



PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Seguimiento del Coloquio sobre la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las iniciativas multilaterales conexas

1. En noviembre de 2003, la OIT organizó un Coloquio sobre la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las iniciativas multilaterales conexas. El Coloquio reunió a un pequeño grupo de mandantes tripartitos de la OIT a fin de mantener un intercambio informal de opiniones con representantes de la Comisión Europea, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Oficina del Pacto Mundial y el Grupo del Banco Mundial. En su 289.^a reunión, celebrada en marzo de 2004, el Consejo de Administración de la OIT adoptó una recomendación presentada por la Subcomisión de Empresas Multinacionales en la que se establecía que se debería invitar a las organizaciones internacionales representadas en el Coloquio a que asistiesen, en calidad de observadores, a la reunión de la Subcomisión durante la 291.^a reunión del Consejo de Administración en la que se analizaría el posible seguimiento del Coloquio. La Oficina ya ha enviado las invitaciones correspondientes.
2. Aunque, dada su naturaleza, el Coloquio no adoptó ninguna conclusión ni recomendación oficial, los participantes convinieron en que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social ofrecía un marco útil y de alcance general para la promoción de la responsabilidad social de la empresa en el ámbito laboral. Los participantes también estuvieron de acuerdo en que las organizaciones internacionales deberían colaborar más estrechamente a nivel de los países para tratar de lograr que las inversiones extranjeras directas tengan una incidencia más positiva en el desarrollo y para fomentar una mayor observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, los participantes opinaron que convendría que hubiese una mayor coordinación de las actividades de investigación y promoción en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa llevadas a cabo por las diferentes organizaciones. El objeto de este documento es proporcionar a la Subcomisión la información básica necesaria acerca de los instrumentos y las actividades de las organizaciones internacionales mencionadas *supra* e indicar posibles caminos con miras a una cooperación más estrecha.

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

3. La creciente importancia de las empresas multinacionales (EMN) en la economía mundial durante los decenios de 1960 y 1970 dieron lugar a intensos debates que redundaron en esfuerzos para establecer instrumentos internacionales destinados a reglamentar la conducta de las EMN y a definir los términos de su relación con los países huéspedes. Tras un proceso de extensas consultas y negociaciones entre los representantes de los gobiernos, y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el Consejo de Administración adoptó en 1977 la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN). En 2000, el Consejo de Administración revisó dicha Declaración para tener en cuenta el contenido de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En la actualidad, la Declaración EMN representa un conjunto único de directrices para la adopción voluntaria de medidas relativas a cuestiones laborales, así como también la única declaración acordada por los interlocutores sociales sobre la base de normas universales. La Declaración EMN trata de inspirar la adopción de políticas y prácticas adecuadas respecto de las inversiones internacionales y de promover las asociaciones basadas en el diálogo social. Por esa razón, la Declaración EMN constituye una importante herramienta del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que tiene como objetivo garantizar que el trabajo sea elegido libremente, reconozca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y proporcione ingresos para satisfacer las necesidades económicas básicas y un nivel adecuado de protección social.
4. La Declaración EMN se inspira en forma directa en los principios subyacentes a los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT. Sus dos objetivos interdependientes consisten en incentivar las contribuciones positivas de las empresas multinacionales al progreso económico y social, y en minimizar y resolver las dificultades a las que sus actividades pueden dar lugar. La Declaración EMN procura impulsar tales objetivos proporcionando directrices para las empresas multinacionales, así como para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países huéspedes en relación con las medidas y acciones en materia de política social que pueden adoptar en forma individual o conjunta. La Declaración EMN aborda, respectivamente, temas concernientes a las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales.
5. En el marco de las políticas generales, en la Declaración EMN se recomienda la observancia de la legislación nacional, el respeto de las normas internacionales, incluidos, en forma explícita, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el apoyo a las prioridades en materia de desarrollo de los países huéspedes. La Declaración EMN no apunta a establecer un trato especial para las empresas multinacionales o las empresas nacionales, y sus principios reflejan prácticas y directrices adecuadas para todos los tipos de empresa.
6. En el ámbito del empleo, la Declaración EMN alienta el fomento del empleo productivo en las empresas multinacionales, tanto en forma directa como mediante el establecimiento de vínculos con las empresas locales, el empleo de los nacionales del país huésped, el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y de trato, y una seguridad del empleo reforzada en la implantación y reestructuración de las actividades.
7. La Declaración EMN promueve la cooperación en la elaboración de políticas y programas en materia de formación profesional que satisfagan las necesidades de las empresas multinacionales y de los países huéspedes y que vinculen el desarrollo de calificaciones y la orientación profesional con el empleo. Además, se alienta a las empresas multinacionales a apoyar el desarrollo del sector privado nacional mediante su

participación, conjuntamente con las empresas nacionales, en programas locales de desarrollo de las calificaciones, así como también proporcionando especialistas, a fin de contribuir a la conducción de programas de formación.

