



## Consejo de Administración

322.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014

GB.322/POL/8

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Empresas Multinacionales

POL

Fecha: 19 de septiembre de 2014

Original: inglés

### OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales en la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

#### Finalidad del documento

Este documento se centra en la labor de la Oficina relativa a la promoción de las empresas sostenibles y la política social, mediante la colaboración con organizaciones internacionales cuyos instrumentos e iniciativas sobre el comportamiento de las empresas están relacionados con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). En el documento se destacan los avances logrados desde noviembre de 2011 y se señalan las oportunidades y los desafíos que plantea la colaboración actual con esas organizaciones. Se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información presentada en el documento y a que proporcione orientaciones sobre la mejor manera de impulsar la aplicación y el reconocimiento de la Declaración, fomentando en particular la coherencia general entre las organizaciones internacionales, de conformidad con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales (véase el proyecto de decisión en el párrafo 35).

**Objetivo estratégico pertinente:** Todos los objetivos estratégicos de la OIT.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sí.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** Sí.

**Unidad autora:** Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (Departamento de Empresas), en colaboración con el Departamento de Cooperación Multilateral.

**Documentos conexos:** GB.312/POL/13; GB.319/INS/3/1; GB.319/INS/5 (Rev.); GB.320/INS/5/1; GB.320/POL/10.

1. En este documento se facilita información actualizada sobre la colaboración de la OIT con otras organizaciones internacionales con objeto de poner en práctica los principios consagrados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) por medio de sus respectivos instrumentos e iniciativas. La última vez que el Consejo de Administración proporcionó orientaciones respecto de esa colaboración fue en su reunión de noviembre de 2011<sup>1</sup>. Desde entonces ha habido avances importantes, en particular en cuanto a los mecanismos de seguimiento y aplicación de esos instrumentos e iniciativas. En sus debates sobre la nueva «Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social»<sup>2</sup> y sobre la colaboración de la OIT con el sector privado<sup>3</sup>, el Consejo de Administración subrayó que la OIT debería colaborar de manera más activa en las iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas, a fin de ocupar una posición de liderazgo y de evitar contradicciones entre los distintos textos y situaciones de inseguridad jurídica.
2. La colaboración con otras organizaciones respecto de sus instrumentos e iniciativas es una labor complementaria a las estrategias promocionales adoptadas por los mandantes de la OIT sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales<sup>4</sup>.
3. Este documento se centra en las principales instituciones con las que colabora la OIT debido a que en sus instrumentos e iniciativas sobre prácticas empresariales sostenibles y responsables se hace referencia a normas de la OIT:
  - las Naciones Unidas, en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)) y con el Pacto Mundial (Oficina del Pacto Mundial);
  - la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en relación con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
  - la Organización Internacional de Normalización (ISO), en relación con la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social.
4. También se hace referencia a esos instrumentos e iniciativas, junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos y una serie de normas internacionales del trabajo, como las «normas internacionales» contenidas en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI); iniciativas regionales o nacionales sobre la responsabilidad social de las empresas; iniciativas sectoriales; normas en materia de presentación de informes, como la Global Reporting Initiative; acuerdos marco internacionales; y códigos de conducta de las empresas y de los proveedores.

<sup>1</sup> Documentos GB.312/PV, párrafos 495 a 518, y GB.312/POL/13.

<sup>2</sup> Documentos GB.320/POL/10, párrafo 4, *a*), y GB.320/PV, párrafos 543 a 548.

<sup>3</sup> Documentos GB.319/INS/5 (Rev.), párrafos 30 a 36; GB.320/INS/5/1 y GB.320/PV, párrafos 76 a 98.

<sup>4</sup> Documento GB.320/POL/10.

