



► Ficha informativa

Junio de 2021

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

Puntos Principales

- Esta nota informativa tiene por objeto explicar la interconectividad entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (los Principios Rectores), y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos (PAN). Está dirigida a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que tienen un papel esencial que desempeñar en la elaboración, adopción y puesta en práctica de dichos PAN. Ayuda a los mandantes de la OIT a identificar sinergias y oportunidades para promover la protección por los Gobiernos de los derechos laborales y el respeto de estos últimos por las empresas.
- La nota informativa se basa en la orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos ([Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos](#)), elaboradas por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, así como en la experiencia de la OIT hasta la fecha en lo que respecta a los procesos de los PAN en diversos Estados Miembros.
- Esta nota es una primera versión publicada conjuntamente por la OIT y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas. Puede actualizarse periódicamente a medida que se adopten, pongan en práctica y evalúen más PAN – como planes de acción con plazos definidos –, a fin de reflejar los últimos avances y tendencias en lo que se refiere a la manera en que se incorporan las normas internacionales del trabajo. Se han añadido ejemplos concretos de los PAN actuales; estos ejemplos no son de ninguna manera exhaustivos, pero ayudan a ilustrar la coherencia en materia de política y las formulaciones comunes de las normas, los instrumentos, los servicios y los proyectos de la OIT en los PAN actuales.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

Como una expresión de su compromiso con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (los Principios Rectores), se alienta a los Estados a adoptar Planes de Acción Nacionales (PAN)¹ sobre las empresas y los derechos humanos. Un número creciente de países elaboran y adoptan tales PAN² con el objetivo de fortalecer la coordinación y la coherencia dentro del Gobierno sobre los diversos ámbitos de política pública que están relacionados con las empresas y los derechos humanos, y de los cuales la protección de los derechos laborales forma parte integrante.

La participación de los ministerios de trabajo, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en este proceso es fundamental para reforzar la dimensión laboral del programa relativo a las empresas y los derechos humanos, para identificar las prioridades a nivel nacional y para concretar medidas de política y acciones encaminadas a proteger y respetar los derechos laborales en las operaciones empresariales, y para garantizar el acceso efectivo a mecanismos de reparación para las víctimas de abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas.

En definitiva, una conexión más fuerte en la práctica podría realizar una contribución importante a la hora de hacer frente a los retos actuales, al situar el respeto por los trabajadores y sus derechos en el centro de una recuperación responsable y resiliente de la crisis de la COVID-19, y en los esfuerzos encaminados a lograr una transición justa a una economía verde y a un futuro del trabajo centrado en las personas.

1. ¿Qué son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (Principios Rectores)?

Los Principios Rectores³ proporcionan el marco de referencia mundial para afrontar el impacto de las empresas en todos los derechos humanos, aplicable tanto a los Estados como a las empresas, aclarando sus respectivas obligaciones y responsabilidades a fin de prevenir y encarar los riesgos para los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales.

Los Principios Rectores consisten en tres pilares presentados por primera vez en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (2008) y operacionalizados en mayor medida por los Principios Rectores:

1. El deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas, a través de políticas, normativas y procedimientos de resolución judicial apropiados.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa que las empresas deberían actuar con la debida diligencia para evitar menoscabar los derechos de otros y hacer frente al impacto negativo al que han contribuido.
3. La necesidad de que las víctimas tengan mayor acceso a mecanismos de reparación efectivos, tanto judiciales como no judiciales.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó unánimemente los Principios Rectores en junio de 2011.⁴ Los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propiedad o estructura.

¹ Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas. 2016.

² Véase el archivo de los planes nacionales de acción del Grupo de Trabajo: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Véase asimismo: <https://globalnaps.org> gestionado por el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR).

³ Texto completo disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

⁴ Los Principios Rectores se propusieron al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas como parte del informe de 2011 presentado al Consejo por John Ruggie, el entonces Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas (documento A/HRC/17/31), y fueron aprobados unánimemente por el Consejo de las Naciones Unidas (documento A/HRC/RES/17/4) el 6 de julio de 2011.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en 10: el siguiente decenio

Junio de 2021 conmemora el décimo aniversario de la aprobación unánime por el Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores. Como parte de su mandato de promover los Principios Rectores, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas está utilizando este hito para llevar a cabo un proyecto ("Principios Rectores 10+") a fin de evaluar los diez primeros años de la aplicación y de establecer un camino a seguir para un decenio de acción en lo que respecta a las empresas y los derechos humanos. Este esfuerzo, orientado por amplias consultas con las partes interesadas, hace un balance de los logros alcanzados hasta la fecha, y evalúa las lagunas y los retos existentes con miras a elaborar una hoja de ruta a fin de aplicar más ampliamente los Principios Rectores de aquí a 2030.

