



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión Regulada**

### **LAS AMÉRICAS**

#### **Nota 4**

#### **REDLAT**

#### **Red Latinoamericana de Investigación en Empresas Multinacionales (RedLat)**

#### **MARCO METODOLÓGICO COMUN Junio 2006**

#### ***Presentación***

*La RedLat fue creada en octubre del 2005, mediante una reunión realizada en Sao Paulo, con el apoyo de la FNV. ORIT y del Instituto Observatorio Social (IOS) de la CUT-Brasil, con participación de CIOUSL-ORIT. La REDLAT, que luego se reunió por segunda vez en Caracas, en el marco general del Foro Social de las Américas (enero 2006), realizando una actividad pública de difusión ("Derechos y Empresas Multinacionales"), y una tercera en oportunidad del Congreso de la CUT (junio 2006).*

*El acuerdo alcanzado implica:*

- una tarea de coordinación general a cargo del IOS*
- la búsqueda de una metodología común en el estudio de las empresas multinacionales en el plano nacional.*
- la ubicación de seis empresas multinacionales como aquellas sobre las cuales deberían alcanzarse resultados en cada país al que pertenecen las organizaciones miembro de la Red: Unilever, Shell, Telefónica, BBVA, Santander, Endesa, es decir, cuatro españolas y dos holandesas. Asimismo se ubicó al sector agroindustrial como otro campo de interés*

*La participación de ORIT en la Red está centrada en el aporte, coordinado con los otros miembros, en materia de lo que se denominan “Instrumentos Adicionales”, como información de contexto para la realización de las investigaciones conjuntas de la RedLat*

*1. un mapa de la normatividad sobre los temas bajo análisis en el nivel nacional de los países analizados, y cómo se sitúan en relación con la normatividad internacional*

*2. un mapa de las inversiones extranjeras directas (IED) en los países analizados, sobre la base del banco de datos e investigaciones del área sobre inversión extranjera de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).*

*3. un mapa de las empresas multinacionales con filiales en los países analizados (que incluye a las multilaterales).*

*En esta nota se reproduce el Marco Metodológico Común, consensuado en junio 2006, Preparado por: Alexandre Barbosa (Instituto Observatorio Social, Brasil); Jana Silverman (Escuela Nacional Sindical, Colombia); Rubén González (Observatorio Laboral de la CUT, Chile), y Alvaro Orsatti (ORIT)*

## **MARCO METODOLÓGICO COMÚN**

### **I. Histórico de la Red**

Después de un proceso de acercamiento entre varios centros de investigación laboral con vinculación sindical, ubicados en diversos países de América Latina, surgió la idea de crear una Red Latinoamericana de Investigación en Empresas Multinacionales (RedLat). Muchas de estas instituciones ya trabajan o han empezado a trabajar con la FNV, así que la RedLat también cuenta con el apoyo significativo de esta institución sindical holandesa.

Las instituciones que hasta el momento componen la Red son el CILAS (Centro de Investigaciones Laborales y Sindicales) de México, la ENS (Escuela Nacional Sindical) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) de Colombia, el PLADES (Programa Latinoamericano de Desarrollo), del Perú, el ICUDU (Instituto Cuesta Duarte) y el PIT-CNT de Uruguay, el Observatorio Laboral de la CUT de Chile, la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) de Argentina, el IOS (Instituto Observatório Social) y la CUT (Central Unica dos Trabalhadores) de Brasil, y la CIOSL/ORIT.

Un primer encuentro de la RedLat fue realizado en el mes de octubre del año 2005 en la ciudad de Sao Paulo. Ahí hubo el intercambio de experiencias, modelos de análisis y estilos de trabajo, llegándose a definir los principios básicos de la Red; mas también se logró apuntar un conjunto inicial de

empresas que serán objeto de estudio: BBVA, Banco Santander, Unilever, Royal Dutch Shell, Endesa y Telefónica, además del sector agroexportador, sobre el cual se realizará un análisis de diversas cadenas de producción, específicamente de los productos líderes de cada país.

