



Consejo de Administración

319.^a reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/INS/5

Sección Institucional

INS

Fecha: 18 de septiembre de 2013

Original: inglés

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Estrategia para una mayor colaboración de la OIT con el sector privado

Finalidad del documento

En el presente documento se propone una estrategia para lograr una mayor colaboración de la OIT con las empresas que revista la forma de una iniciativa relativa a las empresas. Se examina el contexto del mundo del trabajo; se revisa la colaboración actual de la OIT con las empresas; se identifican las innovaciones que podrían introducirse con objeto de mejorar el alcance e influencia de las actividades de la OIT en el marco de su estrategia global para promover el trabajo decente, en particular las empresas sostenibles; y se proponen determinados principios sobre los cuales podría promoverse este objetivo.

Objetivos estratégicos pertinentes: Todos los objetivos estratégicos de la OIT.

Repercusiones en materia de políticas: Véanse los párrafos 25 a 36.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Sí, por definir.

Seguimiento requerido: Véanse los párrafos 37 a 40.

Unidad autora: Oficina de la Directora General Adjunta de Políticas (DDG/P) en coordinación con la Oficina del Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas (DDG/FO).

Documentos conexos: GB.316/POL/6; GB.301/15, párrafo. 28; GB.301/TC/1.

Introducción

1. En el presente documento se evalúa la colaboración de la OIT con las empresas y se propone una estrategia para el futuro. Se examina el contexto del mundo del trabajo; se revisa la colaboración actual de la OIT con las empresas; se identifican las innovaciones que podrían introducirse para mejorar el alcance e influencia de las actividades de la OIT en el marco de su estrategia global para promover el trabajo decente, en particular las empresas sostenibles; y se proponen determinados principios sobre los cuales podría basarse la promoción de este objetivo.
2. Habida cuenta del papel y la influencia del sector privado en el desarrollo y la creación de riqueza y de empleo¹, las innovaciones tendrían como finalidad: apoyarse en el potencial del sector privado para contribuir a un crecimiento incluyente y equitativo y al trabajo decente; dar respuesta a las principales demandas que no han recibido respuesta²; promover prácticas sostenibles y responsables en el funcionamiento de las empresas, sus filiales y asociados y en las cadenas de suministro en un contexto caracterizado por la fragmentación de los procesos de producción en unas cadenas cada vez más complejas y dispersas; y beneficiarse de estos contactos más estrechos para mejorar los conocimientos, los productos y los servicios que se prestan a los mandantes.

El contexto del mundo del trabajo

3. El papel de las empresas privadas en la economía global ha ido cobrando cada vez más fuerza en el período posterior a la Guerra Fría, que se califica comúnmente como una fase de globalización acelerada. Esta importancia cada vez mayor ha traído consigo el consiguiente aumento del interés público por el comportamiento de las empresas, incluidas las repercusiones sociales y medioambientales de sus actividades, el escrutinio de estos comportamientos y, en ocasiones, ha generado animados debates sobre la formulación de una regulación apropiada por parte de los gobiernos.
4. Estos debates han influido considerablemente en la evolución de esta cuestión en la OIT. Ya en 1977, la adopción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la Declaración sobre las Empresas Multinacionales) se produjo en el contexto de un vasto debate para determinar si había que someter las empresas multinacionales a una legislación internacional vinculante o establecer normas internacionales de conducta que fueran el resultado de un acuerdo y a las debieran atenerse. En la OIT, como en otros foros, se optó por la segunda solución, y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales sigue reflejando la autoridad que impone la OIT en lo que respecta a buenas prácticas empresariales.

¹ Existen varias definiciones para el término «sector privado», pero la mayoría de ellas coincide en que este concepto engloba a todas las entidades ajenas al sector público, incluidas las empresas, las fundaciones, las organizaciones no gubernamentales y los hogares. El presente documento se centra en las empresas (definidas de una manera amplia que incluye a las empresas multinacionales) y en otros actores del sector privado que son muy relevantes para la estrategia propuesta.

² La demanda tal como la percibe la OIT a través de las solicitudes de los directivos o de los trabajadores de las empresas o de las organizaciones gubernamentales o intergubernamentales que trabajan en la elaboración de políticas que influyen en el comportamiento de una compañía y tal como ha sido identificada en un inventario llevado a cabo por la Oficina en julio de 2013, al que también se hace referencia en los párrafos 15 y 16 *infra*.

5. No obstante, tras la adopción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se ha prestado una atención creciente al comportamiento de las empresas, en la misma medida que la importancia y la influencia que se les atribuye. Por un lado, se ha reconocido que el éxito y la sostenibilidad de las empresas son elementos fundamentales para el crecimiento económico y para hacer frente a la crisis mundial del empleo. Esto ha llevado a los responsables de las políticas a centrarse en crear un entorno propicio tanto para las empresas como para la inversión. Por otro lado, en un contexto en el que tras un largo proceso el capital ha ido desplazando al trabajo como fuente de ingresos, preocupa el hecho de que las empresas puedan estar beneficiándose excesivamente de las oportunidades que les brinda la globalización para huir de los marcos reguladores nacionales eficaces e instalarse en lugares donde no estén obligadas a someterse a normas de conducta aceptables. El último ejemplo de esta polémica es el debate reciente sobre evasión o elusión fiscal.
6. En este contexto se ha producido el aumento de las iniciativas voluntarias comúnmente conocidas como «iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas», hecho que ha dado pie a nuevos análisis sobre las respectivas funciones de la normativa pública, la actuación privada y los procesos de las relaciones laborales, y a análisis sobre las interrelaciones que existen entre estos elementos.
7. La evolución de la economía globalizada confirma que la internacionalización de las empresas y de los procesos de producción es una característica que define el mundo del trabajo actual y que, pese a la crisis que estalló en 2008, sigue vigente. En los procesos que se iniciaron en los años noventa y que recientemente se han dado en llamar «hiperglobalización»³ se observó cómo la inversión extranjera directa pasaba de ser ligeramente inferior al 10 por ciento a principios de los años noventa a representar el 30 por ciento del PIB en 2010 en todo el mundo, mientras que, en la actualidad, el 80 por ciento del comercio se da en cadenas de valor vinculadas a empresas multinacionales⁴.
8. Al mismo tiempo, se ha producido una concentración industrial considerable: los observadores han señalado la aparición de empresas dominantes «integradoras de sistemas» que controlan grandes cadenas internacionales de valor⁵; 100 empresas concentran más de tres quintas partes del gasto total en investigación y desarrollo correspondiente a las 1 400 empresas más importantes del mundo⁶; y, en 2012, los

³ A. Subramanian y M. Kessler: «The Hyperglobalization of Trade and its Future», Global Citizen Foundation, junio de 2013.

⁴ Véase UNCTAD; *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013. Las cadenas de valor mundiales: inversión y comercio para el desarrollo* (Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2013).

⁵ El número de empresas que ocupan una posición dominante a escala mundial en el sector de la fabricación de grandes aeronaves comerciales y en el de las bebidas carbonatadas es de dos; en el caso de las infraestructuras de telecomunicaciones móviles y de los teléfonos inteligentes, tres; en el de la cerveza, los ascensores, los camiones de gran tonelaje y los ordenadores personales, cuatro; en el de las cámaras digitales, seis; y en el de los vehículos motorizados y los productos farmacéuticos, diez. En estos sectores, las empresas que ocupan una posición dominante abastecen a entre el 50 y el 100 por ciento del mercado mundial. Véase Peter Nolan (2012): *Is China Buying the World?* Polity Press, Cambridge, Reino Unido; Martin Wolf: «Why China will not buy the world», *Financial Times*, 9 de julio de 2013, www.ft.com/cms/s/0/28d1a4a8-e7ba-11e2-babb-00144feabdc0.html#axzz2fhAeQjVI [consultado el 23 de septiembre de 2013].

⁶ Nolan, *op. cit.*

ingresos combinados de cinco empresas representaron el 2,9 por ciento del PIB mundial, y una empresa obtuvo ingresos incluso superiores al PIB de 171 países ⁷.

9. Sigue siendo cierto que la mayor parte del empleo se crea en las pequeñas y medianas empresas. Con todo, en muchos sentidos son las grandes empresas las que, a través de la inversión, la transferencia de tecnología y las decisiones sobre abastecimiento, influyen en el entorno en el que operan y en las perspectivas de crecimiento.
10. Además, en el contexto de reequilibrio general de la economía mundial, en las últimas décadas se ha producido una diversificación de los países de origen de las principales empresas multinacionales. La aparición de grandes empresas mundiales con sede en economías en desarrollo y emergentes y la fragmentación de la producción a lo largo de complejas cadenas de valor mundiales han acabado con el estereotipo que se tenía acerca del predominio de las empresas multinacionales radicadas en las economías industrializadas y maduras del Norte.

La OIT y las empresas

11. La OIT ya ha establecido políticas relativas a las empresas, así como varios programas con éstas. A continuación se hace un breve resumen de las distintas actividades en curso que podrían servir de base para decidir cuáles de las nuevas iniciativas podrían ser adecuadas.
12. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se expresa la convicción de que unas empresas productivas, rentables y sostenibles son fundamentales para un desarrollo económico sostenible y para la generación de oportunidades de empleo. También se reconoce que el establecimiento de un entorno institucional y económico en el que todas las empresas sean sostenibles es un elemento integrante del Programa de Trabajo Decente y del mandato constitucional de la OIT. En las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, es decir, un año antes de la adopción de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social, se ofrecen orientaciones detalladas sobre cómo debe ejercer la OIT estas responsabilidades.
13. En su 102.ª reunión (2013), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un Programa y Presupuesto para 2014-2015 que conserva el resultado 3, «Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles», el cual engloba los indicadores sobre marcos normativos, desarrollo de la iniciativa empresarial, prácticas empresariales responsables y sostenibles y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de 1977. Dicho resultado también establece «la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME» como una de las ocho esferas de importancia decisiva y prevé asimismo distintas actividades más, que son claramente pertinentes para las empresas.
14. La OIT está aplicando una serie de programas encaminados a: crear un entorno propicio para el desarrollo empresarial, apoyar a las pequeñas y medianas empresas y las cooperativas y colaborar con ellas, y promover la iniciativa empresarial. También está aplicando programas en la esfera de la financiación solidaria. Estos ámbitos han generado mucho interés y solicitudes de apoyo, lo cual se refleja en un gran número de resultados de programa por país.

⁷ Corporate Clout 2013: *Global Trends*,. www.globaltrends.com/knowledge-center/features/shapers-and-influencers/190-corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism [consultado el 23 de septiembre de 2013].

15. Esta cuestión no ha quedado tan bien reflejada en los resultados de los programas por país, pero las solicitudes para abordar la cuestión de las empresas multinacionales y las cadenas mundiales de valor han ido en aumento. En este sentido, es instructivo el resultado de un inventario interno que llevó a cabo la Oficina ⁸ en el que se identificaron cinco ámbitos en los que se ha hecho un llamamiento a la Oficina para que responda a las demandas de los mandantes, a saber:
- la elaboración de políticas y sistemas de gestión que favorezcan prácticas empresariales responsables y sostenibles;
 - la aplicación de dichas políticas a las actividades de las empresas;
 - la aplicación de políticas en las cadenas de suministro de las empresas;
 - la elaboración y la aplicación de marcos nacionales de política pública sobre prácticas empresariales;
 - la elaboración y la aplicación de marcos internacionales sobre prácticas empresariales.
16. La conclusión a la que se llegó fue que, si bien la OIT ha dado respuesta a un porcentaje importante de solicitudes, en particular las relativas a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y al desarrollo de la iniciativa empresarial, sólo ha podido trabajar con grandes empresas en casos concretos. Esta interacción no se sustenta en una estrategia coherente, en modalidades de colaboración concretas ni en una gama adecuada de productos o servicios pertinentes. Por lo general, las excepciones se han dado en casos en los que los programas de la OIT en vigor (por ejemplo, el programa «Better Work», el programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) han brindado un marco de apoyo para la gestión de la cadena de suministro. Es muy escasa la experiencia adquirida en la formulación y la puesta en práctica de políticas que las empresas multinacionales aplican a sus propias actividades. El Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre normas internacionales del trabajo se ha convertido en una valiosa fuente de información en ambos contextos, si bien en su formato actual no sirve como medio de colaboración.
17. En lo relativo a las modalidades de colaboración, habría que señalar que las alianzas público-privadas, sujetas a la política acordada por el Consejo de Administración en 2008 ⁹, han representado hasta la fecha un subconjunto reducido de las actividades de colaboración de la OIT con el sector privado, que se centran principalmente en la movilización de recursos. La gran mayoría de las 78 alianzas público-privadas concluidas desde 2008 no se han concertado con empresas sino con organizaciones privadas, por ejemplo, fundaciones. Aun así, los procedimientos existentes han demostrado que su aplicación está plagada de incoherencias.
18. Para aprovechar el potencial que todavía no se ha explotado, la opción más útil en estos momentos parece ser simplificar, racionalizar y aclarar, según sea necesario, los procedimientos de las alianzas público-privadas a través de un proceso de consultas y comunicarlos de una manera más eficaz en toda la Oficina, prestando especial atención a

⁸ En este ejercicio, la información sobre la colaboración de la OIT con empresas y otros actores del sector privado procede de las unidades de la sede, las oficinas exteriores y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

⁹ Si desea consultar un extracto del documento pertinente del Consejo de Administración, véase el anexo. Véase también el documento GB.301/15, párrafo 28.

las medidas que garantizarían la participación de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) en la primera fase de estas alianzas y obteniendo de todas las partes implicadas en el proceso una respuesta en tiempo oportuno. También podría considerarse la adopción de procesos más breves y sencillos para determinadas alianzas público-privadas, por ejemplo con universidades e instituciones similares. Mejorar la coordinación entre las regiones y la sede, uno de los objetivos del proceso de reforma, facilitará asimismo una mejor aplicación de los procedimientos.

19. En general, las pruebas de la colaboración de la OIT con las empresas hasta la fecha sugieren la existencia de distintos factores inhibidores y otros desafíos conexos, entre ellos:

- **un desafío en términos de gobernanza:** la falta de una política acordada que sirva de orientación para todos los tipos de colaboración con las empresas, en particular en materia de responsabilidad social de las empresas;
- **un desafío en términos de comunicaciones:** en el sector privado, se conoce poco lo que hace y puede hacer la OIT o se conoce mal;
- **un desafío en términos de desarrollo de producto:** falta de orientaciones prácticas sobre la aplicación de disposiciones concretas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y de otros instrumentos pertinentes de la OIT;
- **un desafío operativo:** la OIT no ha desarrollado una gama adecuada de modelos de alianza y colaboración que permita a las empresas colaborar con la Organización. La OIT ha tenido problemas para responder con la celeridad suficiente y de manera práctica a ciertos enfoques de las empresas, en parte por el temor a poner en peligro la integridad de la Organización y sus normas.

Respuesta a través de una iniciativa relativa a las empresas

20. El establecimiento de una plataforma de colaboración de la OIT con las empresas a fin de contribuir a los objetivos de la Organización era una de las siete posibles iniciativas para el centenario de la OIT que se presentaban en las conclusiones de la Memoria del Director General a la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ¹⁰.

21. A efectos de apoyar dicha iniciativa, en la Memoria:

- se recordaba el mandato de la OIT, reconocido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, de promover unas empresas sostenibles como parte integrante del Programa de Trabajo Decente;
- se tomaba nota del establecimiento de un nuevo Departamento de Empresas en respuesta a la necesidad de la OIT de estar mejor informada de las realidades y las necesidades de las empresas y de reaccionar ante éstas;
- se subrayaba que las organizaciones de empleadores aseguraban y seguirían asegurando la representación de los empleadores en la OIT;

¹⁰ OIT: *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013.

- se reconocía el auge, en los últimos años, de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas que, en muchos casos, hacían referencia a normas e instrumentos de la OIT, así como el hecho de que la OIT había adoptado una actitud pasiva en relación con estas iniciativas;
 - se identificaba la gestión de las cadenas de suministro internacionales como un problema de alto perfil en el cual se podría considerar la posibilidad de involucrar a la OIT.
22. En el contexto del amplio apoyo expresado en la Conferencia a las iniciativas propuestas para el centenario de la Organización, varios oradores formularon observaciones específicas sobre la idea de una iniciativa relativa a las empresas.
23. En respuesta al debate, el Director General concluyó que, si bien había existido un acuerdo general sobre la necesidad de que la OIT creara una plataforma a fin de colaborar con las empresas como una de las iniciativas para conmemorar el centenario de la Organización, había opiniones divergentes sobre la manera de proceder y en torno a qué cuestiones. Las intervenciones contenían, entre otras cosas, un mensaje sobre la importancia de un programa de empresas sostenibles, y un mensaje de preocupación por las consecuencias que tendría una iniciativa de este tipo en los acuerdos de representación establecidos en la OIT, y también se señalaba la necesidad de un proceso tripartito incluyente.
24. Se propone que la estrategia encaminada a establecer una mayor colaboración con el sector privado se centre en aquellas esferas en las que no se ha satisfecho la demanda y que se despliegue mediante la iniciativa relativa a las empresas.

Los componentes estratégicos de una iniciativa de la OIT relativa a las empresas

25. Los argumentos a favor de una iniciativa de la OIT relativa a las empresas se basan en el potencial de ésta para promover los objetivos establecidos de la OIT a través de la colaboración con las empresas sobre una base cualitativamente distinta de los acuerdos y las actividades actualmente existentes.
26. Las innovaciones que comporta la iniciativa no irían en detrimento de las actividades establecidas con arreglo al resultado 3 del Programa y Presupuesto, ni de la esfera de importancia decisiva relativa a las pequeñas y medianas empresas. La labor pactada en estos ámbitos seguirá adelante, a fin de mejorar su eficacia y garantizar que siga siendo pertinente y coherente en relación con otras actividades de la OIT. Resulta alentador comprobar que la evaluación independiente de alto nivel de la estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente (resultado 3), cuyos resultados obran en poder del Consejo de Administración¹¹ da indicaciones positivas de la labor en estas esferas. El examen que haga el Consejo de Administración de esta evaluación contribuirá a la discusión actual.
27. En los párrafos siguientes se presentan los componentes estratégicos propuestos de una iniciativa.

1. *Políticas y prácticas relativas a las empresas y a la cadena de suministro*

28. Este componente implicaría:

¹¹ Véase el documento GB.319/PFA/8.

- a) prestar asesoramiento, información y asistencia a las empresas que lo soliciten sobre aquellos aspectos de sus políticas y prácticas que competan a la OIT y sobre los cuales la OIT posea los conocimientos especializados necesarios;
- b) desarrollar redes de empresas sobre temas específicos. Actualmente se ha acumulado algo de experiencia acerca de los beneficios que puede aportar la colaboración con grupos de empresas sobre temas específicos, por ejemplo en materia de discapacidad, trabajo infantil, y el VIH y el sida. Podrían considerarse fácilmente otros ámbitos, como el empleo juvenil o la igualdad de género;
- c) proporcionar experiencia y conocimientos prácticos en la gestión de cadenas de suministro a nivel empresarial, sectorial y transectorial, de conformidad con los principios del trabajo decente;
- d) prestar apoyo, según proceda, para el desarrollo y la puesta en marcha de acuerdos marcos internacionales.

2. Creación de conocimientos y divulgación

29. Este componente tendría como finalidad permitir que la OIT: acceda a la experiencia directa que adquieren las empresas al abordar cuestiones relacionadas con el trabajo decente, incluidas las iniciativas en materia de responsabilidad social de la empresa, y extraiga enseñanzas sobre esa experiencia; mejore su colaboración, y facilite el intercambio de información. Este componente podría incluir:

- a) investigaciones sobre las tendencias y las experiencias en el ámbito de las políticas de empresa en materia de responsabilidad social de la empresa;
- b) la revisión de los modelos de alianza y de colaboración que se utilizan dentro ¹² y fuera de la OIT, y la elaboración de opciones interesantes para las empresas y acordes con los principios aplicables a las actividades de colaboración de la OIT;
- c) la organización de mesas redondas y de talleres de profesionales del ámbito de la responsabilidad social de la empresa;
- d) el desarrollo de los conocimientos de la OIT en materia de inversiones socialmente responsables como base para la formulación de posibles medidas en esta esfera en el futuro; y
- e) el incremento de las actividades de divulgación dirigidas a escuelas de negocios y otras instituciones académicas pertinentes para dar a conocer la OIT y mantenerla a la vanguardia de la labor de estudio de las cuestiones pertinentes.

3. Iniciativas internacionales sobre los comportamientos de las empresas

30. Muchas iniciativas relacionadas con la política social y de empleo de las empresas reconocen las normas de la OIT como una fuente de autoridad. Esto le confiere un peso

¹² Con este fin, por ejemplo, la Oficina ha facilitado, a título experimental, modelos de colaboración que se basan en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para un diálogo significativo entre los mandantes (gobiernos e interlocutores sociales) y las empresas multinacionales, que incorporan un enfoque basado en los derechos y el desarrollo empresarial y crean capacidad entre los mandantes.

importante en este campo, pero esta circunstancia puede llegar a ser una anomalía o un peligro hasta cierto punto si la OIT sigue adoptando un papel fundamentalmente pasivo o no toma medidas sobre la manera en que se citan o aplican sus instrumentos.

31. Éste es uno de los motivos a favor de que la OIT colabore de una manera mucho más activa en las iniciativas internacionales sobre los comportamientos de las empresas, a fin de ocupar una posición de liderazgo.
32. El sistema multilateral de referencia en este ámbito, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, brinda una oportunidad clara. El Pacto ha crecido y ha evolucionado notablemente desde que se estableció en 1999. Con todo, tal y como lo señala el Director General en la Memoria que presentó a la Conferencia, la participación en él de la OIT «ha sido fluctuante y, en ciertos aspectos, marginal».
33. La adopción más reciente, en 2011, de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, que ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» ha sido acogida con satisfacción generalizada y se considera como un gran paso adelante respecto de las expectativas internacionales de los gobiernos de que las empresas adopten un comportamiento favorable a los derechos humanos. Si bien los mandantes de la OIT han colaborado en su elaboración y aplicación y la Oficina ha realizado aportaciones de carácter técnico, los principios rectores no se han debatido en los órganos de la OIT encargados de adoptar decisiones.
34. En cambio, el Consejo de Administración sí ha examinado los progresos pertinentes realizados por la Organización Internacional de Normalización (ISO), pese a la naturaleza fundamentalmente reactiva de dicha medida, a fin de gestionar las consecuencias de la arrogación por parte de la ISO de atribuciones que forman parte de los ámbitos de competencia de la OIT y, más concretamente, de sus actividades normativas.
35. La opción más adecuada para este componente de una iniciativa relativa a las empresas sería hacer un balance de la situación actual a la luz de los progresos realizados en éstas y otras iniciativas internacionales, incluidas las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para las Empresas Multinacionales, revisadas por última vez en 2011, y evaluar sus implicaciones para futuras actividades de la OIT. Para ello sería preciso incluir la promoción permanente de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
36. Esta labor también debería permitir entender mejor cómo podría colaborar la OIT en las iniciativas nacionales de política pública encaminadas a abordar y promover la cuestión del comportamiento socialmente responsable de las empresas.

Propiciar el éxito de la iniciativa

37. De una evaluación objetiva de las reacciones de los mandantes tripartitos a la propuesta de iniciativa relativa a las empresas se desprende que podría aportar una importante contribución a los objetivos de la OIT, pero suscita grandes preocupaciones en cuanto a su gobernanza. En consecuencia, es importante establecer desde el principio algunos principios básicos que rijan su aplicación.
38. En este contexto, se recordará que el Consejo de Administración adoptó, en su reunión de marzo de 2008, una serie de principios rectores para la colaboración con el sector privado. Estos principios se ocupan de las cuestiones siguientes: conformidad con los valores de la OIT; promoción del Programa de Trabajo Decente; fomento del tripartismo; igualdad de género; rendición de cuentas; sostenibilidad; imparcialidad; y trato no preferencial y no

exclusivo. Estos principios también abordan la cuestión específica del desarrollo por parte de la OIT de las asociaciones público-privadas¹³. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar hasta qué punto estos principios podrían servir de base para definir los objetivos y formular orientaciones sobre todos los tipos de colaboración de la OIT con el sector privado, teniendo presentes las finalidades más concretas para las que fueron adoptados.

39. Habida cuenta de lo anterior, sería importante establecer los siguientes métodos de trabajo para la iniciativa relativa a las empresas:

- a) La iniciativa reconocerá que las empresas se componen de empleadores y de trabajadores y que su actividad interesa a los gobiernos, no sólo por una cuestión de política pública sino también porque el Estado puede detentar, total o parcialmente, el capital de una empresa. En consecuencia, el principio del tripartismo ayudará a definir el funcionamiento de la iniciativa.
- b) Ninguna de las acciones para aplicar la iniciativa modificaría los acuerdos de representación en la OIT o en sus órganos de gobernanza tripartita.
- c) Habida cuenta de su función en las relaciones con el sector privado, debería informarse desde el principio a las organizaciones de empleadores nacionales e internacionales de la participación de las empresas en actividades enmarcadas en la iniciativa y dichas organizaciones deberían desempeñar un valioso papel como facilitadores de dicha participación.
- d) Con este fin, todo contacto con las empresas que se haga a efectos de iniciar una colaboración se trasladarán desde el principio a ACT/EMP en busca de asesoramiento. Esto también requeriría, entre otras cosas, mantener un estrecho contacto con ACTRAV. La labor que se desarrolle en el marco de dicha iniciativa la llevarán a cabo los departamentos pertinentes y las oficinas exteriores. El Departamento de Empresas se encargaría de la coordinación y de la gestión general.
- e) Todas las actividades que se ejecuten en el marco de la iniciativa contribuirían claramente a la consecución de los objetivos de la OIT y serían objeto de evaluación a fin de verificar los resultados.

Proyecto de decisión

40. El Consejo de Administración decide:

- ***aprobar el enfoque de la iniciativa relativa a las empresas definida en el presente documento como la base de una colaboración más amplia de la OIT con el sector privado, que la OIT debería ejecutar teniendo en cuenta las orientaciones formuladas, y***
- ***solicitar a la Oficina que facilite al Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2014, información actualizada sobre los progresos realizados.***

¹³ Véanse el anexo y los documentos GB.301/15, párrafo 28; GB.301/TC/1, párrafo 15 (ocho principios).

Anexo

Principios básicos

(extraído del documento GB.301/TC/1)

15. En su 95.^a reunión (2006), la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó algunos principios básicos que deberían orientar el establecimiento de asociaciones público-privadas ¹. Estos son:

- 15.1. *Conformidad con los valores de la OIT.* La OIT participará en las asociaciones público-privadas que se ajusten al mandato y a los objetivos de la OIT y que contribuyan a potenciarlos. Por lo tanto, es esencial que la OIT colabore con entidades públicas y privadas que compartan sus valores y respeten su mandato en todas sus acciones y actividades. Esto supone tomar en cuenta la condición de la OIT en cuanto organización internacional pública y las políticas aprobadas por sus mandantes tripartitos, como las que se recogen en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) ² y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2006, cuarta edición), así como los principios fundamentales sobre el respeto de los derechos humanos, del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.
- 15.2. *Promoción del Programa de Trabajo Decente.* El valor añadido que puede ofrecer la asociación en cuanto a su posible contribución al avance del trabajo decente, incluso mediante la consecución de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, se pondrá de manifiesto en la concepción de cada una de las actividades de la asociación, así como en los resultados previstos a favor de las mujeres y hombres, niñas y niños que son los auténticos beneficiarios de tales asociaciones.
- 15.3. *Fomento del tripartismo como principio fundamental de la OIT.* La característica que define y distingue a la OIT es el tripartismo, esto es, la participación plena de los gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales en los procesos de toma de decisiones y en las actividades operativas de la OIT. Si bien la labor de formulación de políticas de la OIT se rige exclusivamente por el sistema de procedimientos e interlocutores tripartitos consignado en la Constitución de la OIT, el principio del tripartismo y la participación de los mandantes tripartitos servirá de base para la configuración de la actuación de las asociaciones público-privadas en las que participe la OIT a nivel nacional, regional, sectorial o internacional. Se debe prever una participación adecuada de los gobiernos y los interlocutores sociales tanto de los países beneficiarios como de los países donantes en las principales etapas de la asociación (concepción, negociación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación).
- 15.4. *Igualdad de género.* La OIT se ha propuesto promover e integrar la igualdad de género en todas sus actividades y procurará realzar ese objetivo de manera sistemática en el marco de las asociaciones público-privadas. Esto supone, concretamente, la participación equitativa de mujeres y hombres en las consultas y los estudios, el desglose de los datos por sexo y género en los estudios de investigación, las encuestas y los análisis, la formulación de estrategias y objetivos

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión, Ginebra 2006, *Actas Provisionales* núm. 19.

² La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo o la ocupación, que son objeto de los convenios fundamentales de la OIT.

con una dimensión de género y la elaboración de indicadores, insumos, actividades y resultados sobre el género, la consecución del equilibrio de género en la representación en las estructuras institucionales creadas en el marco de los proyectos y criterios para la igualdad de género, y el asesoramiento específico en cuestiones de género en las evaluaciones.

- 15.5. *Rendición de cuentas.* Como organización internacional pública, la OIT debe rendir cuentas de su actuación ante el Consejo de Administración y sus miembros tripartitos. De la misma manera, la OIT tiene que cumplir sus obligaciones ante las partes que integran las asociaciones o que se ven afectadas directamente por ellas. Es por ello esencial que las actividades de las asociaciones se conciban y realicen sobre la base de una asignación clara y concertada de las responsabilidades entre los asociados, así como de plazos bien definidos y resultados mensurables. La participación activa de los mandantes tripartitos de la OIT coadyuvará no sólo a reforzar la responsabilización nacional de las actividades sino también a asegurar la debida rendición de cuentas de los integrantes de la asociación. Es primordial que las iniciativas de asociación público-privadas de la OIT sean totalmente transparentes y que los mandantes tripartitos de la OIT sean debidamente consultados. Se velará por que la información sobre las actividades de las asociaciones se ponga a disposición del público y se presente formalmente ante el Consejo de Administración.
- 15.6. *Sostenibilidad.* Las actividades de las asociaciones deben idearse de tal manera que permitan dar un impulso a la sostenibilidad en las esferas económica, medioambiental y social, utilizar de forma óptima los recursos de cada uno de los asociados y fomentar la responsabilización local y nacional. Este principio es importante no sólo para alcanzar los resultados esperados sino también para definir los métodos que se habrán de utilizar para alcanzarlos, como la consulta y la participación de las partes directamente afectadas y la formulación de estrategias alternativas.
- 15.7. *Imparcialidad.* Todas las actividades de las asociaciones público-privadas se realizan de conformidad con las normas, reglamentos y procedimientos vigentes en la OIT, en especial, los reglamentos financieros y otras reglas, así como el Estatuto del Personal. Aunque las asociaciones tienen por objeto fomentar la consecución del trabajo decente y por consiguiente, permiten asegurar la complementariedad de las actividades de cooperación técnica y de establecimiento de normas de la OIT, las asociaciones y sus integrantes operan al margen de los marcos reglamentarios de la OIT, en especial de su labor normativa y mecanismos de supervisión. Así, la participación en una asociación conjuntamente con la OIT no supone el acceso al sistema reglamentario o a las estructuras normativas de la organización.
- 15.8. *Trato no preferencial y no exclusivo.* La OIT no concede trato preferencial o exclusivo. En consecuencia, para evitar que su actuación pueda percibirse como favorable hacia un asociado concreto, la OIT se reserva el derecho de establecer asociaciones similares con otros actores del mismo sector de actividad. Siempre se dará a conocer la identidad de los integrantes de las asociaciones.