8. En el ámbito de las condiciones de trabajo y de vida, se insta a las empresas multinacionales a que ofrezcan salarios, prestaciones y condiciones de trabajo tan favorables como las que ofrecen los empleadores comparables y a que garanticen un nivel máximo de seguridad y salud. A fin de garantizar la abolición del trabajo infantil, la Declaración EMN espera que tanto las empresas multinacionales como las nacionales respeten la legislación relativa a la edad mínima de admisión al empleo.
9. En la esfera de las relaciones laborales, se alienta a las partes a que respeten la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como también a que proporcionen mecanismos de consulta en relación con cuestiones de interés mutuo.
10. Con objeto de poder poner de relieve ejemplos de prácticas adecuadas y señalar tendencias, la OIT lleva a cabo investigaciones y encuestas periódicas sobre la aplicación de la Declaración EMN en los Estados Miembros. Los resultados de las encuestas se basan en las respuestas a los cuestionarios aprobados por el Consejo de Administración, que se envían a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los Estados Miembros de la OIT.
11. En la Declaración EMN también se incluye un procedimiento de interpretación con arreglo al cual se puede solicitar al Consejo de Administración que clarifique el significado o la aplicabilidad de una o más disposiciones de la Declaración EMN.

Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales

12. Adoptadas en 1976 y revisadas en 2000, las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (directrices de la OCDE) tienen orígenes similares a los de la Declaración EMN. Contienen recomendaciones no vinculantes que enuncian «principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatibles con las legislaciones aplicables». Las directrices de la OCDE persiguen los siguientes objetivos: garantizar que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas públicas; fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad; contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera; y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. En las directrices de la OCDE se abordan no sólo la problemática de las empresas multinacionales sino también la de las empresas nacionales, incluidas las pequeñas y medianas empresas. Además, se invita a las empresas multinacionales a alentar a sus asociados comerciales a que apliquen las directrices, cuando proceda.
13. Las directrices de la OCDE tienen carácter general y abarcan una gran gama de cuestiones. Si bien son menos específicas que la Declaración EMN sobre las cuestiones laborales y sociales, en el texto principal se hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo mientras que en el comentario respecto del empleo y las relaciones laborales se expresa que «reflejan las disposiciones oportunas de la Declaración de 1998 y también las de la Declaración tripartita de principios de la OIT». En el comentario también se indica acerca de la Declaración EMN que «en consecuencia, puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las directrices en tanto que es más exhaustiva».

14. Treinta Estados miembros de la OCDE y ocho países que no lo son, adhieren en la actualidad a esas directrices. A los gobiernos que solicitan su adhesión se les pide que establezcan puntos nacionales de contacto. Generalmente, éstos son altos funcionarios gubernamentales u organismos gubernamentales. Los puntos nacionales de contacto informan a las empresas acerca de las directrices de la OCDE (incluida la traducción de las mismas a los idiomas locales), fomentan su observancia y responden a las consultas que realizan las partes interesadas. Los puntos nacionales de contacto ofrecen un foro de debate en el ámbito nacional para que los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las ONG y demás partes interesadas puedan discutir todas las cuestiones relacionadas con las directrices, incluidos los casos prácticos cuando una de las partes tiene la impresión de que las directrices no han sido aplicadas correctamente. Los puntos nacionales de contacto investigan los casos y tratan de ayudar a las partes a que lleguen a un acuerdo. Además, presentan informes y se reúnen anualmente para compartir experiencias. El Comité sobre Inversión Extranjera y Empresas Multinacionales (CIME) de la OCDE examina los informes presentados por los puntos nacionales de contacto, y analiza si estos últimos están cumpliendo sus obligaciones y si interpretan adecuadamente las directrices. El CIME siempre invita a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las ONG y demás partes interesadas a expresar sus opiniones y presenta informes de manera periódica al Consejo de la OCDE en relación con las cuestiones abordadas por las directrices.
15. Las directrices de la OCDE alientan a las empresas multinacionales a desarrollar normas internas relativas a sus actividades y a informar a los empleados acerca de tales políticas de la empresa (incluso mediante programas de formación). También invitan a las empresas a divulgar información y a presentar informes sobre el rendimiento (respecto de la empresa en su conjunto) en relación con las políticas de la empresa (que abarca la información sobre las relaciones con sus empleados y sobre las cuestiones de seguridad y salud). También se invita a las empresas a elaborar sistemas de gestión efectivos que tengan en cuenta las disposiciones de las directrices.