El segundo encuentro tuvo lugar en Caracas en enero del año 2006. En esta reunión, se avanzó en la conformación de un marco metodológico común, el cual fue aprobado en la segunda reunión de San Pablo, en el día 8 de junio del mismo año.

O sea, este documento sintetiza los puntos ya acordados específicamente en lo que se refiere a la misión de la RedLat y al marco conceptual de investigación, teniendo como complemento los instrumentos metodológicos de trabajo armonizados.

## **II. La Misión y los desafíos de la RedLa**

**Misión.** Alcanzar una afirmación y fortalecimiento del poder de los sindicatos, aportando a su reconocimiento como actores sociales relevantes, no sólo en las relaciones con la empresa sino también en el conjunto de la sociedad. Se trata especialmente de activar y/o acompañar la implementación de los acuerdos marcos globales, e incluso de promover nuevas alianzas sindicales regionales a nivel sectorial o por empresa, para lo cual es fundamental una relación de cooperación con las federaciones sindicales internacionales y una fuerte articulación con las centrales sindicales activas en la RedLat.

Las investigaciones realizadas por RedLat son herramientas para impulsar la acción sindical, y en ningún sentido tienen como fin la certificación de la gestión laboral, social, y ambiental de las empresas.

**Desafío 1.** La RedLat busca elaborar un marco común de análisis - teniendo en cuenta las especificidades de los países y de las instituciones involucradas – con el objetivo de alcanzar una comprensión profunda de los modelos de expansión de las empresas multinacionales a nivel regional y de los impactos laborales causados por los mismos. El objetivo es compilar los elementos comunes y divergentes que caracterizan la acción económica, social y ambiental de estas empresas en los países de la región, aunque el foco de los estudios estará concentrado en su actuación laboral.

**Desafío 2.** Las investigaciones de RedLat deben servir de impulso, desde el comienzo, para la activación y aceleración del proceso de negociación colectiva y el diálogo social, con el fin de nivelar hacia arriba los estándares sociales y ambientales en las empresas analizadas, de acuerdo con la normatividad internacional.

Es importante subrayar también que la conformación de un marco metodológico común no debe ser vista como una tarea impuesta, sino más como una herramienta de trabajo para ser desarrollada y aplicada, de acuerdo con las distintas realidades socioeconómicas y sindicales de cada país, en los estudios conjuntos de la RedLat. Por otro lado, se desea que este marco

metodológico pueda avanzar recogiendo nuevos esfuerzos de análisis desarrollados a nivel nacional o por otras organizaciones dentro y fuera de América Latina.

### III. El Marco Conceptual

En el encuentro de Caracas fueron definidos cinco macro temas que compondrían la estructura de análisis de los estudios producidos por la RedLat:

- perfil y estrategia empresarial;
- perfil y estrategia sindical;
- relaciones y condiciones de trabajo;
- medio ambiente sustentable;
- responsabilidad social empresarial (RSE).

En el primer macro tema, *perfil y estrategia empresarial*, se busca comprender cómo se comportan las empresas a nivel regional, teniendo en cuenta un objetivo más bien político: el fomento de mejores condiciones sociales y laborales, y el fortalecimiento de la capacidad de intervención de los trabajadores y de sus sindicatos en la formulación de las políticas de las empresas. Se trata de mostrar la dinámica de expansión de las empresas multinacionales en los países de América Latina.

En cuanto al segundo macro tema, *perfil y estrategia sindical*, se intenta estudiar como los sindicatos responden a los dilemas presentados por la implementación de las estrategias empresariales.

