



**EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS:  
EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LAS ZONAS  
DE GOBERNANZA INSUFICIENTE**

*Propuestas empresariales sobre maneras eficaces  
de resolver los dilemas que se plantean donde la  
gobernanza resulta insuficiente*

Diciembre de 2006



## INTRODUCCIÓN

1. El presente documento ha sido elaborado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en colaboración con la Cámara de Comercio Internacional (CCI) y el Comité Consultivo Económico e Industrial (BIAC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esta es la respuesta a la invitación del Profesor John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, para determinar "vías eficaces para que las empresas se ocupen de los dilemas que se plantean en las zonas de escasa gobernanza". En la primera parte del documento se describe la gama de cuestiones vinculadas a las zonas de escasa gobernanza y la realidad a la que se enfrentan las empresas que desarrollan o están considerando la posibilidad de desarrollar sus actividades en ellas. En la segunda parte, se determinan las medidas que las empresas pueden adoptar de manera individual y en colaboración con otros actores a fin de responder de manera efectiva a los dilemas planteados.
2. El papel de la empresa en lo que atañe a la promoción del respeto de los derechos humanos es una cuestión importante, y la comunidad empresarial internacional acoge con agrado la invitación del Representante Especial para contribuir a su labor. Consideramos que el diálogo permanente y las respuestas basadas en la colaboración a las inquietudes que se plantean en el ámbito de los derechos humanos suponen la mejor esperanza de lograr un cambio duradero, y la comunidad empresarial está comprometida a participar de manera constructiva en el proceso iniciado por el Representante Especial.
3. Sin embargo, la dinámica en torno al papel de la empresa resulta muy compleja. Ofrece oportunidades para realizar contribuciones positivas, pero también requiere que se reconozcan las limitaciones legales y prácticas a las que se enfrenta cualquier actor no estatal. Este reconocimiento es implícito en iniciativas principales tales como las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Declaración EMN de la OIT y el Pacto Mundial, que pueden ofrecer orientación a las empresas tanto multinacionales como nacionales. En este contexto, las empresas han concebido y puesto en práctica muchas iniciativas de carácter específicamente empresarial y sectorial.
4. Es mucho lo que la empresa ha hecho y continuará haciendo para contribuir a promover el respeto de los derechos humanos. Estos esfuerzos deben considerarse como un complemento al papel que incumbe al Estado que es poner en práctica y velar por el cumplimiento de la legislación nacional en materia de derechos humanos. El Representante Especial ya ha contribuido a que el debate avance gracias a una labor centrada en aclarar las cuestiones de orden jurídico, proporcionar una evaluación objetiva de las posibilidades y limitaciones de los esfuerzos empresariales para promover el derecho de los respetos humanos, y establecer un diálogo franco y constructivo con la comunidad empresarial mundial y con las demás partes interesadas. En su declaración ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, pronunciada el 25 de septiembre de 2006, describió un plan de acción que le permitirá cumplir su mandato. Apoyamos sin reserva este esfuerzo, así como su reflexión respecto del concepto de la responsabilidad compartida, prestando especial atención a las acciones conjuntas o a las acciones desarrolladas en asociaciones.

## **LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD**

5. Las características de las empresas difieren tanto como las de las comunidades de las que proceden y en las que desarrollan sus actividades. Las empresas son componentes básicos de la sociedad, y la gran mayoría se ha comprometido a desarrollar sus actividades de manera responsable y sostenible. Esto enfatiza la necesidad de gestionar el papel que cumplen dentro de la sociedad - como productor, empleador, comercializador, cliente, contribuyente y vecino. A través de éstos cometidos, las empresas realizan una contribución de valor incalculable al crear empleos y generar crecimiento económico, elevar las condiciones de vida y contribuir a sacar a la gente de la pobreza.
6. El comportamiento responsable de cualquier empresa tiene como cimiento y base de la estrategia empresarial el cumplimiento de la legislación. Esto implica el concepto que tiene la empresa de la producción y comercialización de bienes y servicios, la ética empresarial, la seguridad y la salud, las prácticas medioambientales, el trato a los empleados, la implicación comunitaria y los derechos humanos - todo lo cual forma parte de los sistemas integrados de gestión. También puede incluir las iniciativas voluntarias de responsabilidad empresarial, que van más allá de las exigencias legales y que se inspiran en los principios y objetivos de la empresa. Existe una amplia gama de iniciativas de este tipo, algunas de las cuales son de alcance mundial, otras regional o sectorial, o pueden ser específicas de la empresa de que se trate.