Los dos principales resultados del proyecto incluyen i) un informe presentado al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2021 a fin de evaluar los progresos realizados hasta ahora, poner de relieve los retos y las oportunidades existentes, y considerar cómo impulsar una acción de política más robusta con miras a un cambio transformador de aquí a 2030 y más allá, ii) una Hoja de ruta para el próximo decenio, orientada por las aportaciones de múltiples partes interesadas⁵, que establece una estrategia de aplicación con objetivos y metas para los Estados, las empresas y las asociaciones, las organizaciones internacionales y otros actores.

Los PAN sobre las empresas y los derechos humanos figuran entre los aspectos de aceptación de los Principios Rectores abordados por los Principios Rectores 10+. Varias evaluaciones realizadas por organizaciones de la sociedad civil y por el Grupo de Trabajo sobre los PAN existentes han puesto de relieve una serie de desventajas comunes, en particular: muy pocos PAN se basan en datos concluyentes recopilados a través de evaluaciones de referencia nacionales; la falta de participación significativa, ya que muchos procesos de los PAN no tienen en cuenta los desequilibrios de poder existentes; la falta de transparencia y de plazos claros para la publicación, y una vez adoptados, la gobernanza débil, en particular en términos de seguimiento y de supervisión y, con pocas excepciones, los PAN suelen ser débiles en términos de medidas prácticas que los Estados deberían adoptar.

Estas evaluaciones han puesto de relieve la necesidad de contar con criterios de calidad para la elaboración y puesta en práctica de PAN que deberían incluir: un mandato adecuado para el ministerio encargado, así como financiación y recursos; la coordinación dentro del gobierno; un proceso transparente; la participación de múltiples partes interesadas que incluya tanto las organizaciones de empleadores como las organizaciones de trabajadores y los grupos afectados; una evaluación de referencia nacional que sea profunda e integral; metas y objetivos claros que sean específicos, mensurables, alcanzables y con plazos concretos, y mecanismos para la presentación de informes y la supervisión, por ejemplo, a través de debates de múltiples partes interesadas.⁶

Estas evaluaciones también se consideran en el contexto del balance de los Principios Rectores 10+ y de la hoja de ruta para seguir aplicando los Principios Rectores en el próximo decenio.

Para más información, véase: www.ohchr.org/UNGPsBizHRsnext10

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

2. ¿Qué es un Plan de Acción Nacional sobre las empresas y los derechos humanos (PAN)?

En el ámbito de las empresas y los derechos humanos, un PAN se define como “una estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.”⁷

En 2014, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas instó a todos los Estados Miembros a elaborar un PAN para apoyar la aplicación de los Principios Rectores.⁸ A continuación se realizaron otros llamamientos a nivel regional e internacional, también por la Unión Europea,⁹ la Unión Africana,¹⁰ los dirigentes del G20,¹¹ y la Organización de los Estados Americanos.¹²

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas (véase la pregunta 7) alienta enérgicamente a todos los Estados a elaborar, poner en práctica y actualizar un PAN sobre las empresas y los derechos humanos como parte de la responsabilidad de los Estados de proteger los derechos humanos en las operaciones empresariales. A fin de ayudar a los Estados en este proceso, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas publicó la versión final de sus Directrices sobre los Planes Nacionales de Acción

(Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos)¹³ en el quinto Foro anual de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2016) tras un proceso consultivo en el que participaron los Estados, las empresas, la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos, personalidades académicas y organizaciones internacionales. La OIT realizó contribuciones a este documento de orientación con miras a fomentar la coherencia en materia de política a nivel internacional y nacional en lo que respecta a los derechos humanos en el programa más amplio relativo a las empresas y los derechos humanos, y poniendo de relieve la importancia de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este proceso.

En términos prácticos, un PAN sobre las empresas y los derechos humanos es un instrumento de política pública para apoyar la aplicación por los Estados de los Principios Rectores. Tal como explica el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, el PAN debe cumplir cuatro criterios esenciales:

En primer lugar, los PAN deben basarse en los Principios Rectores. Como instrumento para aplicar los Principios Rectores, los PAN deben reflejar adecuadamente los deberes del Estado en virtud del derecho internacional de derechos humanos para la protección contra las consecuencias negativas sobre los derechos

⁵ Las contribuciones escritas a los Principios Rectores 10+ pueden consultarse en: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx>. Incluyen: [Presentación conjunta por: la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera \(ICM\), la Confederación Sindical Internacional \(CSI\), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte \(ITF\), la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE \(CSC\), UNI Global Union](#), y el [Informe de la Organización Internacional de Empleadores \(OIE\) titulado “Achievements, challenges, and the way forward in the uptake and implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”](#).

