

LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

DOCUMENTO DE POSICIÓN DE LA OIE

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

Adoptado por el Consejo General en mayo de 2006

ANTECEDENTES

En los últimos años, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (la “Declaración”) ha tomado una relevancia renovada para las empresas. Aunque concebida inicialmente para los Estados, la Declaración es cada vez más un punto de referencia dentro del contexto de la responsabilidad social de la empresa (RSE) y los acuerdos marco internacional.¹

El presente documento de posición proporciona una visión general de las principales características de la Declaración y pone de relieve las áreas prioritarias para los Empleadores, así como los temas de interés para ellos.

Este documento está articulado en tres partes. La Parte I contiene información general acerca de los antecedentes de la Declaración y su seguimiento. En la Parte II se abordan los puntos de vista de los empleadores sobre los aspectos más importantes de la Declaración. Por último, la Parte III se refiere al papel que los empleadores pueden desempeñar para asegurarse de que la Declaración ocupa el lugar destacado que le corresponde y mantiene su credibilidad.

LA DECLARACIÓN

Adoptada en 1998, la Declaración requiere a los Estados Miembros que respeten, promuevan y lleven a la práctica los cuatro principios fundamentales siguientes:

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

Mientras que los convenios de la OIT sólo se aplican a aquellos Estados Miembros que los ratifican, la Declaración implica a todos los Estados Miembros por razón de su pertenencia a la OIT y de sus obligaciones constitucionales ante la Organización. Como tal, la Declaración representa un compromiso político de los gobiernos para respetar, promover y llevar a la práctica los principios de la Declaración.

Por otra parte, así como los convenios de la OIT, cuando han sido ratificados, exigen de los gobiernos un respeto estricto de todos sus detalles jurídicos, **la Declaración tiene como finalidad centrarse en las medidas adoptadas por los gobiernos para promover los cuatro principios fundamentales.**

¹ Para más información sobre el enfoque de los empleadores sobre la RSE y los acuerdos marco internacional, referirse a las siguientes publicaciones: “La Responsabilidad Social de la Empresa – El enfoque de la OIE” (marzo de 2003 y su nota explicativa); “El papel de las Empresas en la Sociedad – Documento de posición” (mayo de 2005); “International Framework Agreements – An Employers’ Guide” (revisada septiembre de 2005, disponible solamente en inglés).

La Declaración nació a partir de una idea del Grupo de los Empleadores, como una acción dinámica de la OIT destinada a promover una evolución positiva hacia el cumplimiento universal de los valores internacionalmente reconocidos en el mundo del trabajo. La Declaración se concibió como un enfoque preferible y más positivo que el de la cláusula social, que preconiza el recurso a sanciones comerciales en caso de violación de los derechos de los trabajadores. Se consideró que, al centrarse en los principios fundamentales que todos los Estados Miembros deberían promover, la responsabilidad de crear y preservar una normativa de mínimos en el plano nacional se mantendría en el plano que le corresponde, es decir, en el plano del gobierno, y no en el plano de la empresa.

Habida cuenta del actual énfasis en la "RSE", el objetivo que dio lugar a la Declaración es hoy más pertinente que nunca. En varias ocasiones se pide a las empresas que suplan las carencias que los gobiernos no consiguen colmar, la Declaración puede ser un vehículo perfecto para reforzar la clara distinción entre el papel de los gobiernos y el papel de las empresas, siendo la Declaración una base efectiva para los gobiernos que aun no han conseguido llevar a la práctica los principios fundamentales.

Además, el hecho de que los cuatro principios fundamentales de la Declaración se mencionen como los principios laborales del Pacto Mundial ha contribuido a dar mayor valor y notoriedad a la Declaración de la OIT.

EL SEGUIMIENTO

A fin de asegurarse de que se considera como una herramienta coherente y fiable, especialmente en el contexto de la integración del comercio en los planos mundial y regional, la Declaración cuenta con dos mecanismos de seguimiento: el Examen de las Memorias Anuales y el Informe Global.

