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y que harán todo lo posible para adoptarlas. Además, una debida diligencia basada en el riesgo en los aspectos ambientales y sociales es una parte integral de la evaluación de riesgos de ADSB. La debida diligencia ambiental y social debe concluirse positivamente antes de proporcionar un seguro.
3. Que su papel era exigir, como este era el caso, que los exportadores organizaran consultas directas y activas con las partes interesadas locales. Posteriormente, la empresa había divulgado información del proyecto y entregado el informe, sin recibir comentarios negativos.
4. Que solo tiene influencia sobre su cliente, no sobre la empresa del proyecto (CIPS), ya que no tiene ninguna relación comercial con esta última. En este marco, aceptaba que la empresa no había proporcionado toda la información relevante.

El PNC tenía otra perspectiva:

1. Destacaba que había que, en relación con el argumento de la empresa, había que diferenciar lo sucedido con dos proyectos diferentes de dragado a cargo de la empresa, el primero de los cuales había tenido un desarrollo adecuado y el segundo no.
2. Consideraba que ADSB era una empresa multinacional y los servicios de crédito del Estado y ADSB eran parte de una relación comercial en el sentido definido por las Directrices y la demanda era aplicable, en favor de una debida diligencia.
3. El caso podía ayudar a aclarar el uso de una reciente recomendación de OCDE (2016) en favor de incorporar este campo. En definitiva, tanto la empresa como el Ministerio aceptaron participar.

Finalmente, aun manteniendo divergencias, las partes llegaron a varios acuerdos. Por un lado, la empresa se comprometía a:

1. Aplicar el criterio de que, en el caso de impactos ambientales y / o sociales inaceptables, el exportador podía ser considerado responsable de dichos impactos y, en consecuencia, perder sus derechos en virtud del seguro de crédito a la exportación.
2. Establecer una Política de Divulgación de Información más específica que partiera del supuesto de que la información relevante debe ser pública, cuyo proyecto sería discutido con las partes interesadas. ADSB se comprometió a continuar publicando proyectos ex-ante en su sitio web y a asegurarse de que permaneciera disponible para los terceros interesados durante todo el período de diligencia debida y el período en que la póliza de seguro esté efectivamente vigente. Si la información proporcionada por el asegurado a ADSB resulta ser materialmente incorrecta y / o incompleta y / o el asegurado ha sido negligente durante la ejecución de la transacción, esto puede tener consecuencias para la voluntad de ADSB y del Estado holandés de proporcionar cobertura de seguro para transacciones futuras. o, incluso, a la suspensión o caducidad de la cobertura del seguro ya otorgada.

Por otro lado, el Estado holandés:

1. Celebraría una reunión de partes interesadas al menos una vez al año con representantes de la sociedad civil para discutir las lecciones aprendidas y los cambios de política previstos y / o posibles; con publicación de los resultados. en el sitio web de ADSB.
2. Intentaría organizar un debate más sustantivo en el marco de las actividades de la OCDE.

El PNC también hizo comentarios y recomendaciones:

