

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Prólogo

1. Las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (en adelante, las *Directrices*) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables. La vocación de las *Directrices* es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. Las *Directrices* forman parte de la *Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales*, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional.

2. La actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y las propias *Directrices* han evolucionado para reflejar estos cambios. Con el surgimiento de las industrias de servicios y de las que se basan en el conocimiento, las empresas de servicios y tecnología han hecho su aparición en el mercado internacional. Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala. Simultáneamente, también ha aumentado la inversión extranjera realizada por empresas pequeñas y medianas, las cuales desempeñan actualmente un papel significativo en el panorama internacional. Las empresas multinacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización. Las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa.

3. La rápida evolución de la estructura de las empresas multinacionales también tiene su reflejo en sus actividades en los países en vías de desarrollo, en los que la inversión extranjera directa ha registrado un rápido crecimiento. Las empresas multinacionales han diversificado sus actividades en los países en vías de desarrollo, antes limitadas a la producción primaria y a las industrias extractivas, adentrándose ahora en la fabricación y montaje, el desarrollo del mercado interior y los servicios.

4. Las actividades de las empresas multinacionales han fortalecido y desarrollado a través del comercio y la inversión internacional los lazos que unen entre sí a las economías de los países de la OCDE y los que unen a éstas al resto del mundo. Estas actividades traen consigo importantes beneficios para los países de origen y de acogida. Estas ventajas crecen cuando las empresas multinacionales suministran a precios competitivos los productos y servicios que desean comprar los consumidores y cuando proporcionan rentabilidades justas a los oferentes de capital. Sus actividades comerciales e inversoras contribuyen al uso eficiente del capital, de la tecnología y de los recursos humanos y naturales. Facilitan la transferencia de tecnología entre las regiones del mundo y el desarrollo de tecnologías adaptadas a las condiciones locales. Las empresas multinacionales también contribuyen, mediante la capacitación formal y la formación en el propio trabajo, al desarrollo del capital humano en los países de acogida.

5. La naturaleza, el alcance y la rapidez de los cambios económicos han traído consigo nuevos desafíos estratégicos para las empresas y para los terceros interesados en su evolución. Las empresas multinacionales tienen la oportunidad de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales. La capacidad de las empresas multinacionales para promover el desarrollo sostenible mejora sustancialmente cuando se desarrolla la actividad comercial e inversora en un contexto de mercados abiertos, competitivos y adecuadamente regulados.

6. Muchas empresas multinacionales han demostrado que el respeto de normas de conducta estrictas puede mejorar el crecimiento. En el mundo actual, la competencia es intensa y las empresas multinacionales se enfrentan a diferentes marcos legales, sociales y normativos. En este contexto, algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y principios de conducta adecuados con el

fin de obtener una ventaja competitiva indebida. Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas empresas y pueden suscitar temores entre los ciudadanos.

7. Muchas empresas han respondido a estas inquietudes de los ciudadanos desarrollando dispositivos internos, sistemas de orientación y gestión que avalan su compromiso con una buena actitud ciudadana de las empresas, con las prácticas correctas y con una buena conducta empresarial y laboral. Algunas de ellas han recurrido a servicios de consultoría, auditoría y certificación, contribuyendo a la acumulación de conocimientos en estos ámbitos. Estos esfuerzos también han promovido el diálogo social respecto a lo que constituye una buena conducta empresarial. Las *Directrices* aclaran las expectativas compartidas de los gobiernos que las han suscrito respecto a la conducta empresarial y proporcionan un punto de referencia a las empresas. De este modo, las *Directrices* complementan y refuerzan las medidas privadas encaminadas a definir y poner en práctica una conducta empresarial responsable.

8. Los gobiernos están colaborando entre sí y con las demás partes implicadas para fortalecer el marco legal y político internacional en el que se desarrolla la actividad empresarial. Durante el período posterior a las guerras mundiales se registró un desarrollo de este marco, que se inició con la adopción en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Entre los instrumentos recientes destacan la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Agenda 21 así como la Declaración de Copenhague para el Desarrollo Social.

9. La OCDE también ha contribuido a este marco de actuación a nivel internacional. Entre las medidas recientes destacan la aprobación del Convenio para la Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en Operaciones Empresariales Internacionales y de los Principios de la OCDE de Gobierno Empresarial, las *Directrices* de la OCDE sobre la Protección de los Consumidores en el contexto del Comercio Electrónico y los trabajos en curso relacionados con las *Directrices* de la OCDE sobre Precios de Transferencia para Empresas Multinacionales y Administraciones Fiscales.

10. El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las *Directrices* consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, y reducir al mínimo las dificultades que causar sus diversas actividades. Para alcanzar este objetivo, los gobiernos trabajan en colaboración con las numerosas empresas, sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales que están trabajando a su modo con el mismo fin. Los gobiernos pueden contribuir proporcionando marcos nacionales de actuación eficaces, que incluyan una política macroeconómica estable, un tratamiento no discriminatorio de las empresas, una normativa adecuada y una supervisión prudencial, una justicia y una aplicación de las leyes imparciales y una administración pública eficaz e íntegra. Los gobiernos también pueden facilitar este objetivo manteniendo y fomentando normas y políticas adecuadas en apoyo de un desarrollo sostenible y comprometiéndose con las reformas permanentes que garanticen que la actividad del sector público sea eficiente y eficaz. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* se han comprometido con una mejora continua de sus políticas tanto nacionales como internacionales con vistas a mejorar el bienestar y los niveles de vida de todos los ciudadanos.

I. Conceptos y principios

1. Las *Directrices* son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables. El cumplimiento de las *Directrices* por parte de las empresas es voluntario y no tiene carácter obligatorio.
2. Como las actividades de las empresas multinacionales se extienden a todo el mundo, debería extenderse también a todos los países la cooperación internacional en esta área. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las *Directrices* dondequiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias concretas de cada país de acogida.
3. No es necesaria a los efectos de las *Directrices* una definición precisa de empresas multinacionales. Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las *Directrices* se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las *Directrices*.
4. El objetivo de las *Directrices* no es introducir diferencias de tratamiento entre las empresas multinacionales y empresas nacionales; reflejan prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera de las empresas multinacionales y nacionales que tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las *Directrices* a unas y a otras.
5. Los gobiernos desean fomentar el grado de cumplimiento más amplio posible de las *Directrices*. Aunque se reconozca que las pequeñas y medianas empresas no disponen de los mismos medios que las grandes empresas, los gobiernos que han suscrito las *Directrices* les animan, no obstante, a cumplir, en tan amplia medida como sea posible, las recomendaciones contenidas en las *Directrices*.
6. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* no deben utilizarlas con fines proteccionistas ni de un modo que ponga en duda la ventaja comparativa de cualquier país en el que inviertan las empresas multinacionales.
7. Los gobiernos tienen derecho a establecer las condiciones con arreglo a las cuales las empresas multinacionales ejercen su actividad en sus respectivas jurisdicciones, con sujeción al derecho internacional. Las entidades de una empresa multinacional situadas en diversos países están sujetas a las legislaciones aplicables en dichos países. Cuando las empresas multinacionales estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscrito las *Directrices*, los gobiernos en cuestión colaborarán entre sí, de buena fe, con vistas a solventar los problemas que puedan derivarse de esta situación.
8. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* las han establecido aceptando el compromiso de asumir sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales.
9. Se fomenta el uso de mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.
10. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* las promoverán y fomentarán su uso. Establecerán Puntos Nacionales de Contacto que promuevan las *Directrices* y que actúen como un foro de discusión de todos los asuntos relacionados con las mismas. Los Gobiernos que han suscrito las *Directrices* también participarán en los procedimientos adecuados de examen y consulta encaminados a abordar cuestiones relativas a la interpretación de las *Directrices* en un mundo cambiante.

II. Principios generales

Las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial .
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa.
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las *Directrices*.
11. Abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales.