El Examen de las Memorias Anuales ("Examen Anual")

El objeto de este seguimiento es ofrecer cada año una oportunidad para examinar los esfuerzos realizados con arreglo a la Declaración por aquellos Estados Miembros que aún no han ratificado uno o más de los ocho convenios fundamentales².

El enfoque de las memorias exigidas a los Estados Miembros para el Examen Anual es muy distinto al de los mecanismos de control de normas de la OIT. Así, mientras que los informes bajo los mecanismos de control de la OIT evalúan el respeto y cumplimiento de las normas con obligaciones específicas (por ejemplo, como resultado de la ratificación de Convenios), las memorias presentadas por los Estados miembros en el proceso del Examen Anual buscan demostrar el progreso de sus esfuerzos para promover la Declaración. En este sentido, la Declaración no estipula de forma expresa cuáles han de ser esos esfuerzos por realizarse, ni los progresos que deben alcanzarse.

² 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 el trabajo forzoso, 1930 (Núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100); 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).

El Examen Anual desempeña una función particularmente útil ya que no solamente permite a los países informar sobre los esfuerzos realizados, sino que también permite a aquellos países que respetan los cuatro principios fundamentales presentar su situación nacional. Lo anterior es de gran importancia ya que muchas veces la naturaleza detallada de los convenios, o la interpretación extensiva de los mismos, crean una situación en la cual el principio es observado, pero el cumplimiento de los detalles legales derivados de su interpretación no los son por ser incompatibles con la práctica nacional.

En la Declaración se afirma que la Oficina Internacional del Trabajo³ (la "Oficina") puede recurrir a un grupo de expertos nombrado con el fin de llamar la atención en relación con determinados aspectos del informe correspondiente al Examen Anual que pueden requerir una discusión más detallada. La Oficina ha ejercitado esta opción y convocado el grupo de expertos cada año desde que se elaborara el primer Examen Anual en 2000.

El informe sobre el Examen Anual se presenta para su discusión durante la reunión de marzo del Consejo de Administración⁴. Hasta la fecha, las discusiones del Consejo de Administración se han centrado en los comentarios del grupo de expertos acerca de diversos aspectos del informe sobre el Examen Anual.

El Informe Global

El segundo mecanismo de seguimiento de la Declaración es el Informe Global. En la Declaración se afirma que el objeto del Informe Global es proporcionar una visión global y dinámica de cada uno de los principios fundamentales durante los cuatro años anteriores. Cada año se examina uno de los cuatro principios.

Para preparar el Informe Global, la OIT recurre a diversas fuentes de información. Entre estas figuran las memorias preparadas por los Estados Miembros. En el caso de los estados que no han ratificado los convenios fundamentales, se incluirá la información recopilada a través del Examen Anual antes citado. En el caso de los Estados Miembros que han ratificado los convenios fundamentales, la información procede de las memorias presentadas con arreglo a las obligaciones derivadas a la propia Constitución de la OIT.

Cabe destacar dos características importantes del Informe Global. En primer lugar, se discute cada año durante una sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo (la "CIT"), en el mes de junio. En segundo lugar, la Declaración afirma que el Informe Global tiene que servir de base para evaluar la eficacia de la asistencia prestada por la OIT y para determinar las prioridades del período siguiente, que han de traducirse en planes de acción para la cooperación técnica.

³ La Oficina Internacional del Trabajo es la Secretaría permanente de la OIT y tiene la responsabilidad primordial de coordinar las actividades que realiza bajo la dirección del Director General,

⁴ El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

LAS DISCUSIONES DEL INFORME GLOBAL EN EL MARCO DE LA CIT

La discusión del Informe Global tiene lugar cada año, durante la segunda semana de la reunión de la CIT. Se trata de una discusión tripartita, en la que participan los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. También algunas ONG pueden participar al final de la discusión.

Un importante objetivo de la discusión es el examen de los avances obtenidos por los gobiernos en la puesta en práctica del principio que se aborda en cada Informe. A través de sus intervenciones, se alienta a los gobiernos a discutir las medidas concretas que han adoptado durante los últimos cuatro años. Los gobiernos también pueden aprovechar esta oportunidad para dar a conocer las dificultades particulares a las que han tenido que enfrentarse a la hora de llevar a la práctica el principio en cuestión, y llamar la atención sobre cualquier área en la que podrían beneficiarse de cooperación técnica. La discusión permite medir la efectividad de la asistencia técnica brindada por la OIT y también puede identificar oportunidades para asistencia futura.