El núcleo de la investigación se sitúa en el tercer macro tema, *relaciones y condiciones de trabajo*, especialmente en lo que se refiere al cumplimiento de los derechos fundamentales definidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). La idea es analizar el comportamiento laboral de las empresas, teniendo en cuenta los parámetros internacionales, aunque no todos los países hayan ratificado todas las convenciones básicas de la OIT. También se analizarán las condiciones básicas de trabajo, las políticas de ascenso y formación, y las diferencias entre trabajadores que laboran bajo distintas formas de contratación en distintos puntos de la cadena productiva, quienes en muchos casos son tercerizados.

El levantamiento de información sobre las variables más complejas dependerá de la buena voluntad de las directivas empresariales para proveerles los datos a las organizaciones de la RedLat, un escenario que muchas veces no ocurre en algunas empresas. Esto debe traer algunas diferencias metodológicas en las investigaciones, ya que de no contarse con esta colaboración, el estudio dependerá sólo de la fuente de trabajadores y sindicatos y de informaciones secundarias.

También se indagará sobre otros dos macro temas:

- el *medio ambiente*, cuyo enfoque será la evaluación de los impactos ambientales de los procesos productivos de las empresas y la participación por parte de los trabajadores y otros grupos afectados en la formulación e implementación de la política ambiental de la empresa.
- la *responsabilidad social empresarial (RSE)*, para incorporar, además de los contenidos directamente vinculados a los trabajadores de la empresa (que en el enfoque sindical son parte de esa RSE), aquellos grupos de interés (stakeholders) vinculados a la acción de la empresa: comunidad, consumidores, proveedores, accionistas, y entidades gubernamentales.

Estos dos temas se vinculan entre sí y con otros subtemas ya incluidos en el macrotema relaciones y condiciones de trabajo. Siguiendo a la CIOSL, por un lado, los problemas de salud ocupacional son un vehículo principal de propagación de los problemas de salud pública hacia la comunidad. Por otro, el concepto de RSE del sindicalismo se compone no sólo de una dimensión externa sino también interna, para que no excluya la responsabilidad con sus propios trabajadores. Finalmente, ya se utiliza la expresión RMASE (responsabilidad medioambiental y social de la empresa), para explicitar estas relaciones.

## **Perfil y Estrategia Empresarial**

### **Perfil de la Empresa**

1. Mapa con la distribución de las unidades de las empresas (plantas, divisiones y productos), de sus ventas, empleos y inversiones para el total de América Latina y cada uno de los países estudiados por la Red;
2. Participación del país y de la región latinoamericana en los indicadores globales de la empresa;
3. Participación de la empresa en el mercado nacional de su sector, y su relación o actuación con otros sectores.;
4. Principales indicadores financieros:
  - a. Deudas con la matriz
  - b. Utilidades
  - c. Ventas
5. Coeficientes de importación y exportación de la empresa en cada uno de los países y sectores del mercado interno;
6. Comercio intra firma nacional y internacional;
7. Relaciones de las filiales de la empresa con la matriz, detallando los grados de autonomía nacional y regional;
8. Levantamiento de información sobre la cadena productiva prioritaria en cuanto al suministro de insumos.

## **Estrategia de la Empresa**

1. Historia de la llegada de la empresa al país, analizando si esta inversión fue impulsada por cambios favorables en la legislación nacional o por un trato preferencial en los procesos de privatización de empresas estatales;
2. Tendencias de la expansión o reducción de la producción/prestación de servicios de las empresas multinacionales en los países de América Latina y traslados de la producción/prestación de servicios a otros países o regiones, evaluando los respectivos impactos sobre el empleo;
3. Cambios estructurales: fusiones o adquisiciones con otras empresas, cambios en los accionistas principales o en la junta directiva;
4. Políticas de investigación y desarrollo tecnológico (I&D), de transferencia de tecnología a los países y empresas latinoamericanas, e implementación de nuevas tecnologías informáticas (IT);
5. Ubicación de cada país en la estrategia global de especialización de la multinacional;
6. Modalidad de relación con los proveedores nacionales y regionales (estructura de la cadena productiva en todas las fases de producción/prestación de servicios).
7. Influencia a nivel político y cultural en el país. En ambos casos, el análisis se realizará con base en fuentes secundarias de información. Respecto de lo político, se refiere a variables que puedan relevarse mediante fuentes como: aportes económicos a las campañas electorales de partidos políticos, declaraciones y visitas públicas de los principales directivos a nivel nacional y global de las empresas analizadas, alternancia de directivos de las empresas entre cargos políticos y su trabajo profesional en las empresas. En cuanto a lo cultural, se refiere a la incidencia sobre la población a través de su política de RSE centrada en el marketing publicitario directo e indirecto, por lo que esta dimensión se vincula con la que se detalla más adelante en esta materia.