III. Publicación de informaciones

1. Las empresas deberán garantizar la revelación de información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de sus actividades, sus estructuras, su situación financiera y sus resultados. Deberá publicarse esta información respecto al conjunto de la empresa y, cuando proceda, desglosada por líneas de negocio o zonas geográficas. Deberán adaptarse las políticas sobre difusión de información de las empresas a la naturaleza, el tamaño y el emplazamiento de la empresa, teniendo debidamente en cuenta los costes, la confidencialidad empresarial y otros factores de carácter competitivo.
2. Las empresas deberán aplicar unas estrictas normas de calidad en sus labores de difusión de información, contabilidad y auditoría. También se alienta a las empresas a aplicar unas normas de calidad rigurosas respecto a la información no financiera, incluida, en su caso, la elaboración de informes medioambientales y sociales. Deberán comunicarse las normas o políticas con arreglo a las cuales se recopila y publica información tanto financiera como no financiera.
3. Las empresas deberán comunicar una información básica en la que figure su razón social, emplazamiento y estructura, la razón social, la dirección y el número de teléfono de la sociedad matriz y de sus principales filiales, su participación accionarial, directa e indirecta, en estas filiales, incluidas las participaciones accionariales cruzadas entre ellas.
4. Las empresas deberán divulgar asimismo información significativa acerca de:
 - a) los resultados financieros y operativos de la empresa;
 - b) los objetivos de la empresa;
 - c) los principales accionistas y los derechos de voto;
 - d) los miembros de consejo de administración y los altos directivos, así como sus remuneraciones;
 - e) los factores de riesgo previsible más importantes;
 - f) las cuestiones significativas relativas a los empleados y a otros terceros interesados en la marcha de la empresa;
 - g) las estructuras y políticas de gobierno empresarial.
5. Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir:
 - a) declaraciones de valores o declaraciones dirigidas al público en las que se expongan las normas de conducta, incluida información sobre las políticas sociales, éticas y medioambientales de la empresa y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa. Además, también podrán comunicarse la fecha de adopción, los países y las entidades en los que son aplicables dichas declaraciones y sus resultados en relación con las mismas;
 - b) información acerca de los sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento de las disposiciones legales y acerca de las declaraciones o códigos de conducta;
 - c) información sobre las relaciones con los empleados y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.

IV. Empleo y relaciones laborales

En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán:

1.
 - a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;
 - b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;
 - c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;
 - d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.
2.
 - a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;
 - b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;
 - c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.
3. Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
4.
 - a) respetar una normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;
 - b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.
5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.
6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.
7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de

explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

V. Medio ambiente

Las empresas deberán tener debidamente en cuenta, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias y de las prácticas administrativas de los países en los que ejercen su actividad y teniendo en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, la necesidad de proteger el medio ambiente y la salud y la seguridad públicas y de realizar, en general, sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

1. Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado para la empresa, que incluya:
 - a) La recogida y evaluación de información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad ;
 - b) La fijación de metas cuantificables y, en su caso, de objetivos relacionados con la mejora de sus resultados medioambientales, incluyendo la revisión periódica de la pertinencia continua de estos objetivos; y
 - c) El seguimiento y el control regulares de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad .
2. Teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas con el coste, la confidencialidad empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual:
 - a) aportar a los ciudadanos y a los trabajadores información adecuada y puntual sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad, que puede incluir la elaboración de informes sobre los avances en la mejora de los resultados medioambientales; y
 - b) desarrollar una actividad de comunicación y consulta, adecuada y puntual, con las comunidades directamente afectadas por las políticas medioambientales y de salud y seguridad de la empresa, y por su ejecución.
3. Evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida. Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.
4. Teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos de los riesgos, cuando existan amenazas de daños graves para el medio ambiente, teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, abstenerse de utilizar la falta de certeza científica plena como motivo para aplazar medidas eficientes en términos de costes para impedir o minimizar dicho daño.
5. Mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades, incluidos los casos de accidentes y de situaciones de emergencia, y establecer mecanismos de alerta inmediata de las autoridades competentes.
6. Tratar constantemente de mejorar los resultados medioambientales de la empresa fomentando, en su caso, actividades como:
 - a) la adopción de tecnologías y procedimientos operativos en todas las áreas de la empresa, que reflejen las normas sobre resultados medioambientales existentes en la parte más eficiente de la empresa;

- b) desarrollo y suministro de productos y servicios que no tengan efectos medioambientales indebidos; cuyo uso para los fines previstos no revista peligro; que sean eficientes en cuanto a consumo de energía y de recursos naturales; que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de una manera segura;
 - c) fomento de mayores niveles de sensibilización entre los clientes acerca de las implicaciones medioambientales del uso de los productos y servicios de la empresa; e
 - d) investigación de las formas de mejorar los resultados medioambientales de la empresa a largo plazo.
7. Proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de medioambiente, de salud y de seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, y en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.
8. Contribuir al desarrollo de una política pública útil desde el punto de vista medioambiental y eficiente en términos económicos a través, por ejemplo, de acuerdos de colaboración o de iniciativas que aumenten la sensibilización medioambiental y la protección del medio ambiente.

VI. Lucha contra la corrupción

Las empresas no deberán ofrecer, prometer, dar ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima. Tampoco se deberá solicitar a las empresas que ofrezcan, ni esperar que lo hagan, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas. Concretamente, las empresas:

1. no deberán ofrecerse a pagar ni ceder ante las peticiones de pago a funcionarios o a empleados de socios empresariales ninguna fracción de un pago contractual. No deberán utilizar subcontratistas, órdenes de compra ni contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales.
2. deberán velar por que la retribución de los representantes sea adecuada y corresponda exclusivamente a servicios legítimos. Cuando corresponda, deberá conservarse y ponerse a disposición de las autoridades competentes una lista de los representantes empleados en relación con operaciones con organismos públicos y empresas públicas.
3. deberán mejorar la transparencia de sus actividades de lucha contra la corrupción y la extorsión. Entre las medidas a adoptar cabe incluir la asunción de compromisos públicos contra la corrupción y la extorsión, y la divulgación de los sistemas de gestión adoptados por la empresa para cumplir con sus compromisos. La empresa deberá asimismo fomentar la apertura y el diálogo con los ciudadanos para promover su sensibilización y cooperación en la lucha contra la corrupción y la extorsión.
4. deberán fomentar el conocimiento y respeto por parte de los trabajadores de las políticas de la empresa contra la corrupción y la extorsión a través de una difusión adecuada de estas políticas y mediante programas de formación y procedimientos disciplinarios.
5. deberán introducir sistemas de control de gestión que desincentiven la corrupción y las prácticas corruptoras y adoptar prácticas de contabilidad general y fiscal y de auditoría que eviten la existencia de dobles contabilidades o de cuentas secretas o la creación de documentos en los que no queden anotadas, de manera correcta y justa, las operaciones a las que corresponden.
6. no deberán realizar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas. Las contribuciones deben respetar íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y deben ser notificadas a la alta dirección.

VII. Intereses de los consumidores

En sus relaciones con los consumidores, las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas y deberán adoptar todas las medidas razonables para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan. Concretamente, tendrán la obligación de:

1. garantizar que los bienes y servicios que proporcionan cumplan todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias y el etiquetado necesario sobre seguridad del producto e información sobre el mismo.
2. aportar información exacta y clara correspondiente a los bienes y servicios relativa a su composición, su uso seguro, su mantenimiento, su almacenamiento y su eliminación, y suficiente para permitir a los consumidores tomar decisiones con conocimiento de causa.
3. establecer procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores y contribuir a la resolución justa y rápida de los litigios con los consumidores sin costes o trámites excesivos.
4. no realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.
5. respetar la intimidad de los consumidores y establecer una protección para los datos de carácter personal.
6. colaborar plenamente y de una manera transparente con las autoridades públicas en la prevención o eliminación de las amenazas graves para la salud y la seguridad de los ciudadanos que se deriven del consumo o del uso de sus productos.