## **Información actualizada sobre los mecanismos de seguimiento y la aplicación de los distintos instrumentos e iniciativas**

### **1. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»**

5. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos (CDH) de las Naciones Unidas hizo suyos los «Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’»<sup>5</sup>, adoptados en 2008. En los Principios Rectores se establece que el Estado tiene el deber de proteger los derechos humanos; se afirma que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que implica actuar con la debida diligencia; y se subraya la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de violaciones de los derechos humanos en el contexto empresarial a vías de reparación efectivas.
6. El CDH de las Naciones Unidas estableció un grupo de trabajo integrado por cinco miembros como mecanismo de seguimiento, con el encargo de promover la divulgación y aplicación de los Principios Rectores; prestar apoyo al fomento de la capacidad; realizar visitas a los países; guiar la labor del Foro sobre las empresas y los derechos humanos, que se reúne una vez al año; seguir estudiando las posibilidades de aumentar el acceso a recursos efectivos; y establecer un diálogo sistemático y analizar los posibles ámbitos de cooperación con los gobiernos y todos los interlocutores pertinentes. En la lista de interlocutores pertinentes se incluye a la OIT<sup>6</sup>.
7. Desde su establecimiento, el grupo de trabajo ha visitado cuatro países (Azerbaiyán, Estados Unidos, Ghana y Mongolia); ha presidido dos reuniones anuales del Foro sobre las empresas y los derechos humanos (celebradas ambas en Ginebra, en 2012 y 2013) y dos reuniones regionales (una en América Latina, en 2013, y otra en África, en 2014); ha realizado estudios sobre el nivel de incorporación de los Principios Rectores por parte de los gobiernos y las empresas; y está elaborando orientaciones sobre los elementos fundamentales de los planes nacionales de acción sobre las empresas y los derechos humanos. El grupo de trabajo también ha organizado reuniones con un grupo internacional de expertos para tratar la cuestión del acceso a mecanismos de reparación.
8. Los Principios Rectores y el mecanismo de seguimiento de las Naciones Unidas han recibido un amplio apoyo y, en junio de 2014, el CDH prorrogó el mandato del grupo de trabajo por un nuevo período de tres años. En esa misma reunión, el CDH también decidió establecer un grupo de trabajo de composición abierta encargado de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas y los derechos humanos<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Naciones Unidas: documento A/HRC/RES/17/4, donde el CDH hace suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que figuran en el anexo del documento A/HRC/17/31.

<sup>6</sup> Véase el mandato completo del Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en la resolución del CDH que figura en el documento A/HRC/RES/17/4.

<sup>7</sup> Naciones Unidas: documento A/HRC/26/L.22/Rev.1.

9. Hay otros instrumentos e iniciativas que también están vinculados a los Principios Rectores, como el nuevo capítulo sobre derechos humanos de las Líneas Directrices de la OCDE y la inclusión en ese documento del enfoque de la «debida diligencia» establecido en los Principios Rectores para evaluar los riesgos de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos de las actividades de las empresas, incluso en las cadenas de suministro, y adoptar las medidas oportunas; el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que proporciona orientaciones sobre sus dos principios en materia de derechos humanos mediante el enfoque de la debida diligencia; y la norma ISO 26000, cuyo capítulo sobre los derechos humanos se basa en los Principios Rectores y promueve el enfoque de la debida diligencia tanto en lo que atañe a los derechos humanos como a las cuestiones laborales.

### **Colaboración de la OIT**

10. La OIT ha presentado aportaciones a los informes de 2012 y 2014 presentados por el Secretario General de las Naciones Unidas al CDH, indicando de qué manera la Organización contribuye a impulsar el programa sobre empresas y derechos humanos por medio de su mandato, su estructura tripartita, las normas internacionales del trabajo, los mecanismos de control, los programas y la asistencia técnica.
11. La Directora General Adjunta de Políticas de la OIT destacó el mandato y la contribución de la Organización al programa sobre empresas y derechos humanos en la serie de sesiones de alto nivel de la primera reunión anual del Foro sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, celebrada en 2012. La OIT intervino en varias mesas redondas de las reuniones anuales del Foro de 2012 y 2013 sobre temas abarcados en el mandato de la OIT y, específicamente, en relación con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
12. La OIT ha establecido un diálogo sistemático con el grupo de trabajo con el compromiso de fortalecer las sinergias y la colaboración a fin de garantizar la coherencia de las actividades<sup>8</sup>. Las oportunidades concretas de colaboración identificadas fueron, entre otras, las visitas a los países y los informes temáticos del grupo de trabajo, así como el fomento de la capacidad de las partes interesadas respecto de los Principios Rectores y las normas fundamentales subyacentes de la OIT. La OIT también ha organizado reuniones informativas con los miembros del grupo de trabajo sobre la relación del sistema de la OIT con la protección de los derechos humanos.
13. En el período de sesiones de mayo de 2014, el grupo de trabajo decidió oficializar la colaboración en curso con la OIT y: i) consultar con la OIT los asuntos relacionados con los Principios Rectores que afecten a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y a otras cuestiones abarcadas en su mandato; ii) tomar en consideración las observaciones y los materiales pertinentes de la OIT en relación con esos asuntos en sus informes y otras actividades; y iii) coordinar con la OIT, cuando corresponda, las medidas de seguimiento de los resultados del grupo de trabajo<sup>9</sup>. La OIT formuló una breve declaración pública en el debate interactivo celebrado por el CDH en su período de sesiones de junio de 2014, en la que expresó su apoyo al mayor grado de cooperación con respecto a los Principios Rectores, lo que incluía la labor con el propio grupo de trabajo.