## **Perfil y Estrategia del Sindicato**

### **Perfil del Sindicato**

1. Modalidades de organización de los trabajadores en las varias unidades productivas de la empresa;
2. Número de sindicatos con presencia en la empresa;
3. Descripción general y breve historia de los sindicatos;
4. Afiliación a federaciones y centrales sindicales;

5. Tasa de afiliación sindical en cada unidad de la empresa;
6. Afiliación por género y número de dirigentes sindicales por género;
7. Especificidad de la legislación nacional.

### **Estrategia del Sindicato**

1. Actuación y vinculación del sindicato en el ámbito local, regional y mundial, y su relación con los trabajadores de la cadena de aprovisionamiento, subcontratados, y tercerizados;
2. Actuación del sindicato en relación a las estrategias de la empresa;
3. Agenda sindical de negociación colectiva.
4. Acceso de los sindicatos a información sobre la empresa y cómo esta información es utilizada por las organizaciones sindicales.
5. Aporte al entorno social donde actúa, fuera del medio sindical.

### **Relaciones y Condiciones de Trabajo (con variables para cada tema)**

1. Libertad sindical, negociación colectiva y dialogo paritario (Convenios OIT 87, 98, 135, y 151);
  - Derecho de sindicación
  - Libertad de expresión
  - Libertad de asociación
  - Derecho de negociación colectiva
  - Derecho a la huelga
  - Derecho a la información necesaria para la realización de las negociaciones colectivas y de diálogos en general con la gerencia de la empresa
  - Existencia de otros espacios de dialogo paritario en la empresa
  - Participación de los trabajadores y sus organizaciones en las decisiones estratégicas de la empresa
2. Trabajo forzoso y infantil (Convenios 29, 105, 138 y 182);
  - Eliminación de la trata de esclavos, servidumbre por deudas, la trata de mano de obra, el secuestro, y los malos tratos físicos o sexuales
  - Protección contra la explotación económica de los menores de edad
  - Protección contra todo trabajo que sea peligroso para su salud, su moral, y su desarrollo
  - Edad mínima para la admisión de los menores de edad en diferentes tipos de trabajo
  - Prohibición absoluta de las peores formas de trabajo infantil

3. Discriminación (Convenios 100 y 111);
  - Igualdad de remuneración
  - Igualdad de trato y oportunidades
  - Igualdad de acceso a la formación y la educación
  - No discriminación en razón del sexo, raza, edad, origen nacional o social, religión, u opinión política.
  - Pago no discriminatorio de los salarios
4. Salud y seguridad en el trabajo (Convenios 121, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174 y 184);
  - Existencia de medidas de prevención y protección para los trabajadores en relación a la seguridad laboral y la salud de los mismos
  - Acceso a servicios de salud en los sitios de trabajo para todos los trabajadores
  - Mecanismos de participación de los trabajadores en la elaboración, aplicación, y supervisión de las medidas de control de las condiciones ambientales en el trabajo
  - Acceso de los trabajadores y sus organizaciones sindicales a informaciones objetivas sobre el ambiente de trabajo y los riesgos para la salud y la seguridad laboral
  - Prevención de accidentes mayores que involucren sustancias peligrosas y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes
5. Derecho a la seguridad personal (los artículos relevantes de la Declaración Universal de DDHH y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político);
  - Prohibición absoluta de la complicidad de las empresas transnacionales (por acción u omisión) en actos que constituyan crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desapariciones forzadas, o otras violaciones del derecho humanitario o delitos internacionales
  - Prohibición absoluta de cualquier actividad por parte de las empresas transnacionales que apoya o solicita a los Estados o a cualesquiera otras entidades a que violen los derechos humanos
  - Prohibición absoluta del uso de los bienes y servicios de la empresa en la violación de los derechos humanos.
6. Condiciones básicas de trabajo, remuneración y prestaciones sociales.
  - jornada máxima de trabajo y horas extras
  - Protección por enfermedad, vejez o accidente
  - Remuneración justa y a tiempo
  - Contrato laboral que regule el empleo adquirido
7. Estructura salarial. Promedio y distribución. Comparaciones con otras empresas del sector y del grupo económico, y con el poder de compra de la canasta básica familiar.

