



## CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe sobre las modalidades de un programa para proporcionar orientación acerca de las normas internacionales del trabajo, la declaración sobre las EMN y otras cuestiones conexas****1. Antecedentes**

1. Las empresas manifiestan creciente interés por las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) y se refieren cada vez con mayor frecuencia a ellas. Sin embargo, actualmente no existen guías de orientación autorizadas que les estén destinadas. Llena ese vacío un sector industrial privado que suele no tener una comprensión correcta de las implicaciones que tienen las normas internacionales del trabajo para las empresas. Esta confusión ha provocado un aumento de los costos y de la incertidumbre de las empresas y sólo una pequeña mejora de las condiciones de empleo de los trabajadores.
2. En la reunión de noviembre de 2006 de la Subcomisión, los empleadores y los trabajadores presentaron una propuesta, apoyada por el Consejo de Administración, con el fin de crear un programa concreto destinado a facilitar la aplicación por parte de las empresas de los principios relativos a las normas internacionales del trabajo y la Declaración EMN<sup>1</sup>. En esa oportunidad, el Consejo de Administración especificó que el programa podría comprender, entre otras cosas:
  - investigaciones sobre las repercusiones y la utilidad de los métodos de supervisión y evaluación de carácter privado;
  - instrumentos para ayudar a los países a reforzar la inspección de cuestiones laborales a escala local;
  - la identificación de oportunidades para el establecimiento de asociaciones público-privadas en materia de inspección y cumplimiento;

<sup>1</sup> Documento GB.297/13.

- la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT para elaborar material de capacitación sobre las normas del trabajo destinado a auditores y empresas;
  - el asesoramiento y la orientación sobre métodos de evaluación que tengan en cuenta los instrumentos de la OIT, y
  - la determinación de otros posibles servicios en esa esfera.
3. Tanto en los debates de la Subcomisión como en los debates que tuvieron lugar en la reunión plenaria del Consejo de Administración se subrayó que el consenso debería ser el principio orientador de la elaboración de estas modalidades.
4. Se solicitó a la Oficina que preparara un documento que esbozara las modalidades de dicho programa y presentara informaciones sobre las implicaciones financieras que tendría su creación. En efecto, será sin duda alguna necesario recurrir al apoyo de donantes y podría ser necesario proceder a un ajuste de las prioridades estratégicas que han sido establecidas para el bienio actual. El presente documento, que proporciona orientaciones, servirá de base para la discusión. Ha sido preparado después de mantener consultas con los interlocutores sociales y el Centro Internacional de Formación de la OIT.

## 2. Orientaciones estratégicas del programa propuesto

5. El programa podría tener por objetivo ofrecer instrumentos e informaciones a las empresas a fin de que promuevan una mejor comprensión y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como también de los principios contenidos en la Declaración EMN. El programa podría respaldar a las empresas en sus decisiones voluntarias. Además, podría promover la creación de asociaciones entre empresas y gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto en el plano nacional como en las cadenas de suministro. Asimismo, el programa podría destacar la importancia de la función de la legislación y la práctica nacionales. Sería administrado por el Programa de Empresas Multinacionales del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE), con la participación activa de la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y en coordinación con las actividades realizadas por la Oficina en esta materia <sup>2</sup>.
6. El marco general del programa podría estructurarse en torno a los componentes siguientes:
- **Promoción e información.** Mediante el suministro de informaciones básicas y pequeños ejemplos ilustrativos, este componente permitirá que las empresas comprendan mejor las implicaciones de la aplicación de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo en el plano de la empresa. Los principales medios para la promoción y el suministro de informaciones serán un folleto con informaciones sobre la Declaración sobre las EMN y la actualización del sitio web del Programa de Empresas Multinacionales.
  - **Servicios de información.** Este componente consistirá en una central de ayuda o un sitio puntual en la Oficina donde se darán respuestas a preguntas y se ofrecerán informaciones más detalladas a las empresas en sus operaciones sobre la aplicación de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y los principios contenidos en la Declaración sobre las EMN, incluso en sus cadenas de suministro. Aunque la OIT no tiene la misma responsabilidad de asesoramiento respecto de las empresas que respecto

<sup>2</sup> Véase documento GB.297/MNE/2/1.

de sus mandantes, la función de los servicios estará centrada en dar informaciones útiles para las situaciones particulares de las empresas a fin de lograr el objetivo del trabajo decente.

- Los servicios proporcionados por este componente facilitarán el acceso de las empresas a la amplia gama de recursos y conocimientos técnicos existentes en toda la Oficina y se basarán en ellos.
  - A este respecto, la OIT en su labor con las empresas respetará los compromisos de la Organización en materia de diálogo social y tendrá cuidado en no dar apoyo u otra forma de opinión acerca de las empresas o sus reclamaciones.
  - **Desarrollo de capacidad.** Este componente será desarrollado y aplicado en colaboración con diversas organizaciones y, en particular, el Centro Internacional de Formación de la OIT. Los programas serán diseñados con miras a incrementar la capacidad de las empresas y de las entidades que desempeñan servicios importantes en las esferas siguientes:
    - a) medios de incorporar los principios relacionados con las normas internacionales del trabajo en los códigos y políticas de una empresa o un sector industrial;
    - b) medios de aplicar los principios relacionados con las normas internacionales del trabajo mediante códigos u otras normas de política empresarial;
    - c) medios de verificar la aplicación de los principios relacionados con las normas internacionales del trabajo mediante códigos u otras políticas empresariales: proporcionar una orientación básica sobre buenas prácticas;
    - d) medios de contribuir al fortalecimiento de la capacidad pública de llevar a cabo inspecciones en el plano local en materia de cuestiones laborales mediante asociaciones público-privadas.
7. Los materiales de formación serán diseñados en una serie de módulos de modo que puedan adaptarse fácilmente. Los principales destinatarios serán las empresas, los auditores sociales, y el personal de las oficinas exteriores de la OIT. El material de formación se elaborará a partir de materiales apropiados existentes.
8. Los mecanismos de seguimiento y control de la calidad serán integrados en el programa.