<sup>8</sup> Naciones Unidas: Resultados del cuarto período de sesiones del Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, documento A/HRC/WG.12/4/1, párrafo 3.

<sup>9</sup> Naciones Unidas: Resultados del octavo período de sesiones del Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, documento A/HRC/WG.12/8/1, párrafo 21.

En julio de 2014, el Director General se reunió con la Alta Comisionada para los Derechos Humanos a fin de debatir sobre el aumento de la cooperación en una amplia gama de esferas y están en curso los intercambios posteriores para poner en marcha esa colaboración.

## 2. Pacto Mundial de las Naciones Unidas

14. El Pacto Mundial fue establecido en 2000 por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas con objeto de invitar a las empresas a comprometerse con principios universales en materia de derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente, a los que posteriormente se añadió la lucha contra la corrupción. Desde entonces, el Pacto Mundial ha impulsado el establecimiento de otros conjuntos de principios sobre cuestiones sociales, como los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (promovidos en colaboración con ONU Mujeres) y los Derechos del Niño y Principios Empresariales (promovidos en colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)), así como principios que abarcan a sectores específicos, como los Principios sobre Alimentación y Agricultura para las Empresas (promovidos en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)). El Pacto Mundial elabora materiales de orientación para las empresas sobre la incorporación de estos principios en sus políticas y prácticas, y establece plataformas de cooperación sobre los distintos temas <sup>10</sup> en cuyo marco las empresas pueden adquirir compromisos y llevar adelante actividades junto con las 101 redes locales del Pacto Mundial <sup>11</sup>.
15. En la actualidad, el Pacto Mundial cuenta con aproximadamente 8 000 socios corporativos <sup>12</sup>. Esta iniciativa presta una atención cada vez mayor a sus redes locales para que lleven a cabo acciones de ámbito nacional en relación con las áreas temáticas del Pacto Mundial y en apoyo a los objetivos más amplios de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial gestiona la red de centros de coordinación de las Naciones Unidas con el sector privado, integrada por representantes de los programas y organismos de las Naciones Unidas, y organiza la reunión anual del Foro de las Naciones Unidas sobre el Sector Privado, que se celebra durante la Asamblea General, a fin de alentar alianzas entre el sector privado y las Naciones Unidas en cuestiones que afecten al desarrollo. Se han puesto en marcha nuevas plataformas de cooperación, como «Empresas en pro de la paz», el Marco para la Participación de las Empresas en la Educación, el centro de alianzas empresariales del Pacto Mundial y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.
16. En el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015, el Pacto Mundial se centra en la función del sector privado y las alianzas público-privadas en el desarrollo sostenible. En 2012, el Pacto Mundial organizó el Foro de Sostenibilidad Empresarial <sup>13</sup>, celebrado durante la Cumbre Río+20, para poner de relieve la contribución de las empresas al desarrollo sostenible. En 2013, en la Cumbre de Dirigentes del Pacto Mundial, de carácter trienal, se puso en marcha la estructura de colaboración con el sector privado para después

<sup>10</sup> [http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Engagement\\_Opportunities/index.html](http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Engagement_Opportunities/index.html).

<sup>11</sup> <http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html>.