El Pacto Mundial

16. En la alocución que pronunció en 1999 ante el Foro Económico Mundial de Davos, el Secretario General de las Naciones Unidas invitó a los principales dirigentes empresariales del mundo a «poner los mercados globales al servicio de todos», y denominó ese desafío Pacto Mundial. Su idea consistía en una asociación que reuniese a las empresas con las Naciones Unidas y sus distintos organismos, a las organizaciones de trabajadores y la sociedad civil, a fin de demostrar que una economía globalizada puede ser sostenible e integradora. Para lograr este objetivo las principales partes interesadas deberían alcanzar un común entendimiento en relación con algunos valores y principios universales básicos, y respetarlos. El Pacto Mundial consiste en diez principios en las esferas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la transparencia. Estos principios están basados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
17. En el ámbito de los derechos humanos, el Pacto Mundial solicita a las empresas que apoyen y observen la protección de los derechos humanos dentro de su esfera de influencia; y que se aseguren de que no son cómplices en la violación de los derechos humanos. En el ámbito laboral, el Pacto Mundial pide a las empresas que defiendan la libertad sindical y de asociación y que reconozcan el derecho a la negociación colectiva; que ayuden a eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; que contribuyan a la abolición del trabajo infantil y a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. En la esfera del medio ambiente el Pacto Mundial pide a las empresas que apoyen un

enfoque preventivo respecto de los desafíos medioambientales; que adopten iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental; y que alienten el desarrollo y la difusión de las tecnologías que no dañan el medio ambiente. En la esfera de la transparencia, el Pacto Mundial pide a las empresas que se opongan a todas las formas de corrupción, con inclusión de la extorsión y el soborno.

18. En la fecha en que se celebró la Cumbre de Dirigentes del Pacto Mundial — junio de 2004 — a la que asistió el Director General, más de 1.700 grandes y pequeñas empresas, tanto de países industrializados como de países en desarrollo, habían asumido formalmente el desafío dirigiéndose por escrito al Secretario General y comprometiéndose a considerar el Pacto Mundial y sus principios como parte integrante de sus estrategias y sus actividades empresariales, así como también a trabajar con otras partes interesadas en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.
19. Para alcanzar sus objetivos, el Pacto Mundial promueve cuatro tipos de actividades: diálogos sobre políticas, aprendizaje, redes locales y proyectos. Los diálogos sobre políticas reúnen a las empresas, los organismos del sistema de las Naciones Unidas, los sindicatos, ONG y otras organizaciones para tratar de hallar soluciones, de manera conjunta, para los problemas contemporáneos. El aprendizaje implica la presentación de ejemplos relativos a las prácticas de las empresas basadas en los principios del Pacto a través de informes anuales, así como también la divulgación de información en su sitio Web. Además, el Pacto Mundial ha creado una red que reúne a las empresas, instituciones académicas y organizaciones activas en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. Esa red desarrolla y analiza estudios de casos para permitir que las empresas extraigan enseñanzas de las experiencias mutuas. Las redes locales se concibieron para apoyar la aplicación de los principios, el aprendizaje y el intercambio de información mutuos, y la convocatoria de diálogos locales y regionales sobre cuestiones relativas a la globalización, así como para lograr que otras empresas se adhieran a los principios del Pacto. El Pacto Mundial también alienta a las empresas a que participen en proyectos de asociación con los organismos de las Naciones Unidas y las organizaciones de la sociedad civil en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Comisión Europea