1. Incluso si las actividades de dragado aseguradas por ADSB se habían llevado a cabo de conformidad con las leyes y regulaciones nacionales y / o regionales aplicables en Brasil, se esperaba que las EMN cumplan con las Directrices, en cuanto a que deberían 'buscar respetar los principios y normas allí establecidos, en la mayor medida posible, lo que no los coloca en violación de la legislación nacional.
2. La empresa no había causado ni contribuido a causar impactos adversos en asuntos cubiertos por las Directrices, pero estaba directamente vinculada a esos posibles impactos adversos, contribuidos o causados por una relación comercial (Van Oord), y por lo tanto tenía el deber independiente de utilizar su influencia en dichas relaciones comerciales para prevenir o mitigar los impactos adversos resultantes de las actividades de dragado.
3. Dado que el apalancamiento que pueden ejercer las compañías de seguros después de emitir una póliza de seguro es limitado, la debida diligencia ex ante efectiva sobre todos los aspectos de la transacción propuesta, incluidos los elementos a los que se hace referencia en las Directrices, merece toda su atención y es el negocio principal de las compañías de seguros. A este respecto, la empresa no había garantizado el acceso a información suficiente para las comunidades locales y las personas potencialmente afectadas por el dragado, ni aseguró una consulta significativa a las partes interesadas en el área del proyecto.
4. La empresa no se había asegurado de que los proyectos fueran monitoreados y evaluados sobre sus impactos en relación con los aspectos identificados en las Directrices.
5. Van Oord y ADSB tenían el deber de cumplir no solo con las leyes y reglamentaciones nacionales y regionales, sino también con las normas y estándares internacionales pertinentes, incluidas, entre otras, las Directrices. Tanto la parte contratante (CIPS) como el contratista de las obras abordadas (Van Oord) quizás podrían haber hecho un mejor trabajo en sus actividades de diligencia debida (incluida la consulta con las partes interesadas afectadas); También es posible que Van Oord podría haber utilizado su influencia sobre CIPS para llevar a cabo dicha diligencia debida, incluida, en particular, la consulta activa con las comunidades locales, como así como en el cumplimiento de su propia responsabilidad al respecto. El PNC brasileño seguiría evaluando el caso.
6. Dado que el PNC considera que ADSB, como empresa multinacional de conformidad con las Directrices, está "directamente vinculada" a posibles impactos adversos a los que han "contribuido" sus relaciones comerciales (Van Oord); es posible que no haya cumplido con su deber de utilizar su influencia sobre estas relaciones comerciales, como se describe en las Directrices, para prevenir o mitigar estos posibles impactos adversos.
7. El PNC brasileño tiene la responsabilidad principal de determinar la causalidad de los impactos adversos a los que se hace referencia en la denuncia y aún no ha llegado a una conclusión sobre este asunto.
8. Es incuestionable que se habían producido impactos adversos derivados del proyecto, aunque el PNC no podía dar una opinión sobre el grado respectivo de responsabilidad de las partes al respecto.
9. ADSB debería utilizar su influencia sobre Van Oord para alentar el diálogo con las partes en Brasil, y que se lleve a cabo y para monitorear los resultados de dicho diálogo.

Finalmente, el PNC esperaba que se redujera la brecha de percepción éntrelas partes, a partir de las lecciones extraíbles del caso para el futuro, llegando a una consulta inclusiva e intensificada sobre políticas y prácticas, en el contexto de un deseo compartido de mejoras continuas para los exportadores, las comunidades afectadas y la naturaleza.

El PNC recomendaba que en octubre de 2017 se lleve a cabo una evaluación de los resultados del diálogo y sus propias recomendaciones.

Esa evaluación se concretó, encontrando avances en los compromisos en materia de información y divulgación, y de procedimiento de quejas, en lo que los demandantes habían podido participar.

en varios campos: la política de información y divulgación, incluyendo la participación de las ONGs; aunque se mantenían los problemas de reforestación y la mejora de las condiciones de los pescadores. La empresa y el Ministerio se comprometían a mantener nuevas reuniones con las partes interesadas y el PNC.

XI. ETHEX (Bélgica)

Localización del caso: PNC Bélgica, y PNC Argentina

Periodo de desarrollo: 2016-2019

Demandante: ICM y SOCRA (Sindicato de Obreros Ceramistas de la República Argentina, por la planta en Argentina, con participación del sindicalismo belga

Los demandantes planteaban que la empresa no había observado las Directrices por la falta de consulta sindical ante una reestructuración, sin información precisa sobre su actitud respecto de los derechos laborales en el marco de la negociación colectiva. ICM también reclamaba una aplicación de la debida diligencia.

La empresa no aceptó inicialmente la mediación, ni a un segundo requerimiento abierto durante seis meses posteriores. El PNC presentó entonces sus recomendaciones, haciéndolas públicas, y dando un nuevo plazo semestral, que esta vez consiguió el objetivo de una reunión con la empresa y el sindicalismo belga.

La empresa finalmente presentó el borrador de un nuevo código de conducta, y un plan de acción para operacionalizarlo y difundirlo interna y externamente. El plan contenía un capítulo dedicado al diálogo sindical, y una referencia explícita a las Directrices.

