



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social****c) Actualización de la Declaración tripartita**

1. El texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social se actualiza periódicamente para incluir referencias a nuevos instrumentos relacionados con dicha Declaración adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración. Después de la última actualización efectuada en 2000, el Consejo de Administración adoptó varios instrumentos pertinentes en 2001. Además, en su 294.<sup>a</sup> reunión, la Subcomisión señaló que era necesario actualizar partes de la Declaración sobre las empresas multinacionales en relación con los convenios fundamentales pertinentes <sup>1</sup>.
2. Por lo tanto, el apéndice del presente documento contiene el texto completo de la Declaración sobre las empresas multinacionales con los cambios necesarios para incluir referencias a los instrumentos antes mencionados, pero sin ningún cambio de formato ni de presentación del texto. Las supresiones y adiciones se indican claramente en el texto y se refieren a los párrafos 2, 9, 14, 22, 29, 36, 37 y 58, el anexo y el addendum I.
3. *La Subcomisión de Empresas Multinacionales tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que adopte el texto actualizado de la Declaración sobre las empresas multinacionales que se recoge en el apéndice del presente documento.*

Ginebra, 21 de febrero de 2006.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 3.

<sup>1</sup> Documento GB.294/10, párrafo 16.

## Apéndice

### Organización Internacional del Trabajo

**Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977), en la forma enmendada en sus 279.<sup>a</sup> (noviembre de 2000) y 295.<sup>a</sup> (marzo de 2006) reuniones)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo, han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como, en 1976, una Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para preparar un proyecto de Declaración tripartita de principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presentes las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de principios preparado por el grupo tripartito;

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva tripartita,

Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.

2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional, así como acontecimientos que se hayan producido ulteriormente en las Naciones Unidas, por ejemplo, el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.

5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.

6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades

fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

### **Política general**

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos de los Estados que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 y 190<sup>1</sup>. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean

<sup>1</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

## **Empleo**

### Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido<sup>2</sup>.

14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)<sup>3</sup>, y el Programa Global de Empleo.

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y

<sup>2</sup> Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

<sup>3</sup> OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976.

niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.

## Igualdad de oportunidades y de trato

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>4</sup>.

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación, y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo<sup>5</sup>. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

<sup>4</sup> Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951. <sup>5</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>5</sup> Véanse, los dos documentos siguientes de la OIT: *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001, OIT, Ginebra;* y *el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002, OIT, Ginebra.*

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

## Seguridad del empleo

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario <sup>6</sup>.

28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado <sup>7</sup>.

## Formación

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo <sup>8</sup>. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las

<sup>6</sup> Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

<sup>7</sup> *Ibíd.*

<sup>8</sup> Convenio (núm. 142) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 y Recomendación (núm. 195) sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004.

oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

### **Condiciones de trabajo y de vida**

#### Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental<sup>9</sup>. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado<sup>10</sup>.

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

#### Edad mínima

36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil y deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces

<sup>9</sup> Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

<sup>10</sup> Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

dentro de su ámbito de competencia para garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente<sup>11</sup>.

## Seguridad e higiene

37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (números 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta la lista de enfermedades profesionales y los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo<sup>12</sup>.

38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

## **Relaciones de trabajo**

41. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

<sup>11</sup> Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

<sup>12</sup> Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health, 2000, 1999*, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

## Libertad sindical y derecho de sindicación

42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas<sup>13</sup>. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo<sup>14</sup>.

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración<sup>15</sup>.

44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

## Negociación colectiva

49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de

<sup>13</sup> Convenio núm. 87, artículo 2.

<sup>14</sup> Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

<sup>15</sup> Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo <sup>16</sup>.

51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces <sup>17</sup>.

52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa <sup>18</sup>.

56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

## Consultas

57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,

<sup>16</sup> Convenio núm. 98, artículo 4.

<sup>17</sup> Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135).

<sup>18</sup> Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva <sup>19</sup>.

### Examen de las reclamaciones

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado <sup>20</sup>. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso <sup>21</sup>.

### Solución de los conflictos laborales

59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores <sup>22</sup>.

Ginebra, 17 de noviembre de 2000.

[Insertar nueva fecha.]