20. En 2001, la Comisión Europea publicó un Libro Verde sobre la responsabilidad social de la empresa, y luego, en 2002, difundió una comunicación. En este último documento se estableció un proceso consultivo que se llevó a cabo mediante la creación del Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad social de las empresas. En el marco de dicho Foro se organizó una serie de debates en los que se discutieron cuestiones tales como la relación entre la responsabilidad social de la empresa y la competitividad («el caso de la empresa»); la contribución de la responsabilidad social de la empresa al desarrollo sostenible (en particular en los países en desarrollo) y a la incorporación de las consideraciones de género; los aspectos específicos relativos a cuestiones que atañen a las PYME y a la cadena de suministro; la efectividad y la credibilidad de los códigos de conducta; el desarrollo de directrices convenidas de común acuerdo y criterios para la evaluación, presentación de informes y aseguramiento; las directrices para los sistemas de etiquetado (que incorporan las normas laborales fundamentales y normas medioambientales); y la divulgación de información sobre las políticas de inversión socialmente responsable adoptadas por los fondos de pensiones y los fondos de inversión individuales. El informe del Foro, que fue publicado en junio de 2004, refrenda la definición de la Comisión Europea concerniente a la responsabilidad social de las empresas como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (*stakeholder*)». En el informe se considera que la

responsabilidad social de las empresas puede aportar una contribución concreta y efectiva a la aplicación y fortalecimiento generales de los valores y principios fundamentales, y reconoce la importancia de la Declaración EMN, las directrices de la OCDE y el Pacto Mundial de la ONU como puntos de referencia fundamentales en ese respecto. Tras analizar los factores impulsores, los obstáculos y los factores de éxito de la responsabilidad social de las empresas, el informe recomienda medidas tendentes a mejorar el conocimiento que se tiene del concepto de la responsabilidad social de la empresa y sensibilizar a ese respecto, a desarrollar las capacidades y competencias para contribuir a la incorporación del concepto de responsabilidad social de la empresa, y a garantizar un entorno propicio para el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas. Se espera que la Comisión Europea publique otra comunicación hacia finales de 2004 como seguimiento del informe.

El Banco Mundial

21. En los últimos años el Banco Mundial ha tenido una participación activa cada vez más importante en la esfera de la responsabilidad social de la empresa. Si bien inicialmente había centrado su atención en la promoción de asociaciones para el desarrollo sostenible entre el sector público y privado, más recientemente ha creado un grupo de Responsabilidad Social de la Empresa (grupo RSE). El objetivo principal de dicho grupo es prestar asesoramiento técnico a los gobiernos de los países en desarrollo sobre el papel que corresponde al sector público en el estímulo de la responsabilidad social de la empresa y ayudarlos a elaborar instrumentos normativos que incentiven la responsabilidad social de la empresa. El Banco Mundial ha elaborado un instrumento de diagnóstico y evaluación que comprende listas de comprobación para examinar la situación de las actividades empresariales en lo que respecta a la responsabilidad social de la empresa, así como un inventario de las opciones de política pública. Entre esas opciones figuran el mandato («*mandating*») (elaboración del marco legal y de las sanciones), la facilitación («*facilitating*») (incentivos, diálogo entre las partes interesadas, armonización de directrices y códigos no vinculantes), la asociación («*partnering*») (combinación de recursos públicos con los recursos empresariales), y el respaldo («*endorsing*») (apoyo político a las empresas que tengan un buen desempeño en cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de la empresa).
22. El grupo de Responsabilidad Social de la Empresa proporciona asimismo asesoramiento técnico a otras unidades del Banco Mundial, principalmente a escala sectorial, en relación con operaciones de préstamo y de análisis económico. Además, colabora con el Servicio de Asesoría del Banco sobre Inversión Extranjera en la tarea de aconsejar a los gobiernos nacionales en materia de reglas sobre responsabilidad de la empresa capaces de aumentar el interés que ofrece el país considerado a la inversión extranjera directa.

La Corporación Financiera Internacional

23. La Corporación Financiera Internacional (CFI) fomenta la responsabilidad social de la empresa de diversas formas. La más importante es el procedimiento de análisis que utiliza para evaluar los efectos sociales y medioambientales de sus operaciones de préstamo en los países en desarrollo. El análisis se basa en una lista de exclusión, diez políticas de salvaguarda y 30 directrices elaboradas previa consulta con las partes interesadas. Para recibir financiación de la Corporación, un proyecto no puede comprender actividades mencionadas en la lista de exclusión y debe cumplir con las directrices y las políticas de salvaguarda aplicables. Cuando la Corporación decide invertir en un proyecto, los resultados del mismo se controlan con arreglo a las normas aplicables. Además, la CFI ha

elaborado notas sobre prácticas adecuadas para ofrecer una mayor orientación en determinadas esferas. Sin embargo, estas notas no se abordan en el proceso de análisis.