⁶ Véase las declaraciones del Grupo de Trabajo, p.ej.:

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/AR_keynote_remarks_NAP_workshop.pdf y <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/DantePESCE-C20.pdf>.

⁷ [Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos](#), Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, 2016, pág. i. Véase asimismo la Guía práctica para los PAN elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional sobre Responsabilidad Empresarial, disponible en: <https://globalnaps.org/resources/>.

⁸ Documento A/HRC/RES/26/22.

⁹ Véase “Estrategia renovada de la UE 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”. COM(2011) 681 final.

¹⁰ Véase “Joint Press Release: Validation Workshop of the African Union Policy on Business and Human Rights”. Unión Africana, Unión Europea. 21 de marzo de 2017, Addis Abeba (Etiopía).

¹¹ Véase “G20 Leaders’ Declaration: Shaping an interconnected world”. Declaración, 8 de julio de 2017, Hamburgo.

¹² Véase “Promoción y protección de derechos humanos”. Documento AG/RES. 2887 (XLVI-O/16).

¹³ [Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos](#). Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas. 2016.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

humanos relacionadas con actividades empresariales y proporcionar acceso a una reparación efectiva. Un PAN además necesita promover el respeto de las empresas por los derechos humanos, inclusive a través de procesos de diligencia debida y de medidas corporativas que permitan el acceso a reparaciones. Por otra parte, los PAN deben estar sustentados en los principios básicos de derechos humanos de la no discriminación y la igualdad.

En segundo lugar, los PAN deben ser específicos para cada contexto y hacer frente a los abusos de derechos humanos reales y potenciales relacionados con las empresas del país. Estos incluyen consecuencias negativas en el territorio y o jurisdicción del país, así como las consecuencias negativas de la actividad empresarial fuera de la jurisdicción estatal. Los gobiernos deben definir medidas concretas y realistas que proporcionen la mayor influencia posible en la prevención y reparación de estos perjuicios de derechos humanos.

En tercer lugar, los PAN deben ser desarrollados dentro de procesos inclusivos y transparentes. Es necesario que se permita a las partes interesadas relevantes participar en el desarrollo y actualización de los PAN y sus opiniones deben ser tomadas en cuenta. La información debe ser compartida con transparencia en todas las etapas del proceso.

En cuarto lugar, se deben revisar y actualizar regularmente los procesos de los PAN. Éstos deben responder a contextos cambiantes y aspirar a un progreso creciente.¹⁴

El Grupo de Trabajo documenta a los Estados que han adoptado, están adoptando o se han comprometido a elaborar un PAN basado en la información recibida de los Estados.¹⁵

3. ¿Qué instrumentos de la OIT se mencionan en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos?

En primer lugar, el marco de las Naciones Unidas de 2008 para “proteger, respetar y remediar” cita la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT) como un ejemplo destacado de un instrumento único que establece la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT proporciona orientación tanto a los gobiernos como a las empresas sobre los derechos humanos relacionados con el trabajo y algunos aspectos del crecimiento y el desarrollo económico inclusivo. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT se adoptó en 1977 y se enmendó en varias ocasiones, más recientemente en 2017 para tener en cuenta diferentes avances tanto dentro como fuera de la OIT, incluidos los Principios Rectores.¹⁶

En segundo, lugar, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, de 2011, se refieren a “los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización

¹⁴ *Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos*, Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, 2016, pág. i.

¹⁵ Véase el archivo de los PAN del Grupo de Trabajo: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Véase asimismo: <https://globalnaps.org> gestionado por el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR).

¹⁶ Véase la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párr. 10.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”¹⁷

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que: “Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”¹⁸

4. ¿Cuáles son los vínculos entre las normas internacionales del trabajo y los PAN?

Muchos de los derechos humanos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos se exponen con más detalle en una o más normas internacionales del trabajo, que son los instrumentos normativos internacionales de referencia más detallados en lo referente a los derechos humanos de los trabajadores.

Las normas internacionales del trabajo son formuladas y adoptadas por la OIT, por ser el organismo especializado las Naciones Unidas que elabora normas para el mundo del trabajo. Se formulan a través del diálogo tripartito y de la negociación que cuentan con la participación de representantes del gobierno y de los empleadores y los trabajadores de cada uno de los 187 Estados Miembros de la OIT. Estas normas internacionales del trabajo pueden adoptar la forma de convenios y protocolos, que

los gobiernos pueden ratificar, y de recomendaciones, que proporcionan orientación, pero que no están abiertas a la ratificación. Cuando un gobierno ratifica un convenio o un protocolo, lo acepta como un instrumento jurídicamente vinculante que debe aplicarse en la legislación y en la práctica, y se somete al sistema de control de la OIT,¹⁹ que examina periódicamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros y que indica deficiencias.