En consonancia con el objetivo del Informe global, la discusión del mismo en la CIT es que debería servir como un mecanismo coherente para definir a áreas en las que la asistencia de la OIT podría ayudar a sus miembros a poner en práctica la Declaración.

PLANES DE ACCIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA

A partir del Informe Global y de la información obtenida a través de las discusiones de la CIT, la Oficina prepara una propuesta de plan de acción para el próximo ciclo cuatrienal. El plan de acción propuesto se discute cada año en la Comisión de Cooperación Técnica durante la reunión de noviembre del Consejo de Administración.

El objeto del plan de acción es proporcionar el marco indispensable en el que puedan fijarse las prioridades en materia de cooperación técnica a corto, medio y largo plazo. Estas prioridades tienen que ser acordadas por los interlocutores sociales y basarse en los requisitos específicos de la región o del país.

POSICIÓN DE LOS EMPLEADORES

LA DECLARACIÓN NO ES UN CONVENIO

Para mantener el impulso y preservar el objetivo de la Declaración, es preciso hacer continuamente una distinción clara entre los principios fundamentales y los ocho convenios fundamentales. Los principios fundamentales están consagrados en la Constitución de la OIT, que es un tratado internacional firmado por los Estados Miembros. Estos principios fueron los que inspiraron los ocho convenios fundamentales que, una vez ratificados, transforman dichos principios de carácter "promocional" en obligaciones jurídicas específicas. En consecuencia, debe distinguirse entre, por una parte, las obligaciones políticas asumidas para promover, alcanzar y poner en práctica los principios recogidos en la Constitución y, por extensión, en la Declaración, y, por otra, las obligaciones jurídicas específicas contraídas a través de la ratificación de los convenios fundamentales.

La Declaración no debe utilizarse como otro mecanismo más de control o de verificación del cumplimiento de las normas de la OIT. La OIT ya dispone de un mecanismo de control suficientemente desarrollado, y nunca se ha pretendido que la Declaración sirva para establecer exenciones o integrarse en este mecanismo. Hacerlo así daría lugar a un doble control, y haría que se pudieran seguir distintas vías contra los gobiernos por unas supuestas acciones u omisiones que tendrían su origen en una serie de hechos idénticos o similares. En consecuencia, la evaluación realizada en virtud del seguimiento no debería implicar una discusión de la legislación y la práctica. En lugar de ello, debería centrarse en el proceso, es decir, en las medidas adoptadas por el Estado Miembro para llevar a la práctica los principios fundamentales, incluido el aprovechamiento de la cooperación técnica que facilita la OIT.

LA PROMOCIÓN DE LOS PRINCIPIOS ES DIFERENTE A LA RATIFICACIÓN

En la Declaración se reconoce que cada Estado, por razón de su pertenencia a la OIT, tiene que promover y llevar a la práctica estos cuatro principios fundamentales, que se consideran universales, con independencia de sus condiciones sociales o económicas. Sin embargo, la Declaración respeta la autonomía de los estados a la hora de decidir si llevan a la práctica estos principios de la manera prevista en los convenios fundamentales o de otra manera. Es preciso asegurarse de que se preserve la autonomía de los estados a este respecto.

La ratificación de los convenios fundamentales de la OIT no es más que una de las maneras en que se pueden promover los principios de la Declaración, pero no es la única. Si se utiliza la Declaración fundamentalmente como medio para promover la ratificación, podrían dejarse de lado los esfuerzos por promover los principios, los cuales no necesariamente incluyen la ratificación, con lo que se menoscabarían la utilidad y la eficacia de la Declaración. En la práctica se ha ido evolucionando hacia una utilización de la Declaración principalmente para la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales, y no como un instrumento de promoción de los principios esenciales que inspiraron los convenios fundamentales. Como se ha dicho anteriormente, la Declaración se concibió para centrarse en las medidas adoptadas por los gobiernos a fin de promover los cuatro principios fundamentales.

