



## Consejo de Administración

309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010

GB.309/18/4

# PARA DEBATE Y ORIENTACIÓN

DECIMOCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Informe del Director General

### Cuarto informe complementario: Novedades relacionadas con la Organización Internacional de Normalización (ISO)

#### Presentación resumida

##### Cuestiones abordadas

El documento describe el nuevo campo de actividad propuesto en el ámbito de la Organización Internacional de Normalización (ISO), relativo a los sistemas de gestión de los recursos humanos.

##### Repercusiones en materia de políticas

El nuevo campo de actividad propuesto en el ámbito de la ISO podría tener repercusiones sobre diversas cuestiones relacionadas con el mandato de la OIT, las normas internacionales del trabajo y las esferas de acción de la OIT. La ISO ha solicitado la opinión de la Oficina sobre las posibilidades de colaborar en torno a esta materia.

##### Repercusiones financieras

No se ha recibido ninguna propuesta que las tenga.

##### Acción requerida

Párrafo 10.

##### Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

No hay documentos anteriores que traten de este tema.

1. A continuación se describe la situación planteada por la propuesta de inclusión de un nuevo campo de actividad en el ámbito de la Organización Internacional de Normalización (ISO), algunos de cuyos aspectos podrían guardar relación con el mandato o las actividades de la OIT. El 15 de octubre de 2010, la ISO difundió entre sus miembros, para votación y comentarios, una propuesta procedente del *American National Standards Institute* en el sentido de incluir en el ámbito de la ISO de un nuevo campo de actividad sobre la gestión de los recursos humanos (en adelante, gestión de RH). De aprobarse esta propuesta, la ISO formaría un nuevo comité técnico encargado de promover el desarrollo de un sistema de gestión de normas aplicable a la gestión de RH «en todos los sectores y las industrias que utilicen trabajo humano» (artículo 7 de la propuesta)<sup>1</sup>.
2. Antes de difundir la propuesta entre sus miembros, la ISO pidió a la Oficina Internacional del Trabajo que formulara comentarios sobre la misma. El 8 de octubre pasado, la Oficina respondió indicando que sometería el asunto a la atención del Consejo de Administración en su reunión de noviembre del corriente, y que esperaba poder comunicar sus puntos de vista una vez celebrada dicha reunión. El 15 de octubre, la ISO envió la propuesta a sus miembros; junto con indicarles que se mantendría abierto un período de votación de tres meses, les informó de que se esperaba recibir los comentarios de la OIT una vez que la propuesta hubiera sido examinada por el Consejo de Administración en la presente reunión. En una respuesta a la OIT, la ISO precisó que las observaciones de la OIT se señalarían a la atención del Comité de Gestión Técnica de la ISO, el cual procedería a examinar los resultados de la votación y los comentarios el 23 y 24 de febrero de 2011.
3. El campo de actividad propuesto para la ISO abarca una serie de temas comprendidos en el mandato de la OIT, en las normas internacionales del trabajo y en las áreas de actividad de la Oficina, por ejemplo, en la asistencia técnica y en los servicios de asesoramiento. La propuesta describe el ámbito de la gestión de RH como «las políticas, prácticas y sistemas de organización que influyen en el comportamiento, las actitudes y el desempeño profesional de los trabajadores». Si se formara el citado comité técnico de la ISO, éste tendría por cometido, según se indica en la propuesta, promover «el desarrollo de un sistema de gestión de normas que codifique las directrices, procesos, políticas, prácticas y sistemas de organización aplicables a la gestión de los recursos humanos en todos los sectores y las industrias que utilicen trabajo humano». En el campo de actividad del comité técnico quedarían comprendidos diversos contenidos del ámbito de los RH, entre los que figuran los siguientes: remuneraciones y prestaciones, relaciones laborales, prácticas de cumplimiento legislativo y normativo, sistemas de información sobre recursos humanos, evaluación y retroalimentación sobre desempeño, gestión del cambio, gestión de la diversidad y de la inclusión, planificación de la fuerza de trabajo, reducción de personal y gestión de talentos, formación y desarrollo profesionales, desarrollo organizacional, grado de preparación y sostenibilidad de la fuerza de trabajo, comunicación en materia de recursos humanos, y programas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Véase la lista completa de contenidos en la sección E de la propuesta, reproducida en el documento GB.309/18/4 (Add.).