La ratificación de las normas internacionales del trabajo y su aplicación efectiva en la legislación y en la práctica son fundamentales para asegurar el respeto de los derechos humanos por las empresas. El PAN debería afirmar el compromiso contraído por el gobierno de cumplir con sus obligaciones existentes relativas a los convenios de la OIT ratificados,²⁰ y abordar cualquier reto y recomendación sobre la manera de fortalecer su aplicación, tal como ponen de relieve los órganos de control de la OIT. Esto también puede incluir el fortalecimiento de la administración del trabajo y de la inspección pública del trabajo.²¹ Además de cumplir los compromisos internacionales existentes, los PAN también pueden incluir el inicio de un proceso de ratificación de un Convenio de la OIT, si se ha determinado la necesidad de hacerlo como una manera de fortalecer la protección de los derechos humanos en las operaciones empresariales.

 **El Gobierno aplicará su política laboral con el fin de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo contemplados en la Declaración de la OIT de 1998 [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo], y no cejará en su empeño de lograr el trabajo decente, incluida la conciliación de la vida profesional y privada que contribuya a la promoción de la participación y del avance de las mujeres. [...] El Gobierno realizará esfuerzos continuos y sostenidos con miras a la ratificación de los Convenios fundamentales de**

¹⁷ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (2011), Principio 12 y su comentario, págs. 13 y 14.

¹⁸ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, párr. 2.

¹⁹ Véase <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

²⁰ Véase la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párr. 8.

²¹ Véase la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párr. 3

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

la OIT y de otros Convenios de la OIT que considere adecuado ratificar.

- Plan de Acción Nacional sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2020-2025). Japón, 2020.

Muchos de los PAN existentes identifican la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo en el derecho nacional, así como el acceso a mecanismos de reparación judicial, como una manera esencial de garantizar que el marco jurídico nacional proporcione suficientes protecciones para los derechos laborales, como parte de la obligación del Estado de brindar protección contra los abusos de derechos humanos en las empresas.

► **Alemania ha ratificado importantes instrumentos internacionales estratégicos que codifican la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, incorporándolos así en el derecho nacional. Lo mismo se aplica a instrumentos de la OIT particularmente importantes, conocidos como las normas fundamentales del trabajo. [...] En la actualidad, el Gobierno Federal está preparándose para la incorporación de numerosos instrumentos jurídicos internacionales en la legislación alemana. Éstos incluyen el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales está planificando el examen antes de la ratificación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), de la OIT, y del Protocolo Facultativo de 2008 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y de la Carta Social revisada.**

- Plan de Acción Nacional. Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos 2016 – 2020. Alemania, 2016.

Algunos PAN también ponen de relieve la manera en que las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales se basan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, o en las normas internacionales del trabajo más en general.²²

► **La política comercial común entra dentro de la competencia exclusiva de la Unión Europea, de la cual Eslovenia también es miembro, y por ese motivo Eslovenia no concluye acuerdos comerciales preferenciales con otros países. Los últimos acuerdos comerciales contienen disposiciones sobre el desarrollo sostenible, que exigen que los signatarios respeten los derechos de los trabajadores al adherirse a convenios particulares de la OIT, protejan el medio ambiente y observen las disposiciones contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.**

- Plan de Acción Nacional de la República de Eslovenia sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Eslovenia, 2018.

Los PAN proporcionan orientación a las empresas sobre lo que significa respetar los derechos humanos relacionados con el trabajo en el contexto nacional particular.

► **¿Qué espera el Gobierno de las empresas?**

- **Que cumplan y respeten la legislación existente.**
- **Que conozcan y se familiaricen con los instrumentos internacionales de responsabilidad social, tales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.**

²² Véase: https://ec.europa.eu/trade/policy/policy-making/sustainable-development/#_trade-agreements

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

- **Que apliquen la debida diligencia en materia de derechos humanos con el fin de identificar los potenciales riesgos de impactos en derechos humanos en el contexto de sus operaciones.**
- **Que establezcan mecanismos operacionales de reclamación que les permitan identificar potenciales impactos y repararlos en caso de que sucedan.**
 - Plan de acción nacionales de Derechos Humanos y Empresas. Chile, 2017.

Varios PAN también afirman sus compromisos en términos de gobierno, como actor económico, garantizando el respeto de los derechos laborales, tanto como empleador como a través de la contratación sostenible.