NECESIDAD DE IMPULSAR UN SEGUIMIENTO FUERTE Y ÚTIL

A los empleadores les interesa asegurarse de que el seguimiento de la Declaración mantenga su credibilidad e importancia.

Los empleadores apoyan los esfuerzos del grupo de expertos y de la Oficina para reforzar la pertinencia y el vigor del proceso del Examen Anual. Hasta la fecha, el proceso ha desembocado en debates poco satisfactorios durante la reunión del Consejo de Administración, sin que se derivaran de ellos verdaderos beneficios o repercusiones. El problema reside en parte en el hecho de que los esfuerzos de los Estados Miembros que se recopilan en el Examen Anual figuran de manera aislada y son de escasa utilidad para alcanzar los objetivos globales de la Declaración.

En la actualidad, el Examen Anual consiste en el estudio de un análisis de referencia básico de los progresos logrados por los Estados Miembros en la puesta en práctica de cada uno de los principios. Este análisis de referencia básico se prepara a partir de las memorias presentadas a partir del primer año del Examen Anual (2000). Ello permitirá una evaluación objetiva y constructiva de los esfuerzos y desafíos a los que se han enfrentado a lo largo del tiempo los

Estados Miembros para llevar a la práctica los cuatro principios fundamentales. El próximo paso consistirá en asegurarse de que esta información se vincula estrechamente a la cooperación técnica, tal y como se describe más adelante.

En lo que se refiere al Informe Global, el Grupo de los Empleadores sigue valorando los enormes esfuerzos y recursos dedicados a garantizar que efectivamente se proporcione una visión global acertada de la situación en relación con el principio al que se refiere cada año. Aunque los empleadores son conscientes del problema que supone elaborar memorias de esta naturaleza en un contexto mundial, siguen preocupados por tres de las características principales de los informes globales elaborados hasta la fecha.

En primer lugar, la Oficina tiene que encontrar la manera de responder al reto que supone basarse en información concreta para elaborar el Informe Global. Cuando se citen estadísticas, éstas deben basarse en datos fiables y verificables. Al citar ejemplos, éstos deben representar algo más que una mera anécdota. Ello exigirá sin lugar a dudas a la Oficina asegurarse de que se dedican recursos suficientes para poder llevar a cabo una investigación fiable y pertinente. En este proceso de recopilación de información, deberían incluirse además los datos concretos relativos a los resultados y la eficacia de los programas de cooperación técnica de la Oficina. Mediante una investigación de este tipo, el Informe Global no sólo ofrecerá una visión más fiel de la situación mundial en este terreno, sino que la información obtenida contribuirá también a una mejor orientación del plan de acción durante el siguiente ciclo cuatrienal.

En segundo lugar, el Informe Global debería contener casos específicos que ilustren las buenas prácticas llevadas a la práctica para dar efecto al principio en discusión. A pesar que el Informe Global da muchos ejemplos, éstos son muy imprecisos y generales para poder agregar valor al informe. Sería de gran utilidad comprender porqué y cómo ciertos programas han tenido éxito.

En tercer lugar, los empleadores siguen en desacuerdo con la aplicación estricta de los detalles jurídicos que figuran en los convenios fundamentales para llegar a la definición del principio bajo revisión en los informes globales. Como ya han argumentado los empleadores durante las discusiones en el marco de la CIT, la interpretación de los detalles jurídicos estrictos correspondientes a un convenio determinado se sale del ámbito de los principios fundamentales. Los términos recogidos en un convenio son sólo una de las posibles expresiones del principio fundamental de que se trata.

NECESIDAD DE UNA COOPERACIÓN TÉCNICA ESTRATÉGICA E INCLUYENTE

Para lograr la máxima coherencia en el ámbito de la cooperación técnica, es preciso aprovechar mejor la información recogida a través de las labores de seguimiento, tanto en el Examen Anual como en el Informe Global.