<sup>1</sup> La traducción oficiosa de la propuesta (ISO TS/P 217) se encuentra en el documento GB.309/18/4 (Add.).

4. Muchos de los contenidos citados se refieren a temas abordados en convenios y recomendaciones de la OIT. Refiriéndose precisamente a la labor de la OIT, la propuesta dice: «Las normas internacionales sobre gestión de los recursos humanos vendrían a complementar el Código Internacional del Trabajo (en adelante, el Código). Se entiende por Código Internacional del Trabajo el conjunto de convenios y recomendaciones que se originan en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. El Código describe principalmente la relación entre los empleadores y los trabajadores desde el punto de vista de los derechos de estos últimos, y en los convenios se enuncian disposiciones vinculantes sobre las acciones que deben emprender los Estados ratificantes, pero no los empleadores privados. En otro nivel de supervisión del mundo del trabajo se sitúan los códigos de las empresas privadas, que son «compromisos voluntarios establecidos por escrito con respecto al cumplimiento de determinadas normas de conducta que rigen la actividad empresarial... Las lagunas que hay entre las leyes nacionales e internacionales y los códigos privados de existencia aleatoria constituyen el campo que abarcaría el mandato del comité técnico cuya creación se propone».
5. Si bien el objeto de la propuesta de la ISO es complementar las normas internacionales del trabajo, en la misma se precisa que del campo de actividad previsto quedarían excluidos los temas que tratan de los derechos de los trabajadores y los derechos humanos. Concretamente, en la propuesta se sugiere que el comité técnico propuesto «evitará ocuparse... de las materias siguientes: libertad sindical (es decir, el derecho de sindicación y de negociación colectiva); igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo; prohibiciones del trabajo infantil y del trabajo forzoso; principios básicos relativos a la seguridad y la salud; celebración de consultas con agrupaciones de trabajadores antes de efectuar cambios sustanciales, tales como reducciones de plantilla y cierres de plantas; procedimientos de reclamación o de resolución de conflictos; y uso de mecanismos de control (internos o externos) para verificar las prácticas de empleo». No obstante, de acuerdo con la ISO, el comité técnico propuesto podrá, incidentalmente, «facilitar la aplicación de normativas ratificadas, como los convenios de la OIT, o impulsar la unificación de códigos privados en un mismo sector de actividad económica». Entre los documentos pertinentes que existen en los planos internacional, regional y nacional figuran a la vez normas públicas internacionales y diversas normativas del sector privado; una lista de tales documentos se ha incluido en la sección H de la propuesta de la ISO, reproducida en el documento GB.309/18/4 (Add.).
6. No está claro de qué forma se podrían alcanzar los objetivos de complementariedad del nuevo campo de actividad con las normas internacionales del trabajo en los ámbitos mencionados (véase el párrafo 4 anterior) sin tener en cuenta los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras áreas de acción esenciales o prioritarias (véase el párrafo 5).
7. En general, se puede considerar que la colaboración con la ISO conlleva beneficios y también riesgos. Por una parte, hay ventajas que pueden obtenerse en el plano de la orientación y la contribución a la formulación de las iniciativas normativas privadas, en la perspectiva de lograr la aplicación de enfoques que sean complementarios con las normas internacionales del trabajo y no entren en conflicto con éstas. Así puede ocurrir, por ejemplo, cuando los conocimientos técnicos de la ISO se convierten en insumos claramente complementarios de las normas, como en el caso de la definición de las plantillas biométricas para los documentos de identidad de la gente de mar (véase a continuación el párrafo 8), o cuando el propio sector privado puede desempeñar un papel destacado asegurando el cumplimiento de una determinada norma de la OIT y se suscribe un marco satisfactorio para guiar la cooperación correspondiente (por ejemplo, con respecto a la norma ISO 26000 mencionada en el párrafo 8). Por otra parte, con respecto a los riesgos, es cierto que los procesos normativos privados no tienen el mismo carácter representativo ni se ajustan a las mismas salvaguardias de procedimiento y criterios de