8. Políticas de ascenso y formación laboral;
  - o Implementación de programas de formación laboral, que permiten que los trabajadores mejoren sus niveles de calificación y aumenten sus posibilidades de ascenso dentro de la empresa
  - o Formulación de los programas de formación laboral en colaboración con las organizaciones de los trabajadores
  - o Promoción del ascenso de personal calificado del país local
  - o Políticas de ascenso no discriminatorias con respeto al sexo, raza, edad, religión, u opinión política
  
8. Diferencias en las condiciones de trabajo, remuneración y relaciones laborales entre los trabajadores del núcleo central y periférico de las empresas, particularmente los tercerizados que realizan sus labores tanto en la empresa misma como en la cadena productiva.

### **Medio Ambiente Sostenible**

El análisis hecho por la RedLat sobre el comportamiento ambiental de las empresas multinacionales consistirá en averiguar hasta qué punto está en conformidad con la normatividad internacional, cuyos principales instrumentos son: el Protocolo de Kyoto, las convenciones sobre biodiversidad, la convención sobre cambio climático, la convención sobre combate a la desertificación, la convención sobre residuos peligrosos, la convención sobre procedimiento para el consentimiento previo, la convención sobre poluentes orgánicos persistentes, la declaración de Johannesburgo de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y los capítulos medioambientales de las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales y del Pacto Global de Naciones Unidas. Aunque la mayoría de estos instrumentos solo ponen obligaciones directas a los estados, se debe investigar si las empresas han tomado acciones positivas para cumplir con dichas normas.

Todos estos antecedentes son mencionados por la Declaración de São Paulo de la Conferencia Trabajo y Medio Ambiente en América Latina y Caribe (abril 2006), organizada por CIOSL-ORIT y Sustain Labour, que es el capítulo regional de la Asamblea Sindical de la CIOSL sobre este tema (Nairobi, enero 2006). También se incorporarán los Principios del Ecuador (revisión 2006) para el análisis del comportamiento medioambiental de los bancos multinacionales analizados, en su papel de dadores de créditos.

Además de evaluar los daños ambientales de los procesos productivos de las empresas, los estudios de la RedLat averiguarán si las empresas involucran a los sindicatos y a otros grupos de interés en la formulación y aplicación de su política ambiental, teniendo en cuenta el nivel de participación de estos grupos en su gestión ambiental, y la disponibilidad de información pública sobre este tema.

Si es viable, se recomienda a los centros de investigación de la RedLat que establezcan puentes y alianzas con otras ONGs y centros ambientales, para profundizar las conclusiones de los estudios realizados.

## **Responsabilidad Social Empresarial**

No se partirá en las investigaciones de la RedLat de una nueva definición - ni se asumirá alguna de las varias existentes - de lo que sea o deba ser la RSE. El propósito es más bien definir el ámbito de las actividades y procesos de gestión que podrían ser considerados relevantes para el universo abarcado por este concepto. A tal efecto, se tomará en cuenta, además de los trabajadores, a los varios grupos de interés (o stakeholders) antes mencionados.