► **El Gobierno analizará la mejor manera de verificar y controlar el cumplimiento de los criterios definidos en la adquisición de productos y servicios en una serie de sectores sensibles, en particular cuando una parte de la producción tiene lugar en los llamados países “en riesgo” a fin de asegurar que los requisitos para el respeto de los derechos humanos mencionados en las especificaciones se cumplan efectivamente. Las buenas prácticas existentes en los países europeos serán una fuente de inspiración. Con este fin, el Grupo de Trabajo sobre la contratación pública sostenible analizó varios estudios de caso relativos al control del cumplimiento de las cláusulas de la OIT y del respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro, a fin de probar, a través de proyectos piloto, si esa iniciativa es factible en Bélgica.**

- Plan de Acción Nacional sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Bélgica, 2017.

En algunos casos, el cumplimiento de la legislación nacional y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un criterio que las

empresas deben cumplir para poder acceder a financiación respaldada por el gobierno, participar en una licitación pública u obtener otras prestaciones patrocinadas por el Estado.

► **Dinamarca se esfuerza por asegurar que las empresas que toman parte en la cooperación para el desarrollo de Dinamarca respeten los derechos humanos y actúen de una manera responsable en los ámbitos de los derechos de los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente y las actividades de lucha contra la corrupción en el marco de los Convenios de la OIT. (...) En la actualidad, las empresas que participan en “Danida Business Partnerships” – un instrumento que facilita y presta apoyo económico para crear alianzas entre las empresas danesas y asociados de países en desarrollo – tienen la obligación de integrar la RSE en sus operaciones comerciales y de demostrar debida diligencia, incluidos los derechos humanos, a fin de mitigar el impacto negativo. El instrumento “Danida Business Finance” logra que los compradores locales y las empresas danesas participen en la promoción de los derechos humanos y en las actividades de RSE a través del análisis de la debida diligencia y de requisitos para cumplir los principios fundamentales de la OIT al conceder préstamos libres de intereses a proyectos de infraestructura pública en los países en desarrollo.**

- Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Dinamarca, 2014.

Éstos y otros ejemplos demuestran que las normas internacionales del trabajo ofrecen orientaciones concretas para la aplicación a través de los pilares “proteger, respetar y remediar” en la práctica, y pueden ayudar a crear un consenso entre los gobiernos y las partes interesadas que participan en el proceso de elaboración de PAN sobre dichas orientaciones y sobre los mecanismos más apropiados para promover los Principios Rectores.

La conexión entre las normas internacionales del trabajo y las empresas y los derechos humanos en el contexto

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

del futuro del trabajo se establece en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo – creada como parte de la Iniciativa de la OIT relativa al Futuro del Trabajo –, que instó a elaborar “un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalezca el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial”, y que señaló que “los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptados en junio de 2011, proporcionan un marco global con amplio respaldo para evitar y corregir las repercusiones adversas sobre los derechos humanos asociadas a la actividad empresarial.”²³

En 2019, Suiza declaró que estaba a favor de adoptar la “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, que sitúa los derechos de los trabajadores, y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas, en el centro de las políticas económicas, sociales y medioambientales. El Gobierno Federal también promueve las recomendaciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. Estas actividades forman parte de los esfuerzos encaminados a promover el PAN y a proporcionar a las empresas orientación sobre el cumplimiento de las normas del trabajo.

► Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Plan de Acción Nacional de Suiza, 2020-2023.

5. ¿Qué otros instrumentos e iniciativas de la OIT podrían ser útiles a fin de orientar a los gobiernos y a las empresas para que logren los objetivos de los PAN?

Una serie de PAN ponen de relieve específicamente el papel de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT al orientar la consecución de sus objetivos. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT proporciona orientación a las empresas (multinacionales y nacionales), los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la política social, y es el único instrumento tripartito internacional de esta naturaleza. Sus principios se basan en las disposiciones contenidas en las normas internacionales del trabajo, y la Declaración menciona convenios específicos que los gobiernos deberían ratificar y aplicar efectivamente.

La OIT actualizó la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en 2017 con el fin de tener en cuenta diferentes avances tanto dentro como fuera de la OIT, incluidos los Principios Rectores y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El texto hace referencia a los Principios Rectores y reconoce el enfoque similar en ambos instrumentos al tomar nota de los papeles diferentes, pero complementarios, que diferentes actores (gobiernos, empresas e interlocutores sociales) deben desempeñar en la promoción del respeto de los derechos humanos por las empresas. Las orientaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT relativas a la debida diligencia están en consonancia con las disposiciones de los Principios Rectores, y ponen de relieve al mismo tiempo el papel central que desempeñan la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, así como el diálogo social y las relaciones laborales como parte del proceso continuo de debida diligencia.²⁴

²³ Véase: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang-es/index.htm.