- 24.** La CFI presta servicios de asesoramiento para ayudar a los patrocinadores a identificar las posibles consecuencias sociales y medioambientales negativas de un proyecto. Lleva a cabo visitas en el terreno para obtener conocimiento de primera mano y poder reunirse con los patrocinadores y representantes de los grupos afectados y también realiza visitas a los sitios en los que se llevan a cabo los proyectos para supervisar los resultados desde el punto de vista social y medioambiental de los proyectos aceptados. Si se detecta algún incumplimiento, la CFI determina cuáles serán las medidas apropiadas que deberán adoptarse. Una vez realizada la inversión, la empresa de que se trata debe presentar a la CFI informes anuales sobre la ejecución del proyecto y la supervisión de sus consecuencias sociales y medioambientales (que incluyen información detallada acerca de la seguridad y la salud y las medidas adoptadas en relación con el trabajo infantil).
- 25.** La CFI constituyó una unidad de civismo empresarial para ayudar a sus clientes y al gran sector privado de los países emergentes a lograr una mejor comprensión de las cuestiones relativas a la responsabilidad social de la empresa. Dicha unidad recaba información y pruebas sobre los beneficios empresariales que se derivan de la responsabilidad social de la empresa y aborda cuestiones tales como los derechos humanos, el empleo, la formación, la seguridad y salud en el trabajo, la participación de los trabajadores en el capital, los sistemas de certificación y el VIH/SIDA, mediante cursos de formación, talleres, directrices relativas a las prácticas adecuadas y grupos de debate. La unidad de civismo empresarial generalmente realiza tales actividades en asociación con empresas multinacionales, asociaciones empresariales, sindicatos, ONG, organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones.
- 26.** La unidad de civismo empresarial aplica un marco de sostenibilidad para clasificar los proyectos. En dicho marco se utiliza una lista con los siguientes indicadores: observancia de las disposiciones de los convenios de la OIT (aunque no hayan sido ratificados por el país interesado), aceptación de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva, cursos de formación, igualdad de oportunidades, pago de salarios por encima del salario medio, otorgamiento de prestaciones básicas, como por ejemplo, planes de salud y de pensión para el personal, observancia de la reglamentación relativa a los horarios de trabajo, educación sobre el VIH/SIDA, la inclusión de cláusulas de cumplimiento en los contratos de suministro, así como el empleo de personas vulnerables.
- 27.** La unidad de mercados financieros sostenibles, otra de las actividades que desarrolla la CFI, brinda formación y asistencia técnica a los intermediarios financieros de la CFI, así como también al sector financiero en los mercados emergentes, en relación con cuestiones tales como la financiación en el ámbito del medio ambiente, las inversiones socialmente responsables y los sistemas de gestión del riesgo medioambiental y social.
- 28.** La CFI exige que los proyectos observen el derecho internacional, así como también la legislación nacional de los países huéspedes, incluidas aquellas leyes que contemplan las normas fundamentales del trabajo. En su lista de actividades excluidas figuran, en la actualidad, las disposiciones relativas al trabajo infantil y al trabajo forzoso. La CFI también emitió una nota sobre prácticas adecuadas en relación con la manera en que se debe tratar la cuestión del trabajo infantil en el lugar de trabajo y en la cadena de suministro. Tras una revisión de sus políticas de salvaguardia, la CFI está considerando la posibilidad de agregar a dicha lista disposiciones relativas a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, así como también sobre la discriminación.
- 29.** En relación con el empleo, en la nota sobre prácticas adecuadas para abordar las dimensiones sociales de los proyectos del sector privado se recomienda que se empleen a

nacionales del país huésped, así como el análisis de las repercusiones de las inversiones respecto de las mujeres y los grupos vulnerables y un examen de las condiciones socioeconómicas que impedirían un acceso equitativo a las oportunidades que proporcionan las inversiones. En dicha nota se subrayan las consecuencias de las inversiones respecto del empleo, en especial en el contexto del redimensionamiento y la reducción de puestos de trabajo, y se señala a la formación como medio para aumentar el valor de los proyectos de inversión.