Los instrumentos utilizados para estudiar el comportamiento de las empresas desde la perspectiva del conjunto de estos grupos, partirán de los criterios establecidos para las multinacionales en las Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT, y el Pacto Global de Naciones Unidas. También se contrapondrá lo que dicen las empresas por medio de sus propios códigos de conducta unilaterales, si este es el caso de la empresa bajo estudio, y lo que hacen en la práctica. Por esta vía, se contrastará lo “real” con lo anunciado por la empresa a través de sus balances sociales (muchas veces incorporados a los sitios web institucionales) y las respuestas obtenidas en entrevistas con su gerencia. Esta comparación podría estimular diversas acciones públicas, como campañas y denuncias, en alianza con ONGs afines y otros actores sociales, para exigir a las empresas un mejor cumplimiento de sus propios códigos de conducta.

Las investigaciones de la RedLat incluirán este macro tema, en búsqueda de aprovechar la importancia que el concepto ha asumido para las empresas, sin aceptar las restricciones que la RSE muchas veces trae consigo. Se excluirán las acciones filantrópicas. Sería también interesante apuntar cuáles son los grupos más “privilegiados” en la política de RSE de dichas empresas.

Es necesario enfatizar que de ninguna manera las investigaciones de la RedLat buscarán certificar las prácticas de las empresas que sean objeto de estudio como “buenas” o “malas”. Por el contrario, el objetivo es ofrecer elementos para que los sindicatos aprovechen las ventajas que este concepto puede traerles en sus procesos de negociación colectiva y dialogo social con estas mismas empresas.

Dado que el concepto y la práctica de la RSE tienen peculiaridades significativas en los varios países que componen la Red, el contenido de lo que se conoce por este nombre puede variar ligeramente a través de los estudios nacionales, pero siempre manteniendo un “eje conductor” común previamente negociado.

## **IV. La Metodología: Investigación con Participación Sindical**

El conjunto de herramientas investigativas que podrán ser utilizadas en los estudios sobre las empresas multinacionales son:

- Levantamiento de información desde fuentes secundarias, especialmente sobre el perfil y estrategia empresarial, el perfil y estrategia sindical, la RSE, y la política medioambiental de la empresa;
- entrevistas cualitativas con los dirigentes sindicales, la dirección de las empresas, y otros actores relevantes;
- talleres o grupos focales con los sindicatos;
- encuesta de campo con los trabajadores de la empresa y/o los mercerizados.

La RedLat tendrá dos instrumentos metodológicos armonizados que permitirán realizar encuestas con los dirigentes sindicales y trabajadores, y también un banco de preguntas para los grupos directivos de las empresas que sean escogidas para hacer parte de las investigaciones.

Por otra parte, se debe estructurar una dinámica investigativa que mezcle en una secuencia lógica y conceptual estas herramientas y esté en todos los momentos vinculada con la participación sindical. Por eso, se propone la siguiente secuencia metodológica:

1. se desarrollará un proceso de sensibilización, motivación y negociación con los representantes sindicales de las empresas seleccionadas para la investigación.
2. se realizará un levantamiento de información básica sobre la empresa y las organizaciones sindicales con presencia en la empresa desde fuentes secundarias. Esta indagación sobre el perfil y estrategia empresarial y el perfil y estrategia sindical también permitirá la identificación de un mapa de actores importantes que serán objetos de entrevistas cualitativas más adelante en el proceso de investigación. Las fuentes utilizadas incluirán la prensa periódica masiva y las publicaciones para el sector empresarial; la literatura académica; publicaciones de la empresa y de las organizaciones sindicales; informes de las organizaciones gremiales y de las ONGs que han estudiado la actuación de la empresa; y archivos de las entidades gubernamentales relevantes. Además, se utilizará esta información para construir un mapa que documente la relación entre la casa matriz, los filiales, y las empresas proveedoras principales.
3. Después de identificar a los actores claves dentro de la empresa y las organizaciones sindicales, se realizarán entrevistas cualitativas con ellos, sobre todo con los directivos de los sindicatos de base que tienen presencia en la empresa; los dirigentes de las federaciones y centrales sindicales a las cuales pertenecen los sindicatos de base; los gerentes de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales de la empresa, allí donde sea posible; expertos de ONGs y de gremios empresariales que han hecho investigaciones frente a las operaciones de la empresa, y posiblemente con gerentes y dirigentes sindicales de las empresas proveedoras principales. En las entrevistas con los dirigentes sindicales, se identificarán los líderes que tienen el interés y la capacidad de participar directamente en la realización del estudio, a través de ser encuestadores o miembros del equipo sindical de investigación.

4. Si la empresa otorga acceso a sus instalaciones y si hay disponibilidad de tiempo y de presupuesto, se realizará una encuesta de campo sobre una muestra representativa de los trabajadores, tanto sindicalizados como no-sindicalizados. Idealmente, los dirigentes sindicales identificados en las entrevistas cualitativas, actuarán como encuestadores o coordinarán los equipos de encuestadores. Si no es posible realizar la encuesta de campo, se realizarán entrevistas de por lo menos dos grupos focales de trabajadores, tanto sindicalizados como no-sindicalizados, también con la participación activa de los dirigentes sindicales como entrevistadores. Podría pensarse en talleres ampliados con la presencia de los dirigentes sindicales, y de los trabajadores directos y tercerizados de la empresa.
5. Se elaborará un informe preliminar, que incorpore la información levantada en las entrevistas, encuestas y fuentes secundarias, con el objetivo de no solo denunciar el incumplimiento de la empresa frente a sus compromisos laborales, sociales, y ambientales, sino también destacar las mejores prácticas que tiene la compañía en estos ámbitos.
6. Se socializará este informe con los dirigentes sindicales, para asegurar que la información contenida en el documento sea lo mas correcta y completa posible, y para formar el equipo sindical de investigación, que vigilará en una manera permanente las condiciones laborales dentro de la empresa, permitiendo así actualizaciones del estudio en el futuro. Idealmente, los miembros del equipo sindical de investigación serán los mismos dirigentes sindicales que actuarán como encuestadores.
7. Después del taller de socialización con los sindicalistas, se preparará el informe definitivo por cada país, que será integrado y sintetizado con los demás informes producidos por los otros integrantes de la RedLat. En el informe final, se enfatizarán las diferencias en las estrategias de las empresas y de sus relaciones laborales en los varios países investigados.
8. Esta síntesis será publicada y presentada oficialmente a las organizaciones sindicales, incluyendo las federaciones sindicales internacionales; a la casa matriz de la empresa; a los gobiernos locales; a las ONGs afines que investigan temas laborales, ambientales, y de derechos humanos; a representantes de las comunidades afectadas por las operaciones de la empresa; y a la prensa.
9. Se definirá un plan de acción sindical, con los sindicatos de base, las centrales sindicales nacionales y las federaciones sindicales internacionales, que tiene como fin generar presión para que la empresa mejore las condiciones laborales detalladas en el informe. Una de las acciones podría ser la preparación de denuncias ante instancias nacionales e internacionales, como la OCDE y la OIT, si no hay una respuesta adecuada por parte de la empresa con respeto a los hallazgos del informe, y si los sindicatos y otros actores involucrados lo consideran necesario.
10. Después del lanzamiento del informe, los equipos sindicales de investigación comenzarán a vigilar los cambios en la gestión laboral, social y ambiental de la empresa. Estos equipos harán un monitoreo continuo de las condiciones y relaciones laborales en la empresa, creando así fuentes de información confiable para usar en procesos de

negociación colectiva con la empresa, y en la preparación de informes de seguimiento, que actualizan la información levantada para el estudio inicial.