<sup>12</sup> Boletín del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, marzo de 2014.

<sup>13</sup> <http://csf.compact4rio.org/events/rio-20-corporate-sustainability-forum/event-summary-251b87a2deaa4e56a3e00ca1d66e5bfd.aspx>.

de 2015<sup>14</sup>, a fin de impulsar la participación de las empresas en las prioridades mundiales en materia de desarrollo. En la actualidad, el Pacto Mundial está llevando a cabo un proceso de consulta sobre los objetivos de desarrollo para después de 2015 con sus redes locales, las empresas que participan en la iniciativa Global Compact LEAD<sup>15</sup> y organizaciones de sostenibilidad empresarial.

### **Colaboración de la OIT**

17. Como organización competente con respecto a los principios laborales del Pacto Mundial, la OIT colabora con esa iniciativa con el objetivo de aumentar los conocimientos y fomentar la capacidad de las empresas signatarias. En ese contexto, la OIT brinda acceso a los instrumentos y recursos de la Organización, como el Helpdesk (servicio de asistencia) de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo y el documento *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una Guía para empresas*, y organiza seminarios web conjuntos con expertos de la Organización sobre temas laborales<sup>16</sup>. En 2013, el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y el Grupo de Trabajo sobre Asuntos Laborales se fundieron en un único Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Trabajo (HRLWG), en el que la OIT y la ACNUDH prestan conjuntamente los servicios de secretaría. La Plataforma sobre el Trabajo Infantil, que es una iniciativa conjunta del Pacto Mundial y la OIT, funciona bajo la supervisión del HRLWG, como plataforma de participación y cooperación en lo tocante al principio del Pacto Mundial sobre la erradicación del trabajo infantil.
18. En abril de 2013, la OIT organizó la reunión anual de los centros de coordinación del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado y, conjuntamente con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), organizó una reunión sobre el empleo en el Foro de las Naciones Unidas sobre el Sector Privado de septiembre de 2013.
19. Desde 2013, tras la decisión adoptada por el Director Ejecutivo del Pacto Mundial de disolver el Equipo Interinstitucional<sup>17</sup>, la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas ya no forman parte de la estructura de gobierno del Pacto Mundial, lo que había facilitado el intercambio de conocimientos técnicos sobre los principios del Pacto Mundial. Como resultado de ello, los «organismos principales» ya no disponen de un mecanismo para coordinar su participación en la iniciativa, evitar la duplicación de esfuerzos y asegurar que el conjunto de conocimientos técnicos de las Naciones Unidas estén disponibles de manera oportuna cuando el Pacto Mundial elabore orientaciones para las empresas.
20. Dado el reconocimiento cada vez mayor del importante papel del Estado en alentar un entorno propicio para las empresas sostenibles, la OIT, debido a su estructura tripartita y a la especial atención que presta al diálogo social, está en una situación particularmente favorable para impulsar este enfoque en el marco del Pacto Mundial. Por lo tanto, la Oficina continúa difundiendo los instrumentos y recursos de la OIT para las empresas, elaborando contribuciones para los materiales del Pacto Mundial, prestando servicios de

<sup>14</sup> <http://www.unglobalcompact.org/resources/441>.

<sup>15</sup> <http://unglobalcompact.org/HowToParticipate/Lead/index.html>.

<sup>16</sup> [http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/webinar\\_series.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/webinar_series.html).

<sup>17</sup> El Equipo Interinstitucional estaba integrado por la ACNUDH, la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), el PNUD y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).

secretaría al HRLWG, y participando en actividades de sensibilización y creación de capacidad a nivel internacional, regional y nacional.

21. No obstante, es evidente que los cambios en la estructura de gobierno y el mandato del Pacto Mundial, así como la proliferación de productos del Pacto Mundial, en ciertos casos, han representado desafíos para la OIT, así como para otros organismos principales. Una posible solución sería poner en marcha una iniciativa que refuerce la estructura de gobierno del Pacto Mundial, con objeto de reorientarla hacia su misión inicial y asegurar una mejor coordinación entre los organismos principales que proporcionan conocimientos técnicos para los productos del Pacto Mundial.