Hasta la fecha, los planes de acción y la cooperación técnica se han basado casi exclusivamente en el Informe Global y en la ulterior discusión en el marco de la CIT. Se espera que el análisis básico de referencia elaborado en el contexto del Examen Anual se integre en el plan de acción para evaluar las prioridades en materia de cooperación técnica. Esto permitiría un enfoque más dinámico, de modo que pudiera darse prioridad a los Estados Miembros que están dispuestos a aplicar los principios fundamentales pero son incapaces de hacerlo.

Un problema, que no es exclusivo de la cooperación técnica en el contexto de la Declaración, es el grave desequilibrio que existe entre los recursos presupuestarios y los recursos extra-presupuestarios. El resultado de ello es que se celebran muy pocas consultas con los mandantes a la hora de definir las prioridades.

A pesar de que es evidente que los donantes seguirán manteniendo el control sobre sus recursos financieros, a fin de asegurarse de que los programas de cooperación técnica que financian alcancen sus objetivos y respondan a sus prioridades, la Oficina podría guiar a los donantes para que de alguna manera también se reconozcan las necesidades de los mandantes. La Oficina podría trabajar con sus mandantes en la preparación de una lista de programas de cooperación técnica prioritarios que fuera presentada a los donantes potenciales. Dichas sugerencias de programas de cooperación técnica podrían servir para ofrecer a los donantes opciones alternativas para una utilización de sus recursos financieros que les permita alcanzar sus objetivos, al tiempo que se atienden también los objetivos de los mandantes. Lo anterior sería una manera constructiva para la Oficina de implicar continua y activamente a los mandantes en la cooperación técnica financiada con fondos extra-presupuestarios.

Habida cuenta del carácter promocional de la Declaración, debería darse prioridad a la cooperación técnica destinada a ofrecer asistencia a aquellos Estados Miembros que han demostrado su voluntad política de respetar y llevar a la práctica los principios fundamentales.

Todos los planes de acción y programas de cooperación técnica tienen que incluir un mecanismo que permita medir sus aciertos (y sus defectos), a fin de asegurarse de que las enseñanzas extraídas se pueden aplicar a futuros planes y programas. Se dedica una cantidad considerable de recursos financieros a la cooperación técnica. Ya no es suficiente con que la Oficina ejecute los programas. La Oficina también tiene que rendir cuentas de los resultados concretos obtenidos.

NECESIDAD DE DEBATES RELEVANTES Y CONSTRUCTIVOS EN EL MARCO DE LA CONFERENCIA

Se han logrado importantes avances en lo que se refiere al debate de la Conferencia sobre el Informe Global. La decisión adoptada en 2004 de desplazar el lugar de la reunión a una sala más pequeña permitió unas discusiones mucho más participativas que las que era posible celebrar en la sala de la plenaria. Los empleadores seguirán apoyando nuevas mejoras para propiciar una discusión más fructífera. Se enumeran a continuación los puntos adicionales a los que los empleadores atribuyen importancia en relación con las discusiones en el marco de la CIT.

Para contribuir a la calidad de las intervenciones, la Oficina debería elaborar y distribuir, antes de la reunión de la Conferencia, unas orientaciones destinadas a ayudar a los gobiernos a preparar sus intervenciones. Aunque estas orientaciones deberían tener un carácter puramente opcional, podrían ayudar a los gobiernos a centrarse más en la información que resulta de utilidad para la labor de la OIT en relación con la Declaración. Estas orientaciones deberían desarrollarse de manera concertada con los interlocutores sociales.

A fin de evitar un doble examen, debería mantenerse y aplicarse con más rigor la práctica actual de evitar las referencias a casos específicos durante los debates. El objeto de la discusión es examinar los progresos y obtener información para las acciones futuras. La

referencia a casos específicos provocará el rechazo de los gobiernos, lo cual socavaría el propio objetivo que se persigue con la Declaración.

Las intervenciones de algunas ONG se permiten al final de la discusión. Por desgracia, se han dado casos en que las ONG no han respetado el espíritu del debate y han mencionado casos concretos de supuestas violaciones de los principios fundamentales. Es preciso introducir cambios para evitar futuras desviaciones en las discusiones del Informe Global en la CIT.