Finalmente, la tercera cuestión contextual relacionada a la metodología que amerita atención se refiere a acciones ante situaciones concretas en las cuales no haya sindicatos en las unidades de las empresas multinacionales y/o estos niegan a colaborar con la investigación. Se presentan cuatro escenarios posibles, los cuales son detallados en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1: Escenarios hipotéticos frente a la investigación de empresas multinacionales**

	<b>presencia sindical</b>	<b>presencia sindical</b>
<b>cooperación empresa</b>	<p>escenario más favorable. En este tendremos acceso a información que viene de fuentes primarias y secundarias, a través de encuestas de campo; entrevistas cualitativas de gerentes sindicales y de gerentes de la empresa; y documentos de la empresa, del sindicato, y de otras organizaciones afines. Existe la posibilidad de entrevistas con trabajadores tercerizados, sugiere priorizar el levantamiento de información sobre las empresas contratistas que realizan funciones vitales a la producción o prestación de servicios de la multinacional, por encima de proveedores secundarios.</p>	<p>En este escenario, se puede realizar encuestas de campo de los trabajadores y entrevistas cualitativas de los gerentes de la empresa, además de un levantamiento de información de las fuentes secundarias. Existe el riesgo que la empresa influye en la selección de los trabajadores quienes participan en las encuestas, así creando sesgos y distorsiones en la información obtenida a través de este instrumento metodológico.</p>
<b>cooperación empresa</b>	<p>En este escenario, no tendremos acceso a información sobre la empresa desde las fuentes primarias (entrevistas a gerencia). Sin embargo, se puede realizar entrevistas cualitativas de los gerentes sindicales y obtener información de la empresa a través de las fuentes secundarias, como los balances sociales, prensa empresarial, y los informes de gremios empresariales. Si hay ayuda por parte del sindicato, es posible, aunque complicado, realizar una encuesta de campo de los trabajadores, fuera de sus instalaciones de trabajo. Cuando existen varias organizaciones sindicales con presencia en la empresa, se debe intentar realizar la investigación con todas, pero si esto no es posible, se debe involucrar todos los sindicatos dispuestos a colaborar con el estudio.</p>	<p>Este escenario más difícil. Sobre todo, no podemos confiar en la información que obtenemos de las fuentes secundarias. Se puede realizar entrevistas cualitativas de personas que tienen un conocimiento de la empresa, como representantes de gremios empresariales, ONGs, y funcionarios de agencias gubernamentales que regulan las operaciones de la empresa. Existe la posibilidad de realizar una encuesta de campo de trabajadores fuera de las instalaciones de la empresa, por ejemplo en los barrios donde viven, pero será más difícil obtener una muestra estadísticamente representativa. Si existe alguna federación sectorial o central sindical que ya ha tenido contacto con los trabajadores de la empresa (o por lo menos en el mismo sector), se sugiere realizar la investigación con la colaboración de estas organizaciones sindicales.</p>

## **Instrumentos Adicionales**

La RedLat ha considerado importante crear y utilizar tres “mapas” de los países analizados (en el marco del resto de la región), como información de contexto para la realización de las investigaciones conjuntas de la RedLat

1. un mapa de la normatividad sobre los temas bajo análisis en el nivel nacional de los países analizados, y cómo se sitúan en relación con la normatividad internacional
2. un mapa de las inversiones extranjeras directas (IED) en los países analizados, sobre la base del banco de datos e investigaciones del área sobre inversión extranjera de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).
3. un mapa de las empresas multinacionales con filiales en los países analizados (que incluye a las multilatinas).

Como aporte a la RedLAT, CIOSL-ORIT se compromete a desarrollar estas tres tareas, en coordinación con los otros miembros. En particular, el primer mapa necesita que la información básica sobre convenios y otros instrumentos internacionales sea complementado por un análisis sobre la legislación nacional.