VIII. Ciencia y tecnología

Las empresas deberán:

1. esforzarse por garantizar que sus actividades son compatibles con las políticas y planes en materia de ciencia y tecnología de los países en los que ejercen su actividad y, en su caso, contribuir al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional.
2. adoptar, cuando sea factible en el desarrollo de sus actividades empresariales, prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y de *know-how*, teniendo debidamente en cuenta la protección de los derechos de propiedad intelectual.
3. cuando proceda, llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, así como emplear a personal del país de acogida en las actividades científicas y tecnológicas y fomentar su formación, teniendo en cuenta las necesidades comerciales.
4. a la hora de conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual o cuando se transfieran por otros medios tecnologías, hacerlo en condiciones razonables y de una manera que contribuya a las perspectivas de desarrollo a largo plazo del país de acogida.
5. cuando sea relevante para los objetivos comerciales, desarrollar lazos con las universidades locales, con instituciones públicas de investigación y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

IX. Competencia

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, las empresas deberán llevar a cabo sus actividades de forma competitiva. En concreto, las empresas deberán:

1. Abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia para:
 - a) fijar precios;
 - b) realizar ofertas concertadas (licitaciones colusorias);
 - c) establecer límites a la producción o contingentes; o
 - d) repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de clientes, proveedores, zonas geográficas o ramas de actividad;
2. Desarrollar la totalidad de sus actividades de una manera compatible con todas las leyes aplicables en materia de competencia, teniendo en cuenta la aplicabilidad de la legislación sobre competencia de los países cuya economía se vea posiblemente perjudicada por la actividad contraria a la competencia llevada a cabo por dichas empresas.
3. Cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de dichos países dando, entre otras cosas y sin perjuicio de la legislación aplicable y de los correspondientes mecanismos de salvaguardia, unas respuestas tan rápidas y completas como sea factible a las peticiones de información.
4. Fomentar la sensibilización de los empleados acerca de la importancia del respeto de todas las leyes y políticas de defensa de la competencia aplicables.

X. Fiscalidad

Es importante que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida efectuando el pago puntual de sus deudas fiscales. Concretamente, las empresas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países en los que ejercen su actividad y deberán hacer cuanto esté a su alcance para actuar de conformidad con la letra y el espíritu de dichas disposiciones legales y reglamentarias. Esto incluiría medidas tales como comunicar a las autoridades competentes la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que hayan de pagarse en relación con sus actividades y adaptar las prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia.

PROCEDIMIENTOS DE PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

DECISIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE

Junio de 2000

EL CONSEJO,

Visto el Convenio de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos de 14 de diciembre de 1960;

Vista la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (en adelante, la “Declaración”), en la que los gobiernos de los países que han suscrito las Directrices para Empresas Multinacionales que ejerzan su actividad en o desde sus territorios (en adelante, las “Directrices”) recomiendan conjuntamente a dichas empresas el cumplimiento de dichas Directrices;

Reconociendo que, dado que las operaciones de las empresas multinacionales se extienden por todo el mundo, debe extenderse a todos los países la cooperación internacional respecto a cuestiones relativas a la Declaración;

Visto el mandato del Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, particularmente en lo relativo a las atribuciones del Comité respecto a la Declaración [C(84)171(Final), renovado en C/M(95)21];

Considerando el Informe sobre el Primer Reexamen de la Declaración de 1976 [C(79)102(Final)], el Informe sobre el Segundo Reexamen de la Declaración [C/MIN(84)5(Final)], el Informe sobre el Reexamen de 1991 de la Declaración [DAFFE/IME(91)23] y el Informe sobre el Reexamen de 2000 de las Directrices [C(2000)96];

Vista la Segunda Decisión Revisada del Consejo de junio de 1984 [C(84)90], modificada en junio de 1991 [C/MIN(91)7/ANN1];

Considerando que es aconsejable mejorar los procedimientos a través de los cuales pueden efectuarse las consultas respecto a los asuntos abordados por estas Directrices y promover la eficacia de las Directrices;

A propuesta del Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales:

DECIDE:

Derogar la Segunda Decisión Revisada del Consejo de junio de 1984 [C(84)90], modificada en junio de 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] y sustituirla por el texto siguiente:

I. Puntos Nacionales de Contacto

1. Los países que han suscrito las Directrices deben establecer Puntos Nacionales de Contacto para llevar a cabo actividades promocionales, contestar a las consultas y ocuparse de las discusiones con las partes implicadas respecto a todas las cuestiones abordadas por las Directrices de manera que puedan contribuir a la resolución de los problemas que puedan surgir a este respecto, teniendo debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta. Debe informarse de la existencia de estos Puntos Nacionales de Contacto a la comunidad empresarial, a las organizaciones sindicales y a otras partes interesadas.

2. Los Puntos Nacionales de Contacto de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades. Por regla general, deben iniciarse las discusiones a nivel nacional antes de mantener contactos con otros Puntos Nacionales de Contacto.
3. Los Puntos Nacionales de Contacto deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

II. El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales

1. El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (en adelante, el “CIME” o el “Comité”) intercambiará, periódicamente o a petición de un país que haya suscrito las Directrices, puntos de vista respecto a las cuestiones abordadas por las Directrices y a la experiencia adquirida en su aplicación.
2. El Comité invitará periódicamente al Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE (BIAC) y al Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC) (en adelante, los “órganos consultivos”) y a otras organizaciones no gubernamentales a dar a conocer sus opiniones respecto a cuestiones abordadas por las Directrices. Además, se podrán celebrar, cuando así lo soliciten, intercambios de puntos de vista con los órganos consultivos respecto a estas cuestiones.
3. El Comité podrá acordar el mantenimiento de intercambios de opinión respecto a asuntos abordados por las Directrices con representantes de países que no hayan suscrito las Directrices.
4. El Comité se responsabilizará de la clarificación de las Directrices. Se prestará dicha aclaración cuando se solicite. Caso de solicitarlo, se brindará a la empresa de que se trate la oportunidad de manifestar, verbalmente o por escrito, sus opiniones acerca de cuestiones relativas a las Directrices que afecten a sus intereses. El Comité no llegará a conclusiones sobre la conducta de empresas determinadas.
5. El Comité mantendrá intercambios de opiniones sobre las actividades de los Puntos Nacionales de Contacto con vistas a mejorar la eficacia de las Directrices.
6. En el cumplimiento de sus responsabilidades para el funcionamiento eficaz de las Directrices, el Comité tendrá debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta.
7. El Comité publicará periódicamente un informe dirigido al Consejo relativo a las cuestiones abordadas por las Directrices. El Comité tendrá en cuenta en sus informes los informes elaborados por los Puntos Nacionales de Contacto, las opiniones manifestadas por los órganos consultivos y, en su caso, las opiniones de otras organizaciones no gubernamentales y de países que no hayan suscrito las Directrices.

III. Reexamen de la Decisión

La presente Decisión será reexaminada periódicamente. El Comité presentará las propuestas a tal efecto.

Guía de Procedimiento

I. Puntos Nacionales de Contacto

La misión de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) es favorecer la eficacia de las Directrices. Los PNC ejercerán su función de acuerdo con los criterios básicos de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad para fomentar el cumplimiento del objetivo de equivalencia funcional.

A. *Modalidades institucionales*

De conformidad con el objetivo de equivalencia funcional, los países que hayan suscrito las Directrices cuentan con total flexibilidad para organizar sus PNC, recabando el apoyo activo de los agentes sociales, incluidos los círculos empresariales, las organizaciones sindicales y otras partes interesadas, lo que incluye a las organizaciones no gubernamentales.

En consecuencia, el Punto Nacional de Contacto:

1. puede ser un alto funcionario o un órgano de la Administración dirigido por un alto funcionario. Alternativamente, el Punto Nacional de Contacto puede estar organizado también como un organismo cooperativo, que reúna a representantes de otros entes públicos. También pueden participar en el mismo representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales y de otras partes interesadas.
2. desarrollará y mantendrá relaciones con representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones de trabajadores y de otras partes interesadas que sean capaces de contribuir al buen funcionamiento de las Directrices.

B. *Información y promoción*

Los Puntos Nacionales de Contacto:

1. darán a conocer y difundirán las Directrices a través de los medios oportunos, incluida información a través de Internet, y en los idiomas nacionales. Debe informarse, en su caso, sobre el contenido de las Directrices a los eventuales inversores (deseosos de invertir en el país o en el extranjero).
2. adoptarán medidas de sensibilización respecto a las Directrices tales como la cooperación, en su caso, con los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones no gubernamentales y los ciudadanos interesados.
3. responderán a las consultas acerca de las Directrices realizadas por:
 - a) otros Puntos Nacionales de Contacto;
 - b) los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones no gubernamentales y el público interesado; y
 - c) los gobiernos de los países que no hayan suscrito las Directrices.