<sup>19</sup> Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

<sup>20</sup> Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

<sup>21</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

<sup>22</sup> Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

## Anexo

**Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo citados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (adoptada por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977), en la forma enmendada en sus 279.<sup>a</sup> (noviembre de 2000) y 295.<sup>a</sup> (marzo de 2006) reuniones)

### **Convenios**

- Núm. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Núm. 110 sobre las plantaciones, 1958
- Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Núm. 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Núm. 119 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- Núm. 122 sobre la política del empleo, 1964
- Núm. 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- Núm. 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Núm. 136 sobre el benceno, 1971
- Núm. 138 sobre la edad mínima, 1973
- Núm. 139 sobre el cáncer profesional, 1974
- Núm. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- Núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

---

**Recomendaciones**

- Núm. 35 sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
- Núm. 69 sobre la asistencia médica, 1944
- Núm. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Núm. 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- Núm. 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
- Núm. 110 sobre las plantaciones, 1958
- Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Núm. 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Núm. 115 sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
- Núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
- Núm. 118 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- Núm. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
- Núm. 122 sobre la política del empleo, 1964
- Núm. 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
- Núm. 130 sobre el examen de reclamaciones, 1967
- Núm. 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- Núm. 144 sobre el benceno, 1971
- Núm. 146 sobre la edad mínima, 1973
- Núm. 147 sobre el cáncer profesional, 1974
- ~~Núm. 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975~~
- Núm. 169 sobre la política del empleo, 1984
- Núm. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
- Núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Núm. 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002
- Núm. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

## Addendum I

**Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados desde 1977 que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 238.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1987), en la forma enmendada en sus 264.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1995), ~~y en~~ 279.<sup>a</sup> (Ginebra, noviembre de 2000) y 295.<sup>a</sup> (Ginebra, marzo de 2006) reuniones)

En las notas de pie de página de la Declaración, así como en el anexo, se hace referencia a cierto número de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que contienen disposiciones de importancia para la Declaración. Estas notas no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración a que se refieren. Tales notas deben considerarse como referencias a los instrumentos pertinentes adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en los campos correspondientes, que han contribuido a modelar las disposiciones de la Declaración.

Desde la adopción de la Declaración por el Consejo de Administración el 16 de noviembre de 1977, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado nuevos convenios y recomendaciones. La lista que figura a continuación deriva de la fusión de las listas de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (incluidos los adoptados en junio de 1977) que contienen disposiciones que guardan relación con la Declaración. Al igual que las notas de pie de página incluidas en la Declaración en el momento de su adopción, las nuevas referencias no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración.

De conformidad con su carácter voluntario, todas las disposiciones de la Declaración, ya procedan de los convenios y recomendaciones de la OIT o de otras fuentes, tienen carácter de recomendación, con la salvedad, por supuesto, de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado.

## Lista de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (inclusive) que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración

Número y título de los convenios y las recomendaciones		Párrafos correspondientes de la Declaración
<b>Convenios</b>		
Núm. 148	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 154	sobre la negociación colectiva, 1981	9, 50
Núm. 155	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 156	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 158	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 161	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 162	sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 167	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 168	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 170	sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 173	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 174	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37
Núm. 176	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37
Núm. 184	sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	37
<b>Recomendaciones</b>		
Núm. 156	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 163	sobre la negociación colectiva, 1981	52, 55, 56
Núm. 164	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 165	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 166	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 169	sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984	9, 13
Núm. 171	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 172	sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 175	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 176	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 177	sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 180	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 181	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37
Núm. 183	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37
<u>Núm. 189</u>	<u>sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998</u>	<u>9, 13</u>
Núm. 192	sobre la salud y la seguridad en la agricultura	37
<u>Núm. 195</u>	<u>sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004</u>	<u>29</u>

**Addendum II**

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 277.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, marzo de 2000))

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 1998 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mediante esta adopción, los Miembros renovaron su compromiso de respetar, promover y hacer realidad los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber: *a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la 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. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Miembros. No obstante, la contribución de las empresas multinacionales a su puesta en práctica puede constituir un elemento importante para la consecución de sus objetivos. En este contexto, la interpretación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta referencia no afecta en absoluto el carácter voluntario o el significado de las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

**Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones**

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.ª reunión (Ginebra, marzo de 1986)) \*

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales o de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:

- a) la legislación y la práctica nacionales;
- b) los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- c) los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la someterá a la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados b) y c) del párrafo 5.

4. La Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.

5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:

- a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;

\* *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), 1986, vol. LXIX, Serie A, núm. 3, págs. 222-223 (en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.ª reunión (noviembre de 1980)). Véase *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, Serie A, núm. 1, págs. 58-60.

- b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;
- c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.

6. En el caso de los apartados b) y c) del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:

- a) que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina, o
- b) que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.

7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.

8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.

9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el *Boletín Oficial* de la Oficina Internacional del Trabajo.