²⁴ Véase la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párrafo 10. Para más información sobre la manera en que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales se alinean y complementan, véase: [Responsible Business: Key Messages from International Instruments](#).

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

Por consiguiente, se espera que las empresas:

- i) establezcan una política de derechos humanos;
- ii) establezcan y pongan en práctica procesos de debida diligencia, con objeto de identificar, evaluar y prevenir cualquier riesgo potencial para los derechos humanos en que pudiera incurrirse a lo largo de sus operaciones y actividades (o de sus asociados comerciales o proveedores), y
- iii) proporcionen mecanismos de presentación de reclamaciones que permitan proporcionar reparación a las víctimas de abusos que ellas puedan haber causado, a los que puedan haber contribuido, o con los que estén directamente vinculadas.

Al llevar a cabo esta actividad, que permite prever y evitar el impacto potencial negativo en materia de derechos humanos en las personas y las comunidades, las empresas deberían referirse a un mínimo de derechos humanos internacionalmente reconocidos, tal como se expresa en la Carta Internacional de Derechos Humanos, y a los establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

- Plan de Acción Nacional de Italia sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2016-2021). Italia, 2016.

Varios PAN también promueven el Helpdesk de la OIT para empresas,²⁵ que proporciona orientación a los directores y trabajadores de las empresas sobre cómo armonizar mejor las operaciones empresariales con las normas internacionales del trabajo y forjar unas buenas relaciones laborales, como un instrumento útil para orientar los esfuerzos de tal manera que se logre el respeto de los derechos humanos en las operaciones comerciales.

Como el tercer mayor contribuidor a la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno Federal es un importante patrocinador de los servicios de apoyo ofrecidos por la OIT. El Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo ayuda a las empresas a aplicar correctamente las normas sociales y laborales internacionales. Además de un sitio web informativo, el Helpdesk también proporciona respuestas rápidas a preguntas individuales de una manera confidencial, así como cursos de formación.

- Plan Nacional de Acción. Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, 2016-2020. Alemania, 2016.

Establecer conexiones entre los marcos, iniciativas y proyectos apoyados por la OIT, tales como los Programas de Trabajo Decente por país y las estrategias nacionales para la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo,²⁶ y los PAN es fundamental para fortalecer la coherencia y aplicación de las políticas nacionales. A su vez, esto puede facilitar la participación de los mandantes de la OIT en el proceso de los PAN.²⁷

Francia es uno de los Estados Miembros más activos de la OIT y tiene un puesto permanente en el Consejo de Administración de la OIT. Se adhiere a la Agenda de Trabajo Decente y la promueve, y apoya plenamente la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la Declaración sobre las Empresas Multinacionales). El país ha firmado un acuerdo de colaboración cuatrienal con la Oficina Internacional del Trabajo, que conlleva poner en práctica iniciativas de RSE y contribuir al Programa Better Work.

²⁵ Véase: www.ilo.org/business

²⁶ Para obtener orientación sobre cómo elaborar planes nacionales de acción sobre el trabajo forzoso y sobre los adoptados hasta la fecha, véase: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_762311/lang-es/index.htm

²⁷ Puede consultar aquí una lista de proyectos sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: www.ilo.org/fundamentals

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

- Plan de Acción Nacional para la Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Francia, 2017.

6. ¿Cómo pueden los mandantes de la OIT participar en el proceso de elaborar y aplicar un PAN?

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas ha puesto de relieve que un criterio esencial para la elaboración y puesta en práctica exitosa de un PAN es un proceso inclusivo y transparente, que tenga en cuenta las opiniones de las partes interesadas pertinentes en todas las fases: elaboración, adopción, puesta en práctica y actualización. Un proceso inclusivo crea consenso sobre las prioridades nacionales y sobre las medidas de política concretas que deben adoptarse.

A fin de que el PAN logre sus objetivos, las partes interesadas, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deben participar efectivamente en su elaboración, puesta en práctica, evaluación y actualización. El Gobierno debe proporcionar información de una manera transparente y oportuna, con la participación de todas las partes interesadas en todas las fases del proceso. En los países en los que se está elaborando un PAN, las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían instar al Gobierno a iniciar dicho proceso y/o a apoyar iniciativas similares.