C. *Aplicación en casos concretos*

El PNC contribuirá a la resolución de problemas que surjan en relación con la aplicación de las Directrices en casos específicos. El PNC proporcionará un foro de discusión y colaborará con los círculos empresariales, las organizaciones sindicales y otras partes afectadas en la resolución de los problemas planteados, de manera eficiente y puntual y de conformidad con la legislación aplicable. A la hora de prestar esta colaboración, el PNC:

1. realizará una evaluación inicial para determinar si las cuestiones planteadas merecen un examen más detenido y responderá a la parte o a las partes que las planteen.

2. cuando las cuestiones planteadas merezcan un examen más profundo, ofrecerá sus buenos oficios para facilitar a las partes implicadas su resolución. A tal efecto, el PNC realizará consultas con estas partes y, cuando proceda:
 - a) recabará asesoramiento de las autoridades competentes y/o de los representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales, de otras organizaciones no gubernamentales y de expertos competentes;
 - b) consultará al Punto Nacional de Contacto del otro país o de los otros países interesados;
 - c) solicitará la orientación del CIME si alberga dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices;
 - d) brindará y, con el consentimiento de las partes implicadas, facilitará el acceso a medios consensuales y no contenciosos, como la conciliación o la mediación, para facilitar la resolución de las cuestiones planteadas.
3. Si las partes implicadas no llegasen a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, emitirá un comunicado y formulará, en su caso, recomendaciones acerca de la aplicación de las Directrices.
4. (a) Adoptará, para facilitar la resolución de los problemas planteados, las medidas oportunas encaminadas a proteger la información empresarial confidencial y de otra índole. Mientras estén en curso los procedimientos previstos en el apartado 2, se mantendrá la confidencialidad de los trabajos. Al término de los mismos, si no llegan a un acuerdo las partes para la resolución de los problemas planteados, las partes podrán libremente comunicarse y discutir estas cuestiones. No obstante, se mantendrá en secreto la información y las opiniones aportadas durante los trabajos por una de las partes en cuestión, a menos que ésta manifieste su consentimiento a su divulgación.
 - (b) Después de consultar con las partes implicadas, publicará los resultados de estos procedimientos, a menos que el mantenimiento en secreto de dicha información redunde en el máximo interés de la aplicación eficaz de las Directrices.
5. Si surgiesen controversias en países que no hayan suscrito las Directrices, adoptará medidas para alcanzar una mejor comprensión de las cuestiones planteadas y seguirá estos procedimientos cuando proceda y sea viable.

D. Elaboración de informes

1. Cada Punto Nacional de Contacto elaborará anualmente un informe dirigido al Comité.
2. Los informes deberán incluir información sobre la naturaleza y los resultados de las actividades del Punto Nacional de Contacto, incluidas las actividades de aplicación en casos concretos.

II. Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales

1. El Comité desempeñará sus responsabilidades de una manera eficiente y puntual.
2. El Comité estudiará las peticiones de asistencia de los PNC en el marco de sus actividades, incluido en caso de que surjan dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices.
3. El Comité:
 - (a) Estudiará los informes de los PNC.
 - (b) Estudiará las peticiones motivadas de un país que haya suscrito las Directrices o de un órgano consultivo sobre el hecho de si un PNC ejerce o no sus competencias respecto a su aplicación a casos específicos.
 - (c) Se planteará la aportación de una aclaración cuando un país que haya suscrito las Directrices o un órgano consultivo presente una petición motivada sobre la pertinencia de la interpretación de las Directrices realizada por un PNC en casos específicos.
 - (d) Formulará recomendaciones, en caso necesario, para la mejora del funcionamiento de los PNC y para la aplicación eficaz de las Directrices.
4. El Comité podrá recabar y tener en consideración el asesoramiento de expertos respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices. A tal efecto, el Comité decidirá sobre los procedimientos adecuados.

COMENTARIOS

Nota de la Secretaría: Estos comentarios han sido aprobados por el CIME para aportar informaciones y explicaciones relativas al texto de las *Líneas Directrices* y de la Decisión del Consejo sobre la aplicación de las *Líneas Directrices*. No forman parte integrante de la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales ni de la Decisión del Consejo acerca de las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*.

COMENTARIO SOBRE LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Comentario relativo a los principios generales

1. El capítulo de las *Directrices* consagrado a los principios generales es el primero que incluye recomendaciones precisas dirigidas a las empresas. Su importancia estriba en que fija la orientación general y establece los principios fundamentales comunes para las recomendaciones específicas de los siguientes capítulos.

2. La primera obligación de las empresas es respetar el derecho interno. Las *Directrices* no sustituyen las disposiciones legales y reglamentarias locales y no deben considerarse superiores a dichas disposiciones. Constituyen principios y normas de comportamiento suplementarias, sin carácter imperativo, relacionadas concretamente con las actividades internacionales de estas empresas. Cuando las *Directrices* abarquen, como sucede en numerosos casos, aspectos no tratados en la ley, no deberían situar a las empresas, ya que éste no es su objetivo, en una situación en la que se enfrenten a obligaciones contradictorias.

3. Se alienta a las empresas a cooperar con las autoridades públicas en la puesta a punto y aplicación de las políticas y reglamentos. También puede enriquecerse este proceso teniendo en consideración los puntos de vista de los restantes agentes de la sociedad, lo que incluye a la comunidad local y los círculos empresariales. También se reconoce que las autoridades públicas deben dar prueba de transparencia en sus relaciones con las empresas y consultarlas sobre estas mismas cuestiones. Debe considerarse a las empresas como socios de las autoridades públicas en la puesta a punto y aplicación de los dispositivos voluntarios y reglamentarios (uno de cuyos elementos son las *Directrices*) que guarden relación con las políticas que les incumban.

4. No podrá haber una contradicción entre las actividades de las empresas multinacionales y el desarrollo sostenible. Precisamente esta complementariedad es la que pretenden promover las *Directrices*. De hecho, los vínculos entre el progreso económico, social y medioambiental son fundamentales en relación con la política de desarrollo sostenible¹. De manera análoga, aunque sea cierto que los principales responsables de promover y hacer respetar los derechos humanos son los gobiernos, las empresas desempeñan realmente un papel cuando su comportamiento y los derechos humanos confluyen; de este modo, se alienta a las propias empresas multinacionales a respetar los derechos humanos no sólo en las relaciones con sus trabajadores, sino también frente a las demás personas afectadas por sus actividades, de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales de los gobiernos de los países de acogida. Deben tenerse especialmente en consideración a este respecto la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, así como las restantes obligaciones en materia de derechos humanos del gobierno de que se trate.

5. Además, las *Directrices* reconocen y fomentan la contribución que pueden tener las empresas multinacionales a la creación de capacidades locales en virtud de sus actividades a nivel local. Asimismo, la recomendación relativa a la formación de capital humano mira claramente hacia el futuro, reconociendo, de manera expresa, la contribución que pueden ofrecer las empresas multinacionales a sus trabajadores en términos de desarrollo humano individual. Esta recomendación no está exclusivamente relacionada con la contratación de trabajadores, sino que engloba además la formación y las demás medidas de desarrollo del capital humano. La formación del capital humano abarca además la noción de no discriminación en materia de contratación, promoción, aprendizaje durante toda la vida y otras fórmulas de formación en el trabajo.

¹ Una de las definiciones más aceptadas del desarrollo sostenible la dio en 1987 la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (la Comisión “Brundtland”), definiéndolo como un “desarrollo que responde a las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para responder a sus propias necesidades”.

6. Los gobiernos recomiendan que las empresas, en general, eviten la búsqueda de exenciones que no estén previstas en las disposiciones legales o reglamentarias aplicables en ámbitos como el medio ambiente, el trabajo, la salud, la seguridad, la fiscalidad y los incentivos financieros, sin menoscabar por ello el derecho de las empresas a tratar de obtener modificaciones de las disposiciones legales o reglamentarias. La expresión “o de aceptar” subraya, por otra parte, la función del Estado en la oferta de estas exenciones. Una disposición de este tipo se dirige tradicionalmente a los gobiernos, pero también afecta directamente a las empresas multinacionales. Es preciso tener presente, no obstante, que en algunos casos ciertas exenciones especiales de las leyes o de otras medidas pueden ser conformes a dichas leyes por razones legítimas de interés público. Ejemplo de ello son los capítulos relativos al medio ambiente y a la competencia.

7. El apartado consagrado a la función de las empresas multinacionales en materia de gobierno empresarial permite dar un impulso a los Principios del Gobierno Empresarial de la OCDE. Aunque la mejora del marco jurídico y reglamentario institucional incumbe principalmente a las autoridades públicas, también las empresas están interesadas en el buen gobierno.

8. Una red cada vez más tupida de instrumentos y medidas autodisciplinarias sin carácter legislativo o reglamentario aborda el comportamiento de las empresas en sus diversos aspectos y las relaciones entre las empresas y los ciudadanos. Las empresas admiten que sus actividades tienen a menudo efectos sociales y medioambientales. La implantación de prácticas de autodisciplina y de sistemas de gestión por parte de empresas preocupadas por cumplir los objetivos en cuestión — contribuyendo de este modo al desarrollo sostenible— constituye un ejemplo de lo dicho. El desarrollo de estas prácticas no puede sino contribuir a las relaciones fructíferas entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.

9. Ya que se espera que las empresas establezcan prácticas eficaces de autodisciplina, también se espera de ellas una sensibilización de sus trabajadores respecto a las medidas que ponen en práctica. También se recomienda el establecimiento de mecanismos de protección de los trabajadores que den, de buena fe, la señal de alarma, incluso para proteger a los trabajadores que, en ausencia de medidas correctoras inmediatas o en presencia de un riesgo razonable de adopción de medidas negativas para su trabajo, notifiquen a las autoridades públicas competentes prácticas contrarias a la ley. Aunque una protección de esta índole está especialmente relacionada con las medidas contra la corrupción y medioambientales, también es aplicable a las demás recomendaciones de las *Directrices*.

10. Al promover, en la medida de lo posible, principios compatibles de responsabilidad de la empresa frente a los socios comerciales, se reafirman las normas y principios contenidos en las *Directrices* admitiendo su importancia frente a proveedores, contratistas, subcontratistas, titulares de licencias y otras entidades con las que colaboren las empresas multinacionales. Se reconoce la existencia de limitaciones prácticas sobre la capacidad de las empresas para influir en la conducta de sus socios comerciales. Estas limitaciones dependen de las características del sector, de la empresa y de los productos, tales como el número de proveedores o de los restantes socios comerciales, la estructura y complejidad de la cadena de producción y la posición de la empresa con respecto a sus proveedores u otros socios comerciales. La influencia que pueden ejercer las empresas sobre sus proveedores o socios comerciales se limita normalmente a la categoría de los productos o servicios de los que se abastecen y no se extiende al conjunto de las actividades de los proveedores o socios comerciales. Por tanto, la influencia que puede ejercerse sobre los socios comerciales y sobre la cadena de producción es mayor en algunos casos que en otros. La presente recomendación se refiere, sobre todo, a las relaciones comerciales establecidas o directas y no a todos los contratos u operaciones concretos o puntuales basados únicamente en operaciones celebradas de manera totalmente independiente o entre clientes. Cuando no sea posible ejercer una influencia directa sobre los socios comerciales, podría perseguirse ese objetivo mediante la difusión de declaraciones de política general de la empresa o mediante la adhesión a federaciones profesionales que alienten a los socios comerciales a aplicar normas de conducta empresarial conformes a las *Directrices*.

11. Por último, es preciso advertir que las medidas autodisciplinarias y otras medidas de la misma índole, incluidas las *Directrices*, no deberán restringir ilícitamente la competencia y tampoco deberán considerarse un sucedáneo de una disposición legal o reglamentaria pública eficaz. Se sobreentiende que las empresas multinacionales deberán evitar todo efecto distorsionante de los intercambios y de las inversiones que pueda derivarse de los códigos o de las prácticas autodisciplinarias que pongan en práctica.

Comentario relativo a la publicación de informaciones

12. El objeto de este capítulo es promover una mejor comprensión de las actividades de las empresas multinacionales. Una información clara y completa sobre las empresas es importante para una multitud de usuarios, desde los accionistas y la comunidad financiera hasta los trabajadores, las comunidades locales, los grupos con intereses especiales, las autoridades públicas y la sociedad en su conjunto. Para que pueda conocerse mejor a las empresas y su interrelación con la sociedad y el medio ambiente, es preciso que aquéllas sean transparentes y respondan a las peticiones de información de unos ciudadanos cada vez más exigentes. Las informaciones citadas en ese capítulo pueden completar las informaciones cuya publicación es obligatoria en virtud de la legislación nacional de los países en los que ejerce sus actividades la empresa.

13. Se recomienda en este capítulo la publicación de informaciones pertenecientes a dos áreas. La primera serie de recomendaciones retoma los elementos mencionados en los *Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades*. Estos *Principios* defienden la difusión puntual de informaciones exactas sobre todos los aspectos importantes relativos a la empresa, principalmente su situación financiera, sus resultados, su accionariado y su sistema de gobierno de la empresa. Se espera asimismo por parte de las empresas que publiquen informaciones relativas a la remuneración de los miembros de los órganos de administración y de los principales directivos (de forma individual o global) suficientes para que los inversores puedan evaluar correctamente los costes y ventajas de los planes de remuneración y la función que desempeñan en los resultados de la empresa los mecanismos de motivación como la adjudicación de opciones sobre acciones. Los *Principios para el gobierno de las sociedades* contienen notas explicativas en las que se aportan indicaciones suplementarias sobre las informaciones solicitadas y deben interpretarse las recomendaciones contenidas en las *Directrices* de acuerdo con dichas notas. Los *Principios para el gobierno de las sociedades* se centran en las empresas cotizadas en bolsa. En la medida en que sean aplicables, deben constituir asimismo un instrumento útil para mejorar el gobierno de la empresa en otros tipos de sociedades, por ejemplo las que no acudan a bolsa para captar el ahorro de los inversores y las que sean de capital público.

14. Las *Directrices* alientan asimismo una segunda categoría de prácticas en materia de publicación o comunicación respecto a áreas en las que todavía están poniéndose a punto normas de información (por ejemplo, datos sociales, informaciones medioambientales e informaciones sobre riesgos). Numerosas empresas facilitan informaciones que van más allá de los meros resultados financieros y consideran que la difusión de esta información constituye un buen medio para manifestar su adhesión a prácticas socialmente aceptables. En algunos casos, puede aplicarse este segundo tipo de publicación de información —o de comunicación con los ciudadanos y las restantes partes directamente afectadas por las actividades de la empresa— a entidades distintas de las incluidas en la contabilidad financiera de la empresa. Por ejemplo, puede incluir también informaciones sobre las actividades de los subcontratistas y de los proveedores o de los socios en el marco de empresas conjuntas.

15. Muchas empresas han adoptado medidas cuyo objetivo es facilitarles el cumplimiento de la ley y de determinadas normas de conducta y también mejorar la transparencia de sus actividades. Son cada vez más numerosas las empresas que han implantado códigos de conducta voluntarios, en los que se refleja la voluntad de respetar determinados valores éticos en ámbitos como el medio ambiente, las normas laborales o la protección de los consumidores. Diseñan actualmente sistemas específicos de gestión para el cumplimiento de estos compromisos (sistemas de información, procedimientos operativos y dispositivos de formación). Las empresas cooperan con las ONG y las organizaciones intergubernamentales en el desarrollo de normas de publicación de información gracias a las cuales estarán en mejores condiciones de conocer la influencia de sus actividades en las áreas relacionadas con el desarrollo sostenible (por ejemplo, en el marco de la “*Global Reporting Initiative*” [Iniciativa Mundial de Publicación de Información]).

16. Los *Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades* respaldan la implantación de normas exigentes aceptadas a escala internacional en materia de contabilidad, información financiera y no financiera y auditoría de cuentas con el fin de facilitar la comparación de las informaciones entre los distintos países. Las auditorías de las cuentas realizadas por un auditor independiente permiten obtener una opinión externa y objetiva sobre la formulación y presentación de los estados contables. Puede reforzarse la transparencia y eficacia de la difusión de informaciones de carácter no financiero mediante

una auditoría independiente. Comienzan a aparecer diversas técnicas de auditoría independiente de las informaciones no financieras.

17. Se alienta a las empresas a permitir un acceso más fácil y al menor coste a las informaciones publicadas y a contemplar el uso con este fin de las tecnologías de la información. Las informaciones divulgadas a los usuarios en el mercado del país de origen deberían también estar a disposición de todos los usuarios interesados. Las empresas pueden adoptar medidas especiales con el fin de difundir estas informaciones en el seno de las comunidades que no tengan acceso a los medios de comunicación impreso (por ejemplo, las comunidades pobres directamente afectadas por las actividades de la empresa).

18. Es importante que los requisitos en materia de difusión de información no supongan para las empresas una pesada carga administrativa o unos costes excesivos. Tampoco se espera que las empresas hagan públicas informaciones que puedan poner en peligro su situación competitiva, a menos que dichas informaciones sean indispensables para esclarecer totalmente las dudas de los inversores y para evitar inducirles a error.

Comentario relativo al empleo y las relaciones laborales

19. Comienza este capítulo con una breve introducción en la que se hace referencia a las disposiciones legales y reglamentarias “aplicables” con el fin de tener en consideración el hecho de que las empresas multinacionales pueden estar sometidas, a pesar de ejercer su actividad en el territorio de determinado país, a disposiciones nacionales, subnacionales y supranacionales en materia de empleo y relaciones laborales. El sentido de la expresión “prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales” es lo bastante amplio como para permitir diversas interpretaciones, habida cuenta de las distintas situaciones nacionales —por ejemplo, en lo relativo a las diferentes posibilidades de negociación a disposición de los trabajadores en virtud de la legislación nacional.

20. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer y abordar normas internacionales del trabajo y para promover los derechos fundamentales al trabajo reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las *Directrices*, en su condición de instrumento no obligatorio, tienen un papel que desempeñar en la promoción del cumplimiento de estas normas y principios por parte de las empresas multinacionales. Las *Directrices* reflejan las disposiciones oportunas de la Declaración de 1998 y también las de la Declaración de Principios tripartita de la OIT de 1977, relativa a empresas multinacionales y política social. La Declaración tripartita establece principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las *Directrices* abarcan todos los aspectos principales del comportamiento de las empresas. Las *Directrices* de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT están relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas y guardan entre sí una relación de paralelismo y no de contradicción. En consecuencia, la Declaración tripartita de la OIT puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las *Directrices* en tanto que es más exhaustiva. No obstante, los procedimientos de seguimiento de la Declaración tripartita y de las *Directrices* no parten de los mismos órganos.

21. El primer apartado de este capítulo se refiere a los cuatro principios y derechos fundamentales al trabajo enunciados en la Declaración de la OIT de 1998, a saber, la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado u obligatorio y la no discriminación en materia de empleo y de profesión. Estos principios y derechos se han desarrollado bajo la forma de derechos y obligaciones específicos en los convenios de la OIT reconocidos como fundamentales.

22. Se recomienda en este capítulo que las empresas multinacionales contribuyan a la abolición efectiva del trabajo infantil a efectos de lo dispuesto en la Declaración de la OIT de 1998 y del Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. El Convenio 138 y la Recomendación 146 (adoptadas en 1973) son dos instrumentos más antiguos de la OIT en el ámbito del trabajo infantil relativos a la edad mínima de admisión al trabajo. Las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel positivo gracias a sus prácticas en materia de gestión de la mano de obra, a los empleos de alta calidad y bien remunerados que generan y a su contribución al crecimiento económico, ayudando a combatir las causas fundamentales de la pobreza en general y del trabajo infantil en particular. Es importante reconocer y promover el papel que pueden jugar las empresas multinacionales contribuyendo

a la búsqueda de una solución duradera al problema del trabajo infantil. A este respecto, debe prestarse una atención especial a la mejora del nivel educativo de los niños en los países de acogida.

23. Se recomienda además en este capítulo que las empresas contribuyan a la eliminación de todo tipo de trabajo forzado u obligatorio, otro principio extraído de la Declaración de la OIT de 1998. La referencia a este derecho fundamental en el trabajo se basa en los Convenios de la OIT 29 (1930) y 105 (1957). El Convenio 29 pide a los gobiernos “suprimir, lo antes posible, el empleo del trabajo forzado u obligatorio en todas sus formas” y el Convenio 105 les pide “suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio” en un número determinado de casos enumerados (por ejemplo, como medio de coerción política o como medida disciplinaria del trabajo) y “tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzado u obligatorio”. Al mismo tiempo, queda perfectamente claro que la OIT es el órgano competente en lo relativo a la delicada cuestión del trabajo carcelario, concretamente cuando se trata del empleo de prisioneros por ciudadanos particulares, empresas o asociaciones (o de su puesta a disposición).

24. El principio de no discriminación en el empleo y la profesión es aplicable a las condiciones relacionadas con la contratación, el despido, la remuneración, la promoción, la formación y la jubilación. Se incluyen en la lista las formas prohibidas de discriminación enumeradas en el Convenio 111 de la OIT de 1958, considerándose toda distinción, exclusión o preferencia, por estos motivos, como contraria a este convenio. Queda claramente de manifiesto en el texto de las *Directrices* que esta lista no es exhaustiva. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1d), las empresas deben ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres, haciendo especial hincapié en la igualdad de los criterios de selección, remuneración y promoción y en una aplicación igualitaria de estos criterios; deben asimismo impedir las discriminaciones o el despido por motivo de matrimonio, embarazo, maternidad o paternidad.

25. La mención a las formas consultivas de participación de los trabajadores contemplada en el apartado 2 de las *Directrices* procede de la Recomendación 94 de la OIT de 1952 relativa a la consulta y colaboración entre los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la empresa. También está conforme con una disposición de la Declaración de Principios tripartita de la OIT de 1977, relativa a empresas multinacionales y política social. Dichos dispositivos de consulta no pueden sustituir el derecho de los trabajadores a negociar sus condiciones laborales. También figura en el apartado 8 una recomendación a propósito de los dispositivos de consulta relativos a las condiciones de trabajo.

26. Se pide en el apartado 3 que las empresas aporten a los trabajadores informaciones que les permitan hacerse una idea exacta y correcta de sus resultados. Estas informaciones están relacionadas con los siguientes aspectos: la estructura de la empresa, su situación y sus perspectivas económicas y financieras, la evolución de empleo y las variaciones importantes esperadas en sus actividades, teniendo debidamente en cuenta los imperativos legítimos de confidencialidad. El elemento de la confidencialidad supone que pueden no divulgarse informaciones respecto a determinados puntos o que únicamente puede hacerse contemplando determinadas protecciones.

27. En el apartado 4, se presume que las normas de empleo y relaciones laborales abarcan la remuneración y el tiempo de trabajo. La mención a la salud y la seguridad en el trabajo implica que las empresas multinacionales están obligadas a aplicar las reglamentaciones y normas laborales en vigor para reducir el riesgo de accidente y de enfermedad profesional en el trabajo o en relación con el mismo. Se trata de alentar a las empresas a trabajar en pos de una mejora del nivel de resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo en todas sus unidades productivas, aun cuando dicha mejora no sea exigida, de manera formal, por las reglamentaciones vigentes en los países donde ejerzan su actividad. Se trata asimismo de animar a las empresas a que respeten la posibilidad que tienen los trabajadores de abandonar una situación laboral cuando tengan motivos razonables para pensar que existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad. También se abordan los problemas de salud y seguridad en el trabajo, habida cuenta de su importancia y de las complementariedades con otras recomendaciones, en otras disposiciones de las *Directrices*, sobre todo al analizar la protección de los consumidores y del medio ambiente.

28. De acuerdo con la recomendación contenida en el apartado 5, se insta a las empresas multinacionales a contratar en el mercado laboral local una proporción suficiente de su mano de obra (incluido el personal directivo) y a garantizarle una formación. Las disposiciones de este apartado relativas a la formación y al nivel de cualificación completan el texto del apartado 4 del capítulo sobre los principios generales relativos a la promoción de la formación del capital humano. Con la mención al

personal local se completa el texto que alienta a la creación de capacidades locales en el apartado 3 del capítulo sobre los principios generales.

29. El apartado 6 recomienda a las empresas notificar, con una antelación razonable, a los representantes de los trabajadores y a las autoridades públicas competentes cuando dichas empresas contemplen introducir en sus actividades cambios susceptibles de tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique despidos colectivos. Como se indica en dicho apartado, el objetivo consiste en velar por la posibilidad de una cooperación con vistas a atenuar los efectos de estos cambios. Estamos ante un principio importante que se encuentra reflejado, en gran medida, en las reglamentaciones y prácticas relativas a las relaciones laborales de los países que han suscrito las *Directrices*, aun cuando las soluciones adoptadas para aprovechar la posibilidad de una cooperación constructiva no sean idénticas en todos los países considerados. Como también se indica en este apartado, convendría que la dirección se lo comuniqué a los interesados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas en cada caso, antes de la adopción de una decisión definitiva. De hecho, este preaviso antes de la adopción de la decisión final está previsto en las reglamentaciones y prácticas sobre relaciones laborales de un determinado número de países que han suscrito las *Directrices*. Sin embargo, no es el único medio de asegurar la posibilidad de una cooperación constructiva para atenuar los efectos de este tipo de decisiones, y las disposiciones legales y las prácticas de otros países que han suscrito las *Directrices* contemplan otros medios, fijando en particular un plazo durante el cual deben tener lugar consultas antes de que pueda aplicarse una decisión.

Comentario relativo al medio ambiente

30. El capítulo sobre el medio ambiente refleja sustancialmente los *Principios* y objetivos enunciados en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, en la Acción 21 (en el marco de la Declaración de Río) y en la Convención (de Aarhus) sobre el acceso a la información, la participación del público en el proceso de decisión y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente. También refleja las *normas* promulgadas en instrumentos como la norma ISO sobre sistemas de gestión medioambiental.

31. Una gestión sana del medio ambiente representa una parte esencial del desarrollo sostenible y se considera cada vez más como una *responsabilidad* y una *oportunidad* para las empresas. Las empresas multinacionales tienen un papel que desempeñar en estas dos funciones. En consecuencia, conviene que los directivos de estas empresas presten en sus estrategias la atención necesaria a los problemas medioambientales. La mejora de los resultados medioambientales exige un compromiso con un enfoque sistemático y una mejora continua del sistema. Un sistema de gestión medioambiental ofrece el marco interno necesario para controlar el impacto medioambiental de una empresa y para integrar las consideraciones medioambientales en las actividades de la empresa. La introducción de un sistema de este tipo debería contribuir a asegurar a los accionistas, a los trabajadores y a los ciudadanos sobre la voluntad de la empresa de preservar el medio ambiente del impacto de sus actividades.

32. Además de la mejora de los resultados medioambientales, la implantación de un sistema de gestión medioambiental puede presentar ventajas económicas para las empresas, gracias a sus reducidos costes de explotación y de seguros, a los ahorros de energía y de recursos, a la reducción de las cargas en materia de conformidad y responsabilidad, al acceso más fácil al capital, a la mayor satisfacción de los clientes y a las mejores relaciones con la comunidad y con los ciudadanos.

33. Debe interpretarse un “sistema de gestión medioambiental adecuado” en el contexto de las *Directrices* en un sentido muy amplio, abarcando las actividades tendentes a controlar el impacto directo e indirecto a largo plazo sobre el medio ambiente, la lucha contra la contaminación y la gestión de los recursos.

34. En la mayoría de las empresas, es necesario un sistema de control interno para la gestión de las actividades de la empresa. Los componentes medioambientales de este sistema pueden incluir elementos tales como objetivos de mejora de los resultados y controles periódicos de los avances realizados en el cumplimiento de estos objetivos.

35. Las informaciones relativas a las actividades de la empresa y a su impacto medioambiental contribuyen a crear un clima de confianza con los ciudadanos. Esta cuestión es especialmente valiosa

cuando se aportan las informaciones de una forma transparente y cuando se fomentan las consultas activas con las partes afectadas, como los trabajadores, los clientes, los proveedores, los contratistas, las comunidades locales y el público en general, con el fin de fomentar un clima de confianza y de comprensión a largo plazo respecto a las cuestiones medioambientales de interés general.

36. La actividad normal de la empresa puede implicar una evaluación a priori del impacto medioambiental potencial de sus operaciones. Las empresas realizan a menudo evaluaciones de impacto medioambiental adecuadas, aunque la ley no les obligue a hacerlo. Las evaluaciones medioambientales realizadas por las empresas pueden comprender la determinación, con una óptica amplia y de largo alcance, del impacto potencial de sus actividades, teniendo en cuenta los efectos pertinentes y examinando otras alternativas o medidas de atenuación con el fin de evitar o reparar los efectos negativos. Las *Directrices* admiten también que las empresas multinacionales tienen ciertas responsabilidades en otras etapas del ciclo de vida del producto.

37. Varios instrumentos adoptados por los países que han suscrito las *Directrices*, concretamente el principio 15 de la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo, hacen referencia al “principio de precaución”. Ninguno de estos instrumentos se dirige expresamente a las empresas, aunque la contribución de éstas se halle implícita en la totalidad de ellos.

38. Las *Directrices* parten de la premisa de que las empresas deben adoptar medidas lo antes posible y de una forma proactiva para evitar, por ejemplo, los daños graves o irreversibles al medio ambiente relacionados con sus actividades. No obstante, el hecho de que *Directrices* se dirijan a las empresas significa que ningún instrumento actual es totalmente adecuado para expresar esta recomendación. En consecuencia, las *Directrices* se basan en instrumentos existentes, pero no reflejan totalmente su contenido.

39. La vocación de las *Directrices* no es reinterpretar los instrumentos actuales ni crear a los gobiernos nuevos compromisos o precedentes; su objetivo es exclusivamente recomendar cómo debe implantarse un enfoque de precaución en las empresas. Dado que este proceso se encuentra tan sólo en su fase inicial, se reconoce que su aplicación precisa una cierta flexibilidad en función del contexto concreto en el que se desarrolle. También se reconoce que los gobiernos establecen en este ámbito el marco base y que les compete el consultar periódicamente a las partes afectadas acerca de la mejor forma de avanzar.

40. Las *Directrices* también alientan a las empresas a esforzarse por mejorar el nivel de los resultados medioambientales de todas sus unidades productivas, aun cuando los países en los que ejerzan su actividad no lo exijan, de manera expresa, en la práctica.

41. Por ejemplo, las empresas multinacionales se encuentran a menudo en condiciones de recurrir a tecnologías o a procedimientos operativos que podrían contribuir, si se utilizasen, a mejorar globalmente los resultados medioambientales. Como se considera frecuentemente a las empresas multinacionales como líderes en su sector, es preciso recordar que pueden ejercer un efecto de emulación en las demás empresas. Lograr que el medio ambiente de los países en los que ejercen su actividad las empresas multinacionales se beneficie también de las tecnologías disponibles representa un medio importante de sostener, en un plano más general, las actividades de inversión internacional.

42. Las empresas tienen un papel importante que desempeñar en la formación y la educación en materia medioambiental de sus trabajadores. Se alienta a las empresas a cumplir esta responsabilidad en tan amplia medida como sea posible, especialmente en los ámbitos que afectan directamente a la salud y la seguridad humanas.

Comentario relativo a la lucha contra la corrupción

43. La corrupción no sólo es perjudicial para las instituciones democráticas y para el buen gobierno de la empresa, sino que también pone en peligro los esfuerzos consagrados para paliar la pobreza. Concretamente, las desviaciones de fondos derivadas de la corrupción socavan las medidas adoptadas por los ciudadanos para mejorar su bienestar económico, social y medioambiental. Las empresas tienen un importante papel que desempeñar en la lucha contra las prácticas corruptoras.

44. Se han hecho grandes avances en la dirección de una mejora de las condiciones generales de actuación de los poderes públicos y de una mayor sensibilización de las empresas respecto al problema de gestión que supone la corrupción. El *Convenio de lucha contra la corrupción de los agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales de la OCDE* (en adelante, el *Convenio*) ha sido firmado por 34 países y entró en vigor el 15 de febrero de 1999. Este *Convenio*, así como la *Recomendación revisada de 1997 sobre la lucha contra la corrupción en las transacciones comerciales internacionales* y la *Recomendación de 1996 sobre el carácter fiscalmente deducible de los pagos ilícitos realizados a agentes públicos extranjeros* son los instrumentos esenciales que permiten a los miembros del Grupo anticorrupción colaborar en la lucha contra el pago de comisiones destinadas a obtener o mantener un negocio internacional. Estos tres instrumentos combaten las operaciones de corrupción desde el lado de la oferta. Su objetivo es eliminar la “oferta” de pagos ilícitos a agentes públicos extranjeros, siendo competente cada país sobre las actividades de sus empresas y los actos cometidos en su territorio². Se ha introducido un dispositivo de seguimiento para garantizar una aplicación y puesta en práctica, eficaz y coherente, del *Convenio*.

45. Respecto a la “demanda” de pagos ilícitos, son importantes la prácticas de buena gestión en la medida en que contribuyen a evitar a las empresas la solicitud de pagos ilícitos. Además, los gobiernos deberían ayudar a las empresas víctimas de dichas peticiones.

46. Otro elemento importante al respecto es la reciente actualización realizada por la Cámara de Comercio Internacional de su *Informe sobre la extorsión y la corrupción en las transacciones comerciales internacionales*. Este informe contiene recomendaciones dirigidas a gobiernos y organismos internacionales encaminadas a combatir la extorsión y la corrupción, así como un código de conducta destinado a las empresas y centrado en estas cuestiones.

47. La transparencia en el sector público y el sector privado es fundamental en la lucha contra la corrupción y la extorsión. Las empresas, las organizaciones no gubernamentales, los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales cooperan entre sí para reforzar las medidas contra la corrupción y mejorar la transparencia y la sensibilización de los ciudadanos ante los problemas de la corrupción. La adopción de prácticas adecuadas de gobierno de la empresa constituye un aspecto complementario de la implantación en la empresa de una cultura basada en la ética.

Comentario relativo a los intereses de los consumidores

48. Se introdujo en las *Directrices* de 1984 una breve mención a los “intereses de los consumidores” con el fin de tomar nota de la dimensión cada vez más internacional de las políticas de protección de los consumidores y de las consecuencias que pueden tener sobre estas políticas la expansión de los intercambios internacionales, el acondicionamiento de los productos, las técnicas de comercialización y venta y las cuestiones de seguridad de los productos. Desde esa fecha, el desarrollo del comercio electrónico y la creciente mundialización de los mercados han ampliado considerablemente el campo de actuación de las empresas multinacionales y han facilitado sustancialmente el acceso de los consumidores a sus bienes y servicios. Al revestir cada vez más importancia las cuestiones del consumo, un gran número de empresas hacen referencia en sus sistemas de gestión y en sus códigos de conducta a los intereses y a la protección de los consumidores.

² A efectos del *Convenio*, se define un “pago ilícito” como “el hecho [...] de ofrecer, prometer o conceder una ventaja indebida pecuniaria o de otra índole, directamente o a través de intermediarios, a un agente público extranjero, en su propio provecho o en provecho de un tercero, para que dicho agente actúe o se abstenga de actuar en cumplimiento de sus funciones oficiales, con el fin de obtener o mantener un negocio u otra ventaja indebida en el comercio internacional”. Se precisa en los Comentarios del *Convenio* (apartado 9) que “los pagos de pequeñas sumas denominados “de agilización” no constituyen pagos “encaminados a obtener o mantener un negocio u otra ventaja indebida” a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 y no representan, en consecuencia, una infracción a efectos de lo establecido en esta disposición. Estos pagos que se realizan en algunos países para inducir a los agentes públicos a cumplir sus funciones, principalmente cuando se trata de obtener una autorización o un permiso, son, por lo general, ilícitos en el país extranjero en cuestión. Los demás países pueden y deberían combatir este fenómeno corrosivo mediante medidas como el apoyo a programas de buena gestión de los asuntos públicos...”

49. En vista de estos cambios y con el fin de contribuir a mejorar la seguridad y la salud de los consumidores, se ha añadido a las *Directrices* con ocasión del actual reexamen un capítulo sobre los *intereses de los consumidores*. El contenido de este capítulo se basa en los trabajos del Comité de Política de los Consumidores de la OCDE y retoma elementos de diversos códigos de conducta adoptados por las empresas individualmente o a nivel internacional (principalmente en el marco de la CCI), así como de las Líneas Directrices de las Naciones Unidas para la protección de los consumidores y de las Líneas Directrices de la OCDE para la protección de los consumidores en el contexto del comercio electrónico.

50. Las prácticas de las empresas se encuentran sujetas a todo un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias que protegen a los consumidores. El marco actual tiene el doble objetivo de proteger al consumidor y promover el crecimiento económico y hace cada vez más hincapié en el uso de mecanismos de autorregulación. Como se ha indicado, un gran número de códigos de conducta empresarial, nacionales o internacionales, abordan diversos aspectos de la protección de los consumidores y desarrollan el compromiso de las empresas de contribuir a la protección de la salud y la seguridad y de actuar de forma que el consumidor tenga confianza en el mercado. Para lograr esta confianza favoreciendo la participación de los consumidores y el crecimiento de los mercados, es esencial que estas prácticas garanticen a los consumidores una protección eficaz y transparente.

51. Situando el énfasis en el apartado 3 de este capítulo relativo a los métodos alternativos de solución de litigios, se ha querido destacar una solución que puede ser, en numerosos casos, más factible que una acción judicial, la cual puede ser costosa, compleja y muy larga para todas las partes. Es especialmente importante que los litigios relacionados con el consumo o con el uso de un producto determinado que origine riesgos o daños graves para la salud pública se resuelvan de una forma justa y rápida, sin costes o trámites excesivos para los consumidores.

52. Por lo que respecta al apartado 5, sería útil que las empresas se basasen en las Líneas Directrices de la OCDE sobre la protección de la intimidad y sobre los flujos transfronterizos de datos de carácter personal.

Comentario relativo a ciencia y tecnología

53. En una economía globalizada y basada en el conocimiento, en la que las fronteras nacionales juegan un papel de escasa importancia, incluso para las empresas de pequeño tamaño o de vocación nacional, la posibilidad de acceder a las tecnologías y a los conocimientos y de utilizarlos es esencial para mejorar los resultados de las empresas. Este acceso es también importante para que se materialicen los efectos macroeconómicos del progreso tecnológico, principalmente el crecimiento de la productividad y la creación de empleo, en el contexto del desarrollo sostenible. Las empresas multinacionales son el principal vehículo de las transferencias internacionales de tecnología. Contribuyen a la capacidad nacional de innovación de su país de acogida en la medida en que producen nuevas tecnologías, garantizan su difusión y facilitan también su uso en las empresas e instituciones nacionales. Las actividades de I+D de las empresas multinacionales pueden contribuir, cuando están bien conectadas al sistema nacional de innovación, a incrementar el progreso económico y social de su país de acogida. Por otra parte, la implantación de un sistema de innovación dinámico en el país de acogida amplía los mercados comerciales de las empresas multinacionales.

54. En consecuencia, el objetivo de este capítulo es alentar a las empresas multinacionales a difundir en los países en los que ejercen su actividad, teniendo presentes las restricciones sobre viabilidad económica y los factores de competitividad o de otra índole, los resultados de las actividades de I+D que llevan a cabo, contribuyendo así a la capacidad de innovación de su país de acogida. A este respecto, las empresas pueden promover la difusión de tecnologías comercializando productos que integren nuevas tecnologías, concediendo licencias para innovaciones de proceso, contratando y formando personal especializado en ciencia y tecnología y lanzando operaciones de I+D en cooperación. En caso de venta o concesión de tecnologías, no sólo deberían ser razonables las condiciones negociadas, sino que sería aconsejable que las empresas multinacionales contemplasen los efectos a largo plazo de las tecnologías sobre el desarrollo, el medio ambiente y otras áreas en el país de origen y de acogida. Las empresas multinacionales pueden dotar en sus actividades a sus filiales internacionales y a sus subcontratistas de capacidades de innovación y mejorar dichas capacidades. Además, las empresas multinacionales pueden atraer la atención sobre