### 3. Proceso de desarrollo del programa

9. Si bien se presentarán periódicamente informes de avance al Consejo de Administración, se podría crear un pequeño grupo consultivo para mantener consultas periódicas sobre la estructura del programa y los productos en curso elaboración a fin de garantizar que se respete un enfoque consensual. El Grupo Consultivo podría estar compuesto por miembros de la Mesa de la Subcomisión, representantes de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y de la Oficina de Actividades para los Empleadores, así como también por representantes de los departamentos clave y de las oficinas exteriores de la OIT que participan en el programa. No se prevé financiación para las reuniones del Grupo Consultivo.
10. El programa deberá desarrollarse en tres etapas:
- Etapa de desarrollo. Esta etapa comprenderá la preparación de los recursos del programa como, por ejemplo, los módulos de formación y la actualización del sitio web. Además, la Oficina desarrollará su capacidad y sus sistemas internos para responder a las solicitudes

específicas de información. En un comienzo, se seleccionarán unos pocos temas de modo que los recursos del programa puedan desarrollarse sobre la base de métodos de trabajo, contenidos y formatos elegidos de común acuerdo.

- Etapa piloto. En esta etapa se validarán y pondrán a prueba los materiales y los sistemas. Además, se evaluará la demanda potencial que deberá atender el programa y los mecanismos necesarios para responder a la demanda.
  - Etapa de aplicación. En esta etapa se prolongará e institucionalizará el programa.
- 11.** Las etapas piloto y de desarrollo del programa, que están claramente interrelacionadas, insumirán cuantiosos recursos de diferentes tipos, lo que obliga a prever que será necesario conseguir una financiación extrapresupuestaria. La estimación de los recursos necesarios para la etapa de aplicación podrá hacerse sobre la base de la experiencia acumulada en la etapa piloto del programa.
- 12.** El anexo contiene un cuadro que presenta una breve reseña del programa, las fechas de entrega previstas y una evaluación indicativa de los recursos necesarios para la etapa piloto y la etapa de desarrollo, que se volverán a definir con mayor precisión a medida que evolucione el programa.
- 13.** El programa podría aprovechar la experiencia de la Iniciativa InFocus actualmente en curso en materia de responsabilidad social de la empresa y de las demás actividades que realiza actualmente la Oficina. Los distintos departamentos y oficinas exteriores que colaboran con dicha iniciativa también podrán contribuir a elaborar instrumentos y a dar formación, y podrán utilizar los instrumentos elaborados por consenso en su propia labor.

#### **4. Próximas etapas**

- 14.** Las próximas propuestas podrían consistir en:
- crear un comité consultivo;
  - en base a las orientaciones del comité consultivo, comenzar la recopilación y revisión del material existente sobre los temas piloto seleccionados;
  - comenzar la elaboración del material de orientación y de información referente a los temas piloto, y
  - determinar posibles fuentes de financiación para desarrollar la totalidad del programa.
- 15.** *La Subcomisión tal vez estime conveniente recomendar al Consejo de Administración que apruebe la elaboración del programa de la Oficina destinado a facilitar la aplicación por parte de las empresas de los principios relativos a las normas internacionales del trabajo y la Declaración EMN, a reserva de obtenerse financiación extrapresupuestaria, sobre la base del documento presentado y de las opiniones expresadas durante la discusión.*

Ginebra, 16 de febrero de 2007.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 15.

## Anexo

### Resumen del programa propuesto

Componente	Elementos	Grupo(s) destinatario(s)	Resultado(s) esperado(s)	Fechas de comienzo y de entrega	Presupuesto estimado para las etapas piloto y de desarrollo
Promoción e información	Lograr que las empresas comprendan mejor las implicaciones de la aplicación de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo en el plano de la empresa	Principal: EMN y proveedores Secundario: iniciativas para grupos industriales e interlocutores múltiples	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales promocionales</li> <li>- Actualización del sitio web</li> </ul>	Comienzo: marzo de 2007 Proyecto piloto: otoño de 2007	Folleto: 10.000 dólares Sitio web: 50.000 dólares
Servicios de asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sitio puntual de información</li> <li>- Sistema de gestión</li> <li>- Formación del personal</li> </ul>	Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuestas a los pedidos de información</li> <li>- Base de datos de respuestas a preguntas</li> </ul>	Comienzo: otoño de 2007 Se darán en forma regular	Una persona a tiempo completo Elaboración de un sistema de gestión y referencia: 50.000 dólares Costos periódicos: 50.000 dólares por año
Desarrollo de capacidad	Programa de formación modular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EMN y otras empresas</li> <li>- Auditores sociales</li> <li>- Personal de las oficinas exteriores de la OIT</li> <li>- Organizaciones de empleadores y de trabajadores</li> </ul>	Elaboración final de los módulos de formación y obtención de recursos	Comienzo: abril de 2007 Elaboración final de los proyectos: junio de 2008 Piloto: julio de 2008	Desarrollo del material de formación: 150.000 dólares Piloto: 70.000 dólares
	Otras actividades establecidas por el comité directivo				Una persona a medio tiempo
Seguimiento y control de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener información sobre la utilidad de los instrumentos y la formación, y sobre los resultados alcanzados</li> <li>- Asegurarse de que las directrices del programa y el material de formación se aplican correctamente</li> </ul>	No se aplica	No se aplica	Ha de integrarse en la etapa de desarrollo del programa	Ha de integrarse en la etapa de desarrollo del programa