Una cuestión crítica tanto en la elaboración como en la aplicación efectiva del PAN, a fin de garantizar un diálogo constructivo y la protección de quienes están expuestos a un mayor riesgo, hace referencia a la protección de los defensores de los derechos humanos, incluidos los representantes sindicales. Las Notas de orientación para el PAN del Grupo de Trabajo indican que los gobiernos deberían colaborar "con las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos al identificar a los defensores de

derechos humanos que necesitan protección, tanto a nivel nacional como extraterritorial".

La participación efectiva y el respeto de los pueblos indígenas y de sus derechos específicos también es fundamental para la elaboración y poner en práctica el PAN. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), de la OIT, proporciona otro instrumento esencial de la OIT para que los NAP contribuyan al fortalecimiento de la protección y del respeto de los derechos de los pueblos indígenas en un contexto empresarial. Además, pone de relieve procesos de consulta con los pueblos indígenas y sus representantes como una manera importante de garantizar que se respeten sus derechos. Se incluyó una referencia a este Convenio de la OIT en la versión de 2017 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

La OIT apoya la participación de los Ministerios de Trabajo, y de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el proceso del PAN proporcionando desarrollo de la capacidad y asistencia técnica, y poniendo a disposición asimismo los conocimientos especializados, los productos y los servicios de la OIT durante las fases de elaboración, puesta en práctica y revisión del PAN. Éste ha sido el caso en Chile, Colombia y el Japón, entre otros países.

Si bien uno de los principales objetivos de un PAN es especificar los objetivos y las medidas que deben llevarse a cabo a nivel nacional, muchos también ponen de relieve la importancia de garantizar la igualdad de condiciones a nivel mundial y de participar en actividades internacionales, tales como los foros multilaterales que contribuyen a promover políticas mundiales y los debates sobre las empresas y los derechos humanos. La OIT ofrece una plataforma para la formulación de políticas mundiales y para los diálogos sobre cuestiones laborales relacionadas con las empresas y los derechos humanos a través de su Conferencia Internacional del Trabajo, reuniones regionales,²⁸ reuniones del Consejo de Administración y diversas reuniones técnicas de carácter tripartito, así

²⁸ Como parte de sus herramientas prácticas, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT cuenta con un mecanismo de seguimiento regional. Éste comprende un informe regional sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los Estados Miembros de la OIT en la región. Los informes regionales se basan fundamentalmente en las aportaciones recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en estos Estados Miembros. Una sesión especial durante las reuniones regionales de la OIT proporciona una plataforma de diálogo tripartito para discutir los retos y las oportunidades en relación con las operaciones de las empresas multinacionales en la región en la que está celebrándose la reunión regional y otras actividades de promoción a nivel regional.

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

como numerosos eventos abiertos al público en general, como conferencias y coloquios.



Igualdad de condiciones:

Promover la igualdad de condiciones es una de las principales tareas del Gobierno en relación con la responsabilidad social empresarial internacional, y los Países Bajos se esfuerzan por lograr este objetivo a través de las instituciones multilaterales. En los foros multilaterales, como la UE, la OCDE, la OIT y las Naciones Unidas, los Países Bajos ponen continuamente de relieve los Principios Rectores de las Naciones Unidas, e instan a los Estados Miembros a adoptarlos como los principios rectores de su política. Los Países Bajos están comprometidos asimismo con la ratificación universal de las normas fundamentales del trabajo de la OIT: la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato, y la libertad de asociación y la libertad sindical. Los ocho convenios fundamentales y cuatro convenios prioritarios de la OIT apoyan el sistema de normas de trabajo universales y son fundamentales para lograr la igualdad de condiciones.

► Países Bajos. Plan Nacional de Acción sobre las empresas y los derechos humanos, 2013.

7. ¿Qué es el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas?

En su resolución en la que aprueba los Principios Rectores, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció un Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (al que se hace referencia como el Grupo de Trabajo de las Naciones

Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas)²⁹ con el mandato de promover la difusión y aplicación efectiva de los Principios Rectores a través de diversos medios.

El Grupo de Trabajo está integrado por cinco expertos independientes, con una representación geográfica equilibrada, durante un periodo de tres años, designados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El mandato del Grupo de Trabajo se extendió en 2014,³⁰ 2017³¹ y 2020.³² El Grupo de Trabajo presenta informes anualmente tanto al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas como a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también estableció un Foro anual sobre las empresas y los derechos humanos, bajo la orientación del Grupo de Trabajo, a fin de discutir las tendencias y los retos en la aplicación de los Principios Rectores, y de promover el diálogo y la cooperación sobre cuestiones vinculadas con las empresas y los derechos humanos, y de identificar asimismo buenas prácticas. El Foro ha tenido lugar anualmente desde 2012.³³ El intercambio de experiencias en lo que respecta a la elaboración y puesta en práctica de PAN es una característica habitual del Foro anual de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, así como de otros foros regionales sobre las empresas y los derechos humanos.