## **EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS**

7. La comunidad empresarial internacional apoya con decisión el respeto de los derechos humanos, no sólo porque es hacer lo correcto, sino también porque la protección de los derechos humanos beneficia a todos los actores de la sociedad. Para prosperar, las empresas, tanto nacionales como internacionales, requieren los mismos principios básicos, políticas gubernamentales e instituciones nacionales de defensa de los derechos humanos. Estos principios incluyen la democracia, el estado de derecho, la protección de los derechos de propiedad, políticas eficaces de lucha contra la corrupción, tribunales independientes, libertad de expresión, libertad individual, ausencia de discriminación y ausencia de actuación arbitraria del gobierno.
8. Empresa y derechos humanos no sólo no son conceptos contradictorios, sino que se apoyan mutuamente. Como declaró el Representante Especial en su informe provisional, "se considera en general que el desarrollo económico unido al estado de derecho son la mejor garantía para toda la gama de derechos humanos". Con este fin, la empresa se ha esforzado por promover unos marcos nacionales eficaces basados en la buena gobernanza, la apertura de los mercados y unas políticas económicas, sociales y medioambientales adecuadas.

## **EL PAPEL DE LOS GOBIERNOS**

9. Los gobiernos tienen una obligación evidente de proteger los derechos humanos. Con arreglo a la legislación internacional, ellos son los principales responsables en esta materia. Es preciso que exista una distinción clara y bien entendida entre, por una parte, los objetivos y responsabilidades de los gobiernos y, por otra, los de los actores no estatales, incluidas las empresas. Las empresas no pueden ser en ningún caso, ni debe esperarse que se conviertan en un sustituto del gobierno. Los esfuerzos realizados por las empresas para promover y apoyar los derechos humanos no deben distraer la atención de la necesidad urgente de que los gobiernos nacionales creen el marco legal subyacente para proteger los derechos humanos y adopten medidas cuando dichos derechos sean negados.

10. Consideramos que el objetivo a largo plazo de la comunidad internacional debería ser alentar y prestar asistencia a los gobiernos a desarrollar las instituciones, la capacidad de gestión y los recursos financieros necesarios para aplicar y velar por el cumplimiento de sus legislaciones en materia de protección de los derechos humanos. Esta es la mejor manera de abordar las repercusiones negativas del incumplimiento. La comunidad internacional tiene que insistir y ayudar a los gobiernos a aplicar la legislación nacional de derechos humanos de una manera que se corresponda con sus obligaciones internacionales. Esto incluye un diálogo intergubernamental, una coordinación internacional y una colaboración eficaces, incluso a través de instituciones intergubernamentales y, cuando sea necesario, la presión de la comunidad internacional. Una acción eficaz también exigirá unas relaciones de trabajo entre los gobiernos, las empresas y otros actores no estatales encaminadas a producir, en la medida de lo posible, una acción coordinada en relación con los estados que fracasan en esta tarea.

## **ZONAS DONDE LA GOBERNANZA ES ESCASA**

11. Estas cuestiones son especialmente urgentes en las zonas donde la gobernanza es escasa, las cuales pueden definirse como aquellos estados, o aquellas regiones o subregiones de los estados, donde los gobiernos no pueden asumir o no asumen en la práctica sus responsabilidades en materia de protección de los derechos - incluidos los derechos humanos - proporcionando servicios públicos básicos y garantizando que la gestión del sector público sea eficiente y efectiva. Entre las zonas de estas características suelen incluirse las áreas del conflicto y las áreas donde se producen graves violaciones de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, a menudo en ausencia de responsabilidad y con un grave disfuncionamiento del estado de derecho. Esto responde en gran medida a la definición de la OCDE de las zonas de escasa gobernanza, que cuenta con nuestro apoyo. También reviste utilidad a este respecto la herramienta de sensibilización de la OCDE respecto del riesgo para las empresas multinacionales en las zonas de escasa gobernanza.<sup>1</sup>