### 3. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

22. En la actualidad, 46 países se han adherido a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que incluye las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>18</sup>. Tras la actualización de las Líneas Directrices de 2011, el Comité de Inversiones de la OCDE estableció un Grupo de Trabajo sobre Conducta Empresarial Responsable, a fin de mejorar la eficacia de las Líneas Directrices y aumentar la participación de los países no adherentes, en particular de los países emergentes y otros países en desarrollo.
23. Los gobiernos adherentes a las Líneas Directrices han establecido Puntos Nacionales de Contacto (PNC) con el fin de promover las Líneas Directrices y atender a las consultas<sup>19</sup>. También prestan servicios de mediación mediante un procedimiento de «instancias específicas» para resolver las cuestiones que surjan en relación con las alegaciones de incumplimiento de las Líneas Directrices por las empresas. El número de nuevas reclamaciones ha aumentado, pasando de 28 en 2012 a 36 en 2013, lo que la OCDE ha identificado como un reto creciente para los PNC<sup>20</sup>.
24. Un nuevo elemento en la ejecución del mecanismo es la «agenda proactiva», que incluye proyectos de conducta empresarial responsable, procedimientos de debida diligencia para evitar consecuencias negativas y la colaboración con las partes interesadas de los distintos sectores económicos, mediante un enfoque en el que participan múltiples interesados a fin de ayudar a las empresas a identificar y dar respuesta a los riesgos de efectos adversos asociados a problemas, productos, regiones, sectores o industrias específicos. Se han puesto en marcha tres proyectos iniciales (en el sector financiero, la minería y las cadenas de suministro agrícola), así como un programa conexo sobre abastecimiento responsable de minerales en las zonas afectadas por conflictos. Tras el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, la OCDE y la OIT acordaron celebrar una mesa redonda sobre las cadenas de suministro responsables en el sector textil y del vestido, que se celebraría a finales de septiembre de 2014 (tras la publicación de este documento)<sup>21</sup>.
25. En 2013, la OCDE organizó la primera reunión de su Foro mundial sobre conducta empresarial responsable, con el fin de reforzar el diálogo internacional sobre esta cuestión

<sup>18</sup> Los 34 países miembros de la OCDE y 12 países no miembros.

<sup>19</sup> Mecanismo establecido en 2000, <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>.

<sup>20</sup> OCDE: *Annual Report on the OECD guidelines for Multinational Enterprises 2013*, pág. 14.

<sup>21</sup> París, 29 y 30 de septiembre de 2014, véase <http://mneguidelines.oecd.org/2014-ilo-oecd-roundtable-textile-supply-chains.htm>.

entre los gobiernos, las empresas, los sindicatos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales, así como el de promover la aplicación efectiva de las Líneas Directrices. En 2014 el Foro mundial celebró su segunda reunión.

### **Colaboración de la OIT**

26. A partir de la actualización de 2011, el capítulo «Empleo y relaciones laborales» de las Líneas Directrices de la OCDE está plenamente en conformidad con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, a las que se hace referencia en los comentarios con objeto de brindar orientaciones más detalladas. En el capítulo que trata la cuestión de los derechos humanos también se hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
27. En 2011, la OIT y la OCDE actualizaron su acuerdo de colaboración mediante un Memorando de Entendimiento que abarca, entre otras cosas, la difusión, promoción y puesta en práctica de sus iniciativas respectivas en lo tocante a las empresas multinacionales. En el Memorando de Entendimiento se establece la participación de la OIT en los comités pertinentes de la OCDE, con inclusión del Comité de Inversiones y los foros mundiales, las reuniones de formación y las campañas de sensibilización; la puesta en marcha de proyectos piloto conjuntos; y la colaboración en actividades de formación y creación de capacidad.
28. Desde 2011, la OIT, junto con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la OCDE, organiza la Mesa Redonda Interinstitucional sobre Responsabilidad Social de las Empresas, que se reúne anualmente, en respuesta a la petición del G-8 y el G-20 de impulsar una mayor coherencia de las políticas en esta esfera<sup>22</sup>.
29. La OIT ha abordado temas relacionados con el trabajo y el empleo en las conferencias de la OCDE sobre conducta empresarial responsable. A invitación de la OCDE, la OIT hace aportaciones técnicas a los proyectos de la agenda proactiva y participa en actividades de creación de capacidad de los PNC sobre temas que competen a la OIT, en consonancia con las normas de la OIT a las que se hace referencia en los capítulos sobre «Empleo y relaciones laborales» y «Derechos humanos» de las Líneas Directrices de la OCDE.
30. La OCDE ha señalado que debería colaborar más estrechamente con las Naciones Unidas, la OIT y otras organizaciones responsables de los instrumentos principales para asegurar que las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores se interpreten con coherencia y se apliquen de manera que se apoyen mutuamente, así como para mejorar la eficacia de la tramitación del número creciente de reclamaciones por los PNC<sup>23</sup>. Hay posibilidades evidentes de establecer una colaboración más activa entre la OIT y la OCDE en relación con la estrategia de promoción y los mecanismos de aplicación de los instrumentos respectivos.