El PNC belga:

1. Evaluó positivamente el Código y destacó el largo proceso de elaboración, que se había demorado por el proceso transversal seguido por la discusión previa, con la participación de muchos países, introduciendo un enfoque que atendía a cuestiones culturales a veces muy diferentes.
2. Lamentaba que se hubiera alcanzado fuera del marco de la mediación y sin una consulta previa en profundidad con los sindicatos.
3. Recomendaba que el código fuera ahora objeto de acciones de formación y sensibilización específicas;
4. Aclaraba que un Código no puede reemplazar en modo alguno las regulaciones laborales, y que las obligaciones y sanciones que se deriven de ellas no pueden ser legalmente vinculantes.
5. Toma nota del compromiso del Grupo de continuar el diálogo con los sindicatos.

Por su parte, ICM manifestó que el código era innovador en ciertas áreas (protección de datos, privacidad, etc.)., aunque lamentó que el capítulo sobre diálogo social estuviera relativamente subdesarrollado, aun cuando incluyera los conceptos básicos.

En una comunicación a los efectos de este informe (septiembre 2020), ICM regional señalaba que los problemas presentados en el caso.

XII.TEC RESOURCE, por su filial Mina Quebrada Blanca (Canadá)

Localización del caso: PNC Chile y PNC Canadá

Periodo de desarrollo: 2017-2020

Demandante: sindicato de la filial en chile

El reclamo solicitaba medidas preventivas y de respuesta (como la generación de instancias de investigación ante denuncias) en áreas como seguridad y prevención de accidentes en el trabajo, entrega de información relevante y diálogo social, especialmente de en materias de decisión de la empresa que suponen cambios o impactos relevantes para la situación de los trabajadores.

El PNC Chileno aceptó el caso, lo compartió con el de Canadá, y consiguió la aceptación de la empresa, llegándose a un acuerdo sobre diversas acciones, señalando que ello era para fortalecer la convivencia de la empresa con el sindicato y que la empresa es respetuosa y garante de la libertad de todos sus trabajadoras y trabajadores y busca permanentemente relacionarse con ellos y las organizaciones sindicales que los representan. Los compromisos eran:

1. Mantener la práctica de reuniones mensuales del sindicato con la Gerencia de Recursos Humanos y en conjunto revisar la forma en que se establecen compromisos y acciones en estas instancias, la identificación de responsables y plazos y los mecanismos de seguimiento e información del avance, cumplimiento o eventuales desviaciones respecto de lo acordado.
2. Mantener las presentaciones cuatrimestrales del gerente general a la Asamblea y las reuniones previas con los dirigentes, entregando la presentación realizada a los trabajadores y trabajadoras, estableciendo

una oportunidad para consultar con posterioridad al encuentro a través de buzones u otros canales de información que se implementarán, respondiendo a ellas de manera oportuna.

3. Asegurar el conocimiento por parte de todos los trabajadores y trabajadoras de los mecanismos de denuncia sobre acoso laboral y sexual, incluyendo a través de capacitaciones a los directores sindicales.
4. Asegurar que los trabajadores conocerán, con una antelación razonable en cada etapa de desarrollo del proyecto, cómo será la futura operación y sus instalaciones y lo relativo a sus condiciones materiales de trabajo futuro.
5. Comunicar con una antelación razonable en cada etapa de desarrollo del proyecto, los plazos, mecanismos y condiciones del proceso de transición a la operación una segunda mina, atenuando en la medida de lo posible los eventuales efectos adversos a los trabajadoras y trabajadores, estableciendo instancias para resolver sus dudas e inquietudes.
6. Informar el procedimiento y el marco legal aplicable a traspasos de trabajadores de un lugar a otro.
7. Comenzar un proceso de análisis conjunto sobre salud y seguridad en el trabajo.

En paralelo, el sindicato reconocía el derecho, facultad y libertad de administración de la empresa sobre las materias propias de la relación con cada empleado. La empresa reconocía que estas acciones deben ocurrir dentro y de acuerdo con el marco legal vigente, garantizando el derecho de los trabajadores a definir sus formas de organización y representantes y absteniéndose de interferir en materias propias de las organizaciones sindicales. Cada parte acordaba enviar anualmente reportes al PNC, para su retroalimentación y formulación de nuevas recomendaciones.