12. Ningún actor externo puede corregir con facilidad la situación de las zonas de escasa gobernanza, ni siquiera las Naciones Unidas y sus fuerzas de mantenimiento de la paz. En la mayoría de los casos en que las condiciones imperantes en las zonas de escasa gobernanza se han logrado mejorar, se han requerido muchos años de negociaciones en el plano nacional y un apoyo internacional coherente. La puesta en marcha de un proceso o mecanismo que contribuya a la solución del problema en el plano nacional resulta esencial. Este proceso exige tiempo y un compromiso total de numerosos actores, ya que las zonas de escasa gobernanza afectan a todos los miembros de la sociedad que viven en la zona, y no únicamente a las empresas.

13. Las organizaciones empresariales representativas pueden sumarse a este compromiso en nombre de sus afiliados. Del mismo modo, los sindicatos y los grupos de la sociedad civil pueden implicarse en la solución de algunos de los problemas que se plantean como consecuencia del fracaso o de la falta de acción de los gobiernos. No obstante, todos los actores de la sociedad deben asegurarse de que actúan de manera comprometida, son responsables y representativos, y no se limitan a implicarse formulando acusaciones u organizando campañas que no se basen en la realidad o que guarden escasa relación con ella.

---

<sup>1</sup> Véase <http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>

14. Cualquier intento de abordar de manera eficaz la escasez de gobernanza en una zona determinada se ve complicado por las cuestiones y problemas que se plantean en cada lugar concreto, que pueden diferir en gran medida en función de una serie de factores fundamentales. Entre éstos cabe citar los siguientes:

- la guerra y otros conflictos armados;
- la naturaleza de los actores implicados y el nivel de las libertades políticas;
- la represión política, los abusos y fracasos gubernamentales;
- la corrupción sistemática;
- la arbitrariedad de la justicia y la falta de estado de derecho;
- la falta de capacidad o de voluntad para aplicar o velar eficazmente por el cumplimiento de la legislación nacional;
- el fracaso de la gestión económica y las restricciones económicas;
- la falta de capacidad para aprovechar al máximo los recursos disponibles;
- los conflictos civiles, incluidos los derechos de las poblaciones indígenas;
- el nivel de seguridad y protección de las personas.

15. En las zonas de escasa gobernanza, la empresa tiene que asumir las mismas responsabilidades que en otros lugares. Se espera de ella que respete la ley, aún en el caso de que no se vele por el cumplimiento de la misma y que, en ausencia de una legislación nacional, respete los principios de los instrumentos internacionales relevantes. Es importante no centrarse exclusivamente en las empresas multinacionales que desarrollan actividades en estas zonas, y tomar también en consideración a las empresas nacionales que realizan sus actividades en ellas. Las prácticas y culturas existentes en el plano empresarial pueden significar que el desfase entre las normas sociales internacionales y las locales resulte menos importante para las multinacionales que para las empresas nacionales. En consecuencia, las necesidades y los medios de respuesta de las empresas multinacionales y de las empresas nacionales que se enfrentan a los mismos dilemas derivados de su actividad en estas zonas pueden ser distintos.

## **POSIBLES RESPUESTAS EMPRESARIALES FRENTE A LAS SITUACIONES DE DILEMA**

16. La acción de una empresa no resolverá por sí misma los problemas y cuestiones que se plantean en una zona de escasa gobernanza; la solución sólo está al alcance de los gobiernos. Sin embargo, consideramos que todas las respuestas empresariales deben basarse en el compromiso de promover y apoyar los derechos humanos. Estas respuestas pueden variar desde las respuestas inmediatas hasta las respuestas a medio o largo plazo, pero ninguna empresa debería tratar de sacar provecho del hecho de desarrollar su actividad en una zona de escasa gobernanza. En circunstancias extremas, algunas multinacionales pueden decidir la interrupción de sus actividades cuando ello es posible y, en último recurso, abandonar la zona. Otras empresas multinacionales o nacionales no dispondrán de esta opción.

17. Reconocemos que el mandato del Representante Especial incluye la aclaración de las cuestiones que se plantean en torno al concepto de “esfera de influencia”, que pueden limitar la capacidad de una empresa para influir sobre su entorno en lo que atañe a los derechos humanos. La reflexión actual sugiere que esta esfera variará en función del tamaño y la capacidad de la empresa, pero suele incluir a los individuos que tienen cierta proximidad política, contractual, económica o geográfica con la empresa. Esto incluye a los empleados y, de manera variable, a los subcontratistas, los socios proveedores en las empresas conjuntas y las comunidades locales. Sin embargo, la esfera de influencia no puede servir de base para imponer a las empresas obligaciones legalmente vinculantes.

18. Cualquier respuesta a los dilemas que se plantean en las zonas de escasa gobernanza tiene que ser pertinente y adaptarse a las características de las empresas implicadas, así como a las condiciones específicas del lugar. Esto incluye la capacidad para dar una respuesta, los costos y las consecuencias para la actividad económica de la empresa, así como el grado de influencia de la misma. La lista de cuestiones que sometemos a las empresas para su consideración no refleja un orden determinado y, habida cuenta de la diversidad de las empresas interesadas, algunas resultarán más apropiadas a las circunstancias concretas que otras. Dado el carácter cambiante de estas zonas, también es posible que las respuestas tengan que ajustarse a fin de responder a la evolución de la situación o a nuevas situaciones. La única excepción es el cumplimiento de la legislación, que constituye la base del comportamiento empresarial responsable para todas las empresas.
19. A continuación se detalla una lista de cuestiones y enfoques que se basan en la experiencia de las empresas que desarrollan su actividad en zonas de escasa gobernanza:

### ***Cumplimiento de las exigencias legales y reglamentarias***

- Determinar cuáles son las obligaciones legales nacionales y estructurar las actividades a fin de garantizar su cumplimiento. De no existir tales obligaciones o estructuras, la referencia a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos puede servir de orientación. La organización nacional de empleadores u otras organizaciones empresariales pueden estar en condiciones de ofrecer asesoramiento.
- Determinar la existencia de carencias legales. Decidir si una empresa puede suplirlas a través de su propia política o de buenas prácticas. Las empresas necesitan información acerca de las circunstancias nacionales, y las organizaciones empresariales locales pueden aportar un valor añadido al proporcionar asesoramiento al respecto. Son muy distintas las organizaciones que pueden disponer de esta información, pero es posible que la misma no esté recopilada, o que las empresas no puedan acceder con facilidad a la misma. Es necesario esforzarse más para garantizar que esta información se recopila, se actualiza con arreglo a la evolución de la situación, y se pone a disposición de las empresas como un recurso que les permita responder de manera apropiada dentro de su esfera de influencia.
- Promover en sus actividades y en sus relaciones con los proveedores la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Otras fuentes a las que puede acudir se incluyen la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT y las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

### ***Controles de gestión internos***

- Integrar el respeto de los derechos humanos en los sistemas de gestión, incluidas las repercusiones a efectos de los derechos humanos como factor clave para la toma de decisiones y la gestión del riesgo. La OCDE publicó recientemente su herramienta de sensibilización respecto del riesgo, y su finalidad es abordar los dilemas que se plantean a las empresas en términos técnicos y de riesgos.<sup>2</sup>
- Crear mecanismos formales de examen a fin de evaluar las repercusiones y de supervisar la situación en lo que respecta a los derechos humanos en relación con las actividades empresariales.
- Gestionar la seguridad con arreglo a los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <http://www.oecd.org>

<sup>3</sup> <http://www.voluntaryprinciples.org>

## ***Actividades políticas***

- Mantener la neutralidad política a fin de evitar el riesgos de verse acusado de comportamiento cómplice. Esto no significa que una empresa no pueda dirigirse al gobierno o los partidos políticos, sino que tiene que evitar establecer vínculos políticos.
- Obtener asesoramiento respecto de la situación política nacional y de la manera de establecer un diálogo con el gobierno, recurriendo incluso a las organizaciones nacionales de empleadores y a otras organizaciones empresariales.
- Reconocer que el mandato del Representante Especial tiene como finalidad seguir aclarando el concepto de complicidad.

## ***Clientes y socios empresariales***

- Dar prueba de la debida diligencia, que debería incluir una evaluación y una proyección de las repercusiones en el ámbito de los derechos humanos, a fin de determinar cuál es la situación nacional en materia de derechos humanos. Para ello pueden utilizarse herramientas e información facilitadas por distintas actividades e iniciativas existentes tales como el Proyecto Derechos Humanos y Empresa del Instituto Danés de Derechos Humanos, Human Rights Watch, Amnistía Internacional, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los gobiernos y el cuerpo diplomático de los países de origen, los empleadores nacionales y otras organizaciones empresariales. Otras herramientas están evolucionando, como el Portal Empresarial Anticorrupción, que ha sido creado conjuntamente por las empresas y la Agencia Danesa de Desarrollo (DANIDA), y la herramienta para la evaluación de las repercusiones sobre los derechos humanos desarrollada por la Corporación Financiera Internacional.<sup>4</sup>
- El diálogo con los proveedores respecto de las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos. Lograr un compromiso que refleje las políticas y las prácticas de la empresa. Apoyar la formación y otros esfuerzos de capacitación a fin de mejorar la capacidad de los proveedores y de otros socios empresariales para evitar las situaciones de dilema, incluida la formación en materia de lucha contra la corrupción, el apoyo a la educación básica y el reconocimiento del imperio de la ley.
- Implicar a los proveedores en la labor de velar por el respeto de los derechos humanos en sus actividades y en su propia cadena de suministro, incluida la formación, la creación de empresas y la asistencia adaptada, según sea el caso.
- Colaborar con la comunidad empresarial en sentido amplio para demostrar de qué manera puede contribuir al respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales básicos, a mejorar la cadena de valor y a aumentar el rendimiento.

## ***Denuncia***

- Mantener abierto un canal de comunicación efectivo con el Gobierno.
- Informar a las autoridades o a las organizaciones internacionales de lucha contra la corrupción de los casos de solicitud de soborno.
- Apoyar la defensa de los derechos humanos junto a la comunidad empresarial, por ejemplo afiliándose a las organizaciones de empleadores o a otras organizaciones empresariales nacionales. Esto dota de representatividad a los esfuerzos de las empresas locales destinados a mejorar la gobernanza y la situación en el ámbito de los derechos humanos. Esta implicación permite a las empresas referirse a estas cuestiones a través de una organización reconocida.

---

<sup>4</sup> <http://www.humanrightsbusiness.org>, <http://www.business-humanrights.org>, <http://www.hrw.org>, <http://www.amnesty.org>, <http://www.ohchr.org>, <http://www.business-anti-corruption.com>



### ***Apoyo a la defensa de los derechos humanos***

- Expresar en público el apoyo de la empresa a los derechos humanos universales, en especial los de sus empleados, los de las partes con las que realizan negocios y los de las comunidades en las que desarrollan su actividad.
- Implicarse en la promoción de los derechos humanos a través de las actividades de su organización nacional de empleadores y otras organizaciones empresariales, especialmente cuando dicha implicación pueda contribuir a hacer progresar los debates y respuestas internacionales.
- En su caso, apoyar en el país las iniciativas locales e internacionales de sensibilización respecto de los derechos humanos.
- Alentar de manera privada a otras organizaciones a fin de que utilicen su influencia con el Gobierno y otros actores para abordar de una manera positiva la situación en materia de derechos humanos, por ejemplo acudiendo a las organizaciones sindicales locales o internacionales y de la sociedad civil.
- Implicar a las comunidades locales y otros grupos de partes interesadas en las actividades llevadas a cabo por una empresa para garantizar el respeto de los derechos humanos. De preferencia, también debería implicarse a la organización local de empleadores, con el fin de garantizar una comunicación efectiva y el intercambio de información.

## **EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL**

20. Las zonas de escasa gobernanza no sólo constituyen un problema para los gobiernos y las empresas. Se trata de un problema que afecta a todos los actores sociales, incluidos los sindicatos, las organizaciones empresariales y las organizaciones de la sociedad civil. Todos ellos se ven perjudicados por la ausencia del imperio de la ley y del respeto de los derechos humanos. Esto puede suponer una traba para su desarrollo y su influencia en calidad de voces representativas y promotores del respeto de los derechos humanos. Como ya se ha mencionado, las empresas pueden contribuir a ello afiliándose a la organización de empleadores a fin de dar mayor resonancia a las inquietudes de los empleadores. Del mismo modo, la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de las Directivas de la OCDE y del Pacto Mundial puede contribuir a la creación de sindicatos responsables y representativos capaces de ayudar a las empresas a lograr sus objetivos en el ámbito de los derechos humanos.
21. Aunque las empresas no pueden corregir ni evitar la existencia de zonas de escasa gobernanza, la implicación en un proceso con los gobiernos y con las organizaciones intergubernamentales puede contribuir a mejorar una situación determinada o a evitar que una situación siga deteriorándose. Si las empresas actúan colectivamente a través de sus organizaciones representativas, especialmente en el plano local, es posible contribuir a lograr un impulso para que los gobiernos asuman mayor responsabilidad ante sus propios ciudadanos. Resulta especialmente pertinente prestar una atención especial a la mejora de la gobernanza pública y a la capacitación.
22. Este es el ámbito en que las voces internacionales y sectoriales de las empresas pueden desempeñar, y en la práctica desempeñan, un papel. A través de sus redes representativas, la OIE, la CCI, el BIAC y otras organizaciones empresariales son capaces de prestar asistencia para lograr una sensibilización, divulgar las prácticas óptimas y, según el contexto, pueden:

23. Someter las inquietudes de las empresas que desarrollan su actividad en zonas de escasa gobernanza a la atención de diversas organizaciones intergubernamentales, incluidas la OIT, la OCDE, el PNUD, el Banco Mundial y la CFI, entre otras;

- Hacer denuncias públicas en nombre de sus mandantes, con el fin de sensibilizar respecto de los dilemas a los que se enfrentan las empresas en el ámbito de los derechos humanos, y para poner de manifiesto los esfuerzos que éstas han realizado;
- Implicarse junto a sus redes y a través de ellas con los gobiernos nacionales para darles a conocer la inquietud internacional que suscitan las carencias gubernamentales, y ofrecer su apoyo a las iniciativas encaminadas a resolver los dilemas que se plantean en las zonas de escasa gobernanza;
- Enlazar los donantes y los organismos de ayuda para contribuir a la concepción y ejecución de iniciativas destinadas a aliviar o mejorar la situación en materia de derechos humanos en el terreno;
- Colaborar en el seno de las organizaciones intergubernamentales para apoyar las iniciativas destinadas a poner las carencias gubernamentales en materia de derechos humanos en conocimiento de los organismos correspondientes de las Naciones Unidas, de modo que se resuelvan dichas carencias;
- Contribuir en su caso a los esfuerzos de capacitación y a una mejor comprensión por parte de las organizaciones empresariales nacionales de las cuestiones fundamentales que se plantean en este ámbito;
- A través de las organizaciones de empleadores, crear mecanismos de apoyo nacionales o regionales para prestar asistencia a las empresas que se enfrentan a situaciones de dilema, incluida la designación de responsables de las cuestiones de derechos humanos en las organizaciones de empleadores y la divulgación de las vías de comunicación con los organismos gubernamentales pertinentes;
- Establecer y mantener contactos con los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de derechos humanos a fin de compartir información, emprender proyectos de cooperación, colaborar y pronunciarse conjuntamente sobre cuestiones de interés común.

24. Los problemas y enfoques recopilados en este documento reflejan en gran medida lo que ya están haciendo las empresas para contribuir a promover el respeto de los derechos humanos y para abordar las situaciones de dilema. Estamos decididos a proseguir nuestra labor junto a nuestras empresas afiliadas, con el fin de realizar una contribución positiva a la evolución de las cuestiones definidas en el mandato del Representante Especial.

Diciembre de 2006



**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)**

26, chemin de Joinville  
1216 Cointrin / Ginebra  
SUIZA

Teléfono : +4122 929 00 00  
Fax : +4122 929 00 01  
E-mail : [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org)  
Sitio Web: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)

© 2006, Organización Internacional de Empleadores