<sup>22</sup> <http://www.csroundtable.org/>. La Mesa Redonda se celebra en Ginebra, alternando la sede de la OIT y la de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

<sup>23</sup> OCDE: *Annual Report on the OECD guidelines for Multinational Enterprises 2013*, pág. 10.



#### 4. Norma ISO 26000

31. La OIT ha participado en la elaboración de un documento de orientación de la ISO en materia de responsabilidad social (ISO 26000). La Oficina informó de los resultados de esa colaboración en noviembre de 2011 y la labor de seguimiento sigue su curso, de conformidad con el Memorando de Entendimiento suscrito en 2005 con la ISO en materia de responsabilidad social <sup>24</sup>. En 2013 y 2014, la ISO efectuó consultas acerca de la conveniencia de revisar la norma ISO 26000, y se decidió que el documento de orientación no será revisado por el momento.
32. En cuanto a las nuevas actividades de la ISO que puedan ser de interés para la OIT, en el Acuerdo entre la OIT y la ISO de 2013 se proporciona un marco de colaboración concreto <sup>25</sup>.

#### Cuestiones propuestas para discusión y orientación

33. Las actividades promocionales, los mecanismos de seguimiento, la participación directa de las empresas y las interrelaciones entre esos instrumentos brindan oportunidades para promover principios de la OIT, mediante su integración en todos los instrumentos e iniciativas mencionados anteriormente. No obstante, también se presentan a este respecto una serie de desafíos, que consisten en:
- garantizar que las normas y los enfoques de la OIT se incorporen y apliquen adecuadamente cuando se elaboren instrumentos para las empresas, se ejecuten proyectos basados en los principios de los instrumentos pertinentes y se facilite la mediación y la solución de diferencias por parte de los PNC de la OCDE;
  - determinar el nivel de colaboración estratégica con esas organizaciones adecuándolo a la región, los temas de que se trate, los proyectos y los modelos de colaboración con las empresas, los gobiernos y los interlocutores sociales;
  - asegurar que la colaboración de la OIT refuerce el objetivo establecido por el Consejo de Administración de promover una estrategia de promoción sólida de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, ya que es el instrumento más completo y de mayor alcance mundial, y el único instrumento tripartito adoptado sobre la participación de las empresas, junto con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, en las cuestiones relacionadas con el trabajo decente.
34. Teniendo en cuenta lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre la manera de impulsar la aplicación y el reconocimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de modo que resulte más útil al mandato de la OIT, mediante una utilización eficaz y eficiente de los recursos de la Oficina.

<sup>24</sup> Documento GB.312/POL/13, párrafos 21 y 22.

<sup>25</sup> El Consejo de Administración examinará la puesta en práctica a título experimental del Acuerdo de 2013 en su 323.ª reunión de marzo de 2015, en el contexto de la elaboración de la norma ISO 45001 sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Véanse los documentos GB.320/INS/14/4 (marzo de 2014) y GB.320/PV, párrafo 312.

**Proyecto de decisión**

35. *El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada en el documento y solicita a la Oficina que tenga en cuenta sus orientaciones para impulsar la aplicación y el reconocimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, fomentando en particular la coherencia general entre las organizaciones internacionales, de conformidad con los principios consagrados en dicha Declaración.*