8. ¿Cuál es la relación entre la OIT y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas?

La OIT ha estado colaborando activamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, y éste ha sido aún más el caso desde que el Consejo de Derechos Humanos aprobó el marco de las Naciones Unidas sobre las

²⁹ Véase: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

³⁰ Documento A/HRC/RES/26/22.

³¹ Documento A/HRC/RES/35/7.

³² Documento A/HRC/RES/44/15.

³³ Véase: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>

► Nota de la OIT

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

empresas y los derechos humanos para “proteger, respetar y remediar” y los Principios Rectores, y también posteriormente con el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.³⁴ Esta colaboración se hizo más explícita cuando el Grupo de Trabajo actualizó sus métodos de trabajo durante su 10ª reunión, en 2015.³⁵

A la luz de los estrechos vínculos con el mandato de la OIT, el Grupo de Trabajo y la OIT han optado por un acuerdo de trabajo con objeto de formalizar la cooperación. Al desempeñar sus funciones de conformidad con su mandato como órgano especializado independiente, el Grupo de Trabajo, según proceda: 1) celebrará consultas con la OIT sobre cuestiones relativas a los Principios Rectores que conllevan principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras cuestiones que entran dentro de la competencia de la OIT; b) tendrán en cuenta los comentarios y el material de la OIT relativos a estas cuestiones en sus informes y en otras actividades, y c) coordinarán con la OIT, según sea pertinente, la acción de seguimiento de los resultados del Grupo de Trabajo.

En abril de 2017, el Grupo de Trabajo acogió con agrado la adopción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT revisada como otro paso hacia la mayor convergencia en lo que respecta a las empresas y los derechos humanos. Afirmó que:

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2017 proporciona una referencia internacional esencial para los esfuerzos colectivos encaminados a garantizar que los derechos laborales se protejan y respeten en las operaciones de las empresas transnacionales. La revisión representa una

contribución importante a una mayor coherencia normativa en el ámbito, al integrar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y tomar en consideración la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.³⁶

El Grupo de Trabajo también ha acogido con satisfacción las diversas herramientas prácticas, tales como los puntos focales nacionales sobre una base tripartita previstos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT a fin de promover su aplicación.³⁷

A nivel operativo, la OIT y el Grupo de Trabajo colaboran de diversas maneras. Se organiza una reunión de coordinación de la OIT-el Grupo de Trabajo cada año que el Grupo de trabajo está en sesión (tres veces al año), en la que la OIT proporciona información actualizada al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre su labor encaminada a promover la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, así como sobre las nuevas normas internacionales del trabajo y las discusiones de política de la OIT pertinentes.

La OIT contribuye asimismo a la preparación de las visitas a los países del Grupo de Trabajo (en promedio dos al año), proporcionando información sobre la situación relativa a la ratificación de los Convenios de la OIT y sobre los comentarios pendientes y los casos presentados a los órganos de control del Consejo de Administración, y facilitando los contactos con los mandantes de la OIT. El Grupo de Trabajo invita a la OIT a contribuir a sus informes temáticos y al Foro anual de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y a participar y organizar conjuntamente foros regionales y consultas sobre las empresas y los derechos humanos que organiza el Grupo de Trabajo. Éste es concretamente el caso en América Latina, Asia Meridional y Asia y el Pacífico.

³⁴ La OIT se menciona en la Resolución A/HRC/RES/17/4 de Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, párr. 6, h)

³⁵ Documento A/HRC/WG.12/10/1.

³⁶ [Information Note. UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – another step toward greater convergence on business and human rights.](#)

³⁷ Véase: Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (quinta edición, 2017), Anexo II, Herramientas prácticas.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

La OIT está llevando a cabo conjuntamente con ACNUDH y la OCDE el proyecto *Conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)*, emprendido en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo.³⁸ El proyecto (2019-2022), financiado por la Unión Europea, tiene por objeto promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y América Latina y el Caribe, apoyando prácticas de conducta empresarial responsable en consonancia con los Principios Rectores, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Un componente del proyecto es respaldar a los gobiernos de los nueve países

beneficiarios para que elaboren y/o pongan en práctica un PAN en consulta y en colaboración con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

³⁸ Para más información sobre el proyecto CERALC, véase: www.ilo.org/ceralc.

Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos

► **Para más información**

Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas

Departamento de Empresas

Oficina Internacional del Trabajo

www.ilo.org/mnedeclaration

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Unidad de Multinacionales y Fomento de las
Actividades con las Empresas
E:multi@ilo.org