30. La CFI cuenta con varias directrices relativas a la seguridad y la salud. Las directrices específicas abarcan determinadas industrias, sectores o tipos de proyectos, aunque también cuenta con un conjunto de directrices en materia de seguridad y salud en general. De conformidad con las directrices, las empresas deben establecer sistemas de gestión de la seguridad y la salud adecuados (con inclusión de políticas, identificación preventiva de los riesgos, cursos de formación para empleados, planes de emergencia, supervisión, evaluación y divulgación de los resultados de la empresa). Se espera que los beneficiarios del proyecto garanticen que los proveedores en general, los proveedores de servicios, los contratistas y subcontratistas observen prácticas comparables.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

31. En 2003, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, un órgano compuesto por 26 expertos en materia de derechos humanos, adoptó un documento titulado «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos» y recomendó que la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, constituida por 53 representantes de los Estados Miembros de dicha organización, examinase el documento con miras a su adopción oficial. Durante el período de sesiones de abril de 2004, la Comisión de Derechos Humanos tomó nota del documento y solicitó a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) que elaborase un informe sobre el alcance y la situación jurídica de las iniciativas y normas vigentes relacionadas con la responsabilidad de las empresas multinacionales y asuntos conexos con respecto a los derechos humanos, y que señalase las cuestiones sobresalientes.
32. Con el fin de preparar ese informe la ACNUDH ha comenzado un intenso proceso de consultas con todas las partes interesadas pertinentes, que incluye a Estados, empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones y organismos internacionales pertinentes, órganos de control de tratados y ONG. Se presentará el informe en la próxima reunión de la Comisión que tendrá lugar en marzo y abril de 2005 para que señale las opciones para el fortalecimiento de las normas relativas a la responsabilidad de las empresas transnacionales por lo que respecta a los derechos humanos y los posibles medios de interpretación.

Cooperación

33. Tal como se puso de manifiesto, entre otros, en el informe definitivo del Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad social de las empresas, existe un reconocimiento creciente de la índole complementaria de la Declaración EMN, las directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En conjunto, estos tres instrumentos brindan aparentemente una base común para sustentar las actividades de las organizaciones internacionales en la esfera de la responsabilidad social de la empresa, especialmente en los países en desarrollo, en donde las iniciativas voluntarias relativas a la responsabilidad social de la empresa que se basan en principios

universales pueden representar un aporte importante para la promoción y creación del trabajo decente.

34. En los siguientes párrafos figuran algunas sugerencias, que se someterán a la consideración de la Subcomisión, respecto de qué manera la OIT podría cooperar más estrechamente con las organizaciones internacionales representadas en el Coloquio sobre la Declaración EMN en relación con sus esfuerzos encaminados a lograr una mayor observancia de sus disposiciones.

OCDE

35. Parecería que existe un ámbito considerable para la cooperación entre la OCDE y la OIT. Una de las funciones de los puntos nacionales de contacto para las directrices de la OCDE consiste en realizar actividades de promoción, las que eventualmente también podrían abarcar las disposiciones de la Declaración EMN. Sería relativamente fácil para los puntos nacionales de contacto divulgar la información sobre ambos instrumentos y resaltar su carácter complementario. A fin de que los puntos nacionales de contactos puedan llevar a cabo esa tarea en forma eficiente, la OIT podría organizar cursos de formación apropiados para aquellas personas que no conocen plenamente las disposiciones de la Declaración.
36. Otra esfera de cooperación podría ser la relativa a los procedimientos de instancias específicas. La mayoría de los casos que se presentan a los puntos nacionales de contacto giran en torno a cuestiones laborales y de empleo. Los procedimientos de instancias específicas según los diversos puntos nacionales de contacto de que se trate dependen, en gran medida, del conocimiento que dichos puntos nacionales de contacto tengan acerca de las cuestiones laborales y de empleo a las que se hace referencia en las directrices de la OCDE. La OIT podría compartir la información pertinente que posee, cuando así lo soliciten los puntos nacionales de contacto.