XIII.ELECTRICITÉ DE FRANCE (EDF) (Francia)

Localización del caso: PNC Francia, y PNC México

Periodo de desarrollo: 2018-2020

Demandante: ONG ProDESC (Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Cultuales) y representantes de la Subcomunidad Agraria e Indígena de Unión Hidalgo, de Oaxaca/México, y de la Asamblea de comuneros de Unión Hidalgo"), parte del Comité de Resistencia de la localidad. Participación posterior de la ONGs mexicana DDHPO (Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca), de la ONG europea ECCHR, Centro Europeo de Derechos Constitucionales y Humanos), y las centrales sindicales francesas CGT y CFDT

La demanda se refería a la empresa Eólica de Oaxaca. Filial mexicana de EDF Renewables (ex EDF Energies Nouvelles), que estaba construyendo el parque eólico Guinaa Sicarú, ubicado en la región del istmo de Tehuantepec en el sureste del estado de Oaxaca, en dos municipios de la comarca de Juchitán de Zaragoza: Unión Hidalgo y La Ventosa. La demanda se ubicado en los municipios, Unión Hidalgo y La Ventosa, del distrito de Juchitán de Zaragoza. Esta región, el 90% de la población sin indígenas zacatecas.

La presentación se refería solo a la Unión, donde el proyecto cubriría parcelas privadas y comunales. La empresa no había informado ni consultado a la asamblea de comuneros aguas arriba del proyecto, incumpliendo entonces el compromiso de debida diligencia.

Los demandantes señalaban conflictos con propietarios privados de la tierra y sectores económicos locales que se beneficiaban del proyecto, que habían dado lugar amenazas, durante reuniones de consulta indígena local organizada por las autoridades mexicanas desde fines de 2018 y durante 2019.

Se solicitaba una mediación con el Grupo EDF, y procedimientos correctivos En la presentación, se citaba la Constitución mexicana, el Convenio 169 de OIT, y la Declaración de las UN sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas) México había ratificado el Convenio en 1990 y la Declaración de NU en 2007). Los demandantes habían iniciado también procedimientos ilícitos y extrajudiciales en México.

Los dos PNC acordaron que el francés se hiciera cargo del caso, con consultas al mexicano. El PNC aceptó el caso, con foco en la atención de los intereses de los indígenas, haciendo referencia a la Guía de debida diligencia de la OCDE y la Guía de la OCDE/FAO para cadenas de suministro agrícola.

En las reuniones intervinieron el Servicio Económico Regional de la Embajada de Francia en México, el Ministerio de Economía y Finanzas de Francia y la filial norteamericana de EDF (en San Diego) mediante teleconferencias. El PNC también consultó a OIT sobre la implementación del Convenio 169.

La discusión partía del hecho que la Ley Mexicana de Energía Eléctrica de 2014 establece que el portador de un proyecto centrado en la identificación, caracterización y análisis de los impactos sociales de la obra, previendo las medidas de mitigación correspondientes. Dependiendo de las conclusiones del estudio, la Secretaría de Energía

(SENER) debe realizar una consulta a la comunidad indígena involucrad indígena. Este es uno de los pasos del trámite administrativo de un proyecto de energía eléctrica como Gunaa Sicarú.

La empresa afirmaba haber cumplido con su obligación en las dos fases iniciales del procedimiento, en el plano informativo, en octubre de 2016, y luego consultó varias veces, confirmando que la consulta se retrasaba, hasta que se realizó una primera reunión en marzo 2018.

En noviembre 2018, el juez autorizó la reanudación de la consulta, y desde entonces se ha venido desarrollando, todavía en los primeros meses de 2020. De acuerdo con la evaluación del PNC, la Asamblea de Comuneros de la Unión que la ha conducido no autorizó a los demandantes del caso a representar al conjunto. Estos, a su vez, han criticado el desarrollo de la consulta, incluso amenazas.

El tema tenía complejidades sociales, legales, históricas y consuetudinarias derivadas de la relación que mantienen los pueblos indígenas con la tierra. Existían fuertes divergencias entre las partes en cuanto al régimen de tenencia de la tierra en la Unión, en los lugares donde se llevaría a cabo el proyecto.