LA IMPORTANCIA DE LA RATIFICACIÓN UNIVERSAL Y LA PERTINENCIA DE LA DECLARACIÓN

Se ha argumentado que, a medida que se acerque la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, es posible que la Declaración vaya perdiendo su pertinencia. Los empleadores no coinciden con esta interpretación.

La Declaración destaca y promueve las áreas fundamental y universalmente importantes para la OIT y sus mandantes. Constituye una manifestación de prioridades y continuará siendo pertinente en tanto los Estados Miembros de la OIT tengan dificultades para dar efecto a los principios. Para asegurar la eficacia y pertinencia de los procesos de seguimiento de la Declaración, podría ser oportuno que se iniciara una revisión de los mecanismos de seguimiento. Por el momento, la Declaración sigue siendo una herramienta promocional efectiva y los Empleadores continuarán comprometidos con su efectiva promoción en el futuro.

LOS EMPLEADORES Y LA DECLARACIÓN

Como se dijo anteriormente, la Declaración sigue siendo una referencia útil para los empleadores, y es importante mantener e incluso reforzar su importancia. A continuación se enumeran algunas de las maneras en que las organizaciones empleadores pueden contribuir a su promoción.

Las organizaciones de empleadores pueden, cuando corresponda, empezar por promover la Declaración y los cuatro principios fundamentales entre sus miembros. Teniendo presente en todo momento que ha sido concebida para los gobiernos, la Declaración y sus principios pueden servir como una de las numerosas referencias útiles en el contexto de la RSE.

Las organizaciones de empleadores también pueden implicarse en las actividades y programas relacionados con cualquiera de los cuatro principios. Las organizaciones de empleadores podrían vincular tales programas con la Declaración, a fin de promover y demostrar en todo momento la pertinencia de la misma.

Las organizaciones de empleadores deberían tomar parte en los dos mecanismos de seguimiento en virtud de la Declaración, y su participación puede revestir una de las dos formas siguientes.

En primer lugar, en lo que se refiere al Examen Anual, las organizaciones de empleadores deberían responder a los cuestionarios enviados por la OIT y remitir sus respuestas, ya sea a través de sus gobiernos, o directamente a la OIT. Esto permitirá una visión equilibrada de los

esfuerzos de promoción realizados por los gobiernos. También contribuirá a ofrecer ejemplos de actividades de promoción en las que estén involucradas las organizaciones de empleadores. Las organizaciones de empleadores representadas en el Consejo de Administración pueden aprovechar la oportunidad para intervenir durante el debate del Consejo de Administración sobre el Examen Anual.

En segundo lugar, las organizaciones de empleadores deberían participar activamente en los debates sobre el Informe Global en el marco de la CIT. Se trata de una excelente oportunidad para informar acerca del valor de la Declaración y contribuir a su futura orientación. Debido a la importancia del Informe Global a la hora de configurar el principio al que se refiere, también es importante que se dé a conocer durante el debate la posición de los empleadores. En el pasado, los empleadores han aprovechado la discusión de la CIT para dar a conocer su acuerdo o desacuerdo con la interpretación que hace la Oficina del principio del Informe Global.

También pueden realizarse esfuerzos a nivel nacional de sensibilización o reuniones regulares, en colaboración con otras partes interesadas, cuando sea relevante, para respetar, promover y hacer realidad la Declaración y sus principios. Las organizaciones de empleadores deberían ser parte activa de cualquier programa de cooperación técnica en el ámbito nacional.

Cualquiera que sea el mecanismo de participación que escojan las organizaciones de empleadores y sus miembros, la OIE mantiene su disposición para ofrecerles apoyo. La OIE puede responder a preguntas relativas a la Declaración y su aplicación, asimismo puede facilitar la participación en sus procesos de seguimiento.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

Chemin de Joinville, 26

1216 Cointrin/Ginebra

Suiza

Teléfono: + 41 (0)22 929 00 00

Fax : + 41 (0)22 929 00 01

E-mail : ioe@ioe-emp.org

Página Web: www.ioe-emp.org

© 2006, Organización Internacional de Empleadores (OIE)