El Pacto Mundial

37. En su informe «Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos», la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización hizo un llamamiento a la OIT para que «controle su implicación en el Pacto, valore su futuro potencial y aumente su eficacia». Las sugerencias que figuran más abajo están encaminadas a dar cumplimiento a esta recomendación.
38. En un reciente estudio del Pacto Mundial, se recomendó el fortalecimiento de las redes del Pacto Mundial a nivel de los países. Tales redes incluyen, idealmente, las empresas participantes, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG, catedráticos, representantes de organismos de las Naciones Unidas y funcionarios gubernamentales. La OIT podría ayudar a que dichas redes se conviertan en foros eficaces para el diálogo social mediante el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar activamente en sus actividades.
39. Habida cuenta de los limitados recursos financieros y humanos de que se dispone y a fin de evitar la confusión y la superposición entre diversas iniciativas locales parecería aconsejable que las redes del Pacto Mundial a nivel nacional fomenten y emprendan actividades basadas no solamente en los principios del Pacto Mundial sino también en la Declaración EMN y en las directrices de la OCDE. Esto ya se está llevando a cabo en el marco de un proyecto de cooperación técnica ejecutado por la OIT y financiado por el Gobierno de Italia. Este enfoque, que en la actualidad se encuentra en etapa experimental

en Albania, Italia, Marruecos y Túnez podría aplicarse en otros lugares a un costo relativamente bajo.

40. Un elemento fundamental del Pacto Mundial es el hincapié que se hace en el aprendizaje y el intercambio de las prácticas adecuadas. Las empresas participantes ya han presentado muchos estudios de casos y ejemplos, y se está elaborando un conjunto global integrado de materiales de formación sobre los diez principios del Pacto Mundial al que se podría añadir información sobre la Declaración EMN y las directrices de la OCDE.

Comisión Europea

41. En julio de 2004, la Comisión Europea y la OIT acordaron establecer una asociación estratégica para mejorar la cooperación existente e intensificar los esfuerzos conjuntos para luchar contra la pobreza y promover el trabajo decente en los países en desarrollo. Una de las esferas individualizadas en el acuerdo de asociación para una cooperación más estrecha es la de la responsabilidad social de la empresa. Ambas organizaciones establecerán, próximamente, un grupo de trabajo para elaborar propuestas concretas para la cooperación en ese ámbito. Dicha cooperación podría llevarse a cabo, por ejemplo, mediante la realización de investigaciones conjuntas, seminarios para aumentar la sensibilización entre los funcionarios de la Comisión Europea respecto de las disposiciones de la Declaración EMN, y proyectos de cooperación técnica en los países en desarrollo.

Banco Mundial

42. Tal como se expresó *supra*, el grupo de Responsabilidad Social de la Empresa (grupo RSE) del Banco Mundial ayuda a los gobiernos de los países en desarrollo a comprometerse con las iniciativas sobre la responsabilidad social de la empresa. Su labor en esa esfera podría verse beneficiada con una mayor participación de la OIT en las evaluaciones por país y en las actividades experimentales relacionadas con cuestiones laborales. Además, la formación en la esfera de la responsabilidad social de la empresa que ofrece el Instituto del Banco Mundial podría poner de relieve la importancia de la Declaración EMN como marco de referencia, ampliamente reconocido, integrador y orientado al desarrollo para las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa en el ámbito laboral.

La Corporación Financiera Internacional

43. La cooperación con la CFI (y respecto de esa cuestión también con otras instituciones financieras internacionales) podría llevarse a cabo mediante talleres sobre el enfoque y las disposiciones de la Declaración EMN, haciendo hincapié, especialmente, en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para aquellos funcionarios que tienen que evaluar los aspectos sociales de la solicitud de un préstamo. También podría ser útil considerar la posibilidad de organizar cursos de formación a nivel nacional a través de las organizaciones de empleadores y con la colaboración de las organizaciones de trabajadores para que los beneficiarios de los créditos de la CFI contribuyan a crear una mayor conciencia entre los beneficiarios acerca de la importancia del diálogo social.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos

44. Dado que aún se encuentran pendientes tanto el resultado del proceso consultivo que ha comenzado la ACNUDH como cualquier decisión posterior de la Comisión de Derechos

Humanos de las Naciones Unidas, es prematuro hacer sugerencias respecto de la futura cooperación con la ACNUDH. Sin embargo, debería quedar claro que la OIT tendrá que participar plenamente en la elaboración de cualquier proyecto de propuesta en el que se haga referencia a la Organización y a sus instrumentos y procedimientos.

- 45. *La Subcomisión tal vez estime oportuno expresar su opinión respecto de las sugerencias relativas a la cooperación con otras organizaciones internacionales para promover una mayor observancia de las disposiciones de la Declaración EMN.***

Ginebra, 7 de septiembre de 2004.

Punto que requiere decisión: párrafo 45.