Según los denunciantes, dichas tierras entrarían en el régimen agrario "comunitario", lo que, en su opinión, implicaría la convocatoria y consulta de la asamblea comunitaria local sobre la posibilidad de alquilar la tierra a la empresa. Pero ésta opinaba que los terrenos estaban cubiertos por el régimen de la propiedad privada. El análisis de la remisión plantea problemas de articulación, si no contradicción, entre cuestiones sociales, culturales y legales.
El PNC también introdujo el hecho de que, en paralelo al caso, aunque de manera vinculada, se había desarrollado otra gestión que involucraba a la Asamblea: un “llamamiento urgente” desde el Observatorio para la Protección de Defensores de Derechos Humanos y la FIDH (Federación Internacional de D. Humanos), incluyendo dos misiones de los sindicatos franceses a México (noviembre 2019 y febrero 2019). También el Grupo había hecho una misión, en la primera fecha mencionada.

Durante el diálogo con las partes, el Grupo EDF proporcionó información sobre su política de empresa responsable, su gobernanza, su plan de vigilancia, el Acuerdo Marco Global del Grupo EDF sobre la responsabilidad social corporativa, los canales de diálogo con las partes interesadas, y las modalidades de preparación y aprobación de proyectos.

EDF argumentaba que todas las entidades del Grupo tienen una conducta empresarial responsable y que debe aplicar las políticas del Grupo. EDF concluye que a partir de ahora las partes deberían debatirá nivel local. Los demandantes no querían tratar con la filial local ni con el PNC por lo que se retiraron de la mediación, y publicaron un comunicado de prensa (con el acompañamiento de ECCHR y OECDWatch), anunciando y explicando esta decisión, y también publicó una declaración en la prensa francesa criticando el procedimiento y al PNC.

En marzo 2020 el PNC y la empresa consensuaron una Declaración final del PNC. El PNC:

1. Evaluaba positivamente la reacción, considerando que con ello los demandantes disponían de información, y ello era resultado del propio procedimiento de mediación. El Grupo se había comprometido a un alto nivel, movilizando a diversas entidades involucradas (filiales en México y EUA).
2. Observaba que, en paralelo, el proyecto había aumentado tensiones internas preexistentes en la comunidad zapoteca, que estaban en parte relacionadas con otros proyectos de parques eólicos y con conflictos sobre el régimen de tenencia de la tierra, que cruzaban dos componentes del comunidad local, involucrando a propietarios, empresas y administraciones interesadas en el proyecto.
3. Identificaba también la existencia de distintos representantes de los indígenas: la Asamblea de Comuneros, la Representación de los Bienes Comunales, lo que aumentaba la complejidad de la implementación operativa de la consulta indígena, por un lado, y los desafíos de contribuir al desarrollo local sostenible por el otro.
4. Consideraba que los denunciantes no se habrían puesto en contacto con el Grupo EDF y sus subsidiarias mexicanas antes de someter el asunto al PNC.
5. Recordaba que la legislación mexicana aplicable a este caso establece que la consulta indígena está a cargo de las autoridades locales. Así, en línea con los estándares internacionales, no le corresponde a la Compañía realizar la consulta indígena. Y que luego, en julio de 2019 el Grupo EDF invitó a todos los Reclamantes a continuar el diálogo en México, pero que los demandantes optaron por retirarse cuestionando a la representación local de la empresa. En relación con la empresa, opinaba que podría haberse asegurado de que sus subsidiarias mexicanas informaran e interactuaran con todas las partes interesadas identificadas en el primer momento, antes del lanzamiento oficial de la consulta indígena.
   Si bien el Grupo indicó que había actuado de buena fe en la realización de diligencias sobre aspectos legales en relación con la propiedad de las parcelas (acciones realizadas hacia cada presunto propietario, verificación de títulos de propiedad de las parcelas y del régimen legal de las parcelas), pudo haber llevado a cabo medidas de debida diligencia ampliadas en las dimensiones social, cultural y

consuetudinaria en relación con la comunidad indígena.
En vista de las complejidades descritas anteriormente, debería haber ampliado estas consultas más allá de los controles administrativos y legales solicitando, por ejemplo, instituciones u organizaciones especializadas en cuestiones socioculturales y consuetudinarias relacionadas con la tenencia de la tierra de los pueblos indígenas. Esto le habría permitido identificar y prevenir mejor estos riesgos sociales vinculados a ese proyecto.

6. Señalaba que no es competente para revisar las decisiones de las autoridades administrativas, que se encuentran fuera de su jurisdicción.

En definitiva, el PNC aceptaba dar seguimiento a esta instancia específica, en el sentido de que el Grupo lo mantuviera informado de la marcha del proyecto y de la atención a sus propias recomendaciones, en dos momentos futuros (septiembre 2020 y marzo 2021). De todas formas, invitaba a las partes a consultar otros foros para examinar la situación.

XIV.UNILEVER (Holanda y Reino Unido)

Localización del caso: PNC Chile y PNC Reino Unido

Periodo de desarrollo: 2019-2020 (y con un caso previo en 2007)

Demandante: CUT Chile y el Sindicato 1 de Unilever. Esta nota ha sido incluye elementos aportados por el secretario general del Sindicato Claudio Urrutia (octubre 2020)

El reclamo se refería a que la empresa había comunicado al sindicato y a los trabajadores el cierre de algunas plantas y la reestructuración que dicha situación generará. El sindicato inició entonces, hasta mayo, una huelga.

La empresa respondió que el cierre de plantas responde a ajustes relacionados con requerimientos competitivos del mercado y que había asumido costos financieros importantes para indemnizar mediante diversas modalidades a los trabajadores que se desvincularan, con motos que consideraba muy por encima de los exigidos por la legislación nacional.

El sindicato desarrolló un proceso paralelo de judicialización. La mediación incluyó una visita a la sede de la empresa en Londres. Finalmente, se llegó a una declaración conjunta en la que la empresa señalaba que siempre había reconocido, y ahora lo reiteraba, que el sindicalismo tiene un rol insustituible, y por ello se respeta su accionar. Por su parte, el sindicato reconocía también que las relaciones con la empresa, previas al cierre de las plantas, eran normales, una buena relación.

Los acuerdos comprometían a la salida de un pequeño número adicional de trabajadores (veinte), y al inicio de una negociación colectiva, en la cual el sindicato dispondría de toda la información necesaria para tal efecto y los dirigentes y asociados gozarán de todos los derechos para llevar a cabo sus funciones. La empresa:

1. Garantizaba que en ese momento no tenía proyectos de externalización de los servicios de portería y distribución, y que cualquier eventual cambio en esta materia sería informado al sindicato con una antelación de al menos 6 meses.
2. Mantenía el aporte anual para diversas actividades sociales y culturales que la empresa venía dando a los trabajadores, en los años anteriores, la empresa estaba dispuesta a mantener, depositando en la cuenta del sindicato e incorporado al convenio colectiva.
3. Reducía el número de exonerados de 300 a 250, y se comprometió a intentar reincorporar a algunos.

El sindicato valorizaba que el acuerdo quedara vinculado a la judicatura laboral chilena.

Dos comentarios adicionales:

- El PNC velaría por el cumplimiento de los puntos acordados, exceptuando los contenidos y procedimientos de la negociación colectiva. Este caso tenía como antecedente otro desarrollado catorce años antes, referido a un proceso de externalización, que había implicado el cese de 152 trabajadores afiliados al Sindicato, al tiempo que se iniciaba una judicialización. El PNC aceptó el caso e inició gestiones con sus pares. En el proceso judicial, las partes llegaron a un acuerdo y solicitaron el cierre de la mediación del PNC. Este aprovechó entonces para formular recomendaciones a la empresa en favor de implementar la debida diligencia. Las partes se comprometieron a informar un año después al PNC sobre el desarrollo.
- En septiembre 2020, cinco meses después del acuerdo, la empresa comunicó el cierre de las fábricas de detergentes en el país, lo que significaba la liquidación definitiva del sindicato ya que la legislación chilena establece que las organizaciones terminan con el cierre de la empresa.