legitimidad que rigen la elaboración de normas públicas, tales como los instrumentos de la OIT. En consecuencia, la participación en la elaboración de iniciativas de carácter privado conlleva el riesgo de que la OIT parezca aprobar un esfuerzo de normalización privado cuya evolución o resultado podría poner en entredicho las normas y otros medios de acción de la Organización.

**8.** Esto explica que el enfoque adoptado hasta ahora por la OIT con respecto a las actividades de la ISO haya variado en función del tipo de actividad:

- En relación con las actividades técnicas de la ISO en materia de seguridad y salud en el trabajo, la OIT ha participado como organización de enlace de categoría A con respecto a diversas materias técnicas de la ISO, inclusive mediante comités y subcomités técnicos <sup>2</sup>.
- En relación con el seguimiento del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), la OIT solicitó a la ISO que se encargara de la elaboración de la norma ISO/IEC 24713-3 aprobada recientemente (Tecnología de la información — Perfiles biométricos para la interoperabilidad y el intercambio de datos), lo que permitió proporcionar asistencia técnica para la puesta en práctica de un sistema internacional de verificación biométrica de los documentos de identidad de la gente de mar <sup>3</sup>.
- En el ámbito de la responsabilidad social, la OIT y la ISO suscribieron un Memorando de Entendimiento que tenía por objetivo asegurar que la norma ISO de orientación en materia de responsabilidad social (ISO 26000) fuera plenamente coherente con el objeto y finalidad de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo <sup>4</sup>.
- En el ámbito de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, la OIT solicitó a la ISO que no llevara adelante su proyecto de elaboración de una norma sobre el tema <sup>5</sup>.

**9.** Al considerar la posibilidad de que el Director General envíe una comunicación o emprenda otras acciones, en este momento, en relación con la presente propuesta relativa a la formación de un comité técnico encargado de desarrollar un sistema de gestión de normas aplicable a la gestión de los recursos humanos, tal vez sea útil comparar la situación planteada con los ejemplos anteriores de interacción de la OIT con la ISO. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente tener en cuenta que los resultados de su decisión podrían comunicarse a la ISO, según proceda, para su consideración cuando el Comité de Gestión Técnica de la ISO examine los comentarios formulados sobre la propuesta por los miembros de la ISO, en febrero de 2011. Otra opción sería que se mantuviera informado al Consejo de Administración sobre esta cuestión y, en caso de que se formara un comité técnico, sobre toda propuesta de establecimiento de normas que se formulase en el marco de la ISO.

<sup>2</sup> Véase en el documento GB.298/15/5, parte II (marzo de 2007), una descripción general de las áreas de participación y las lagunas al respecto.

<sup>3</sup> Véanse los documentos GB.306/17/3 y GB.306/PV, párrafos 262-265 (noviembre de 2009).

<sup>4</sup> Véase el documento GB.309/MNE/1.

<sup>5</sup> Véanse los documentos GB.301/17/7 (marzo de 2008), GB.301/PV, párrafos 312-314, GB.298/15/5 y GB.298/PV, párrafos 289-295.

10. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente expresar sus puntos de vista sobre las medidas que podrían adoptarse en relación con la propuesta de la ISO de incluir en su ámbito un nuevo campo de actividad técnica sobre la gestión de los recursos humanos.

Ginebra, 5 de noviembre de 2010

*Este documento se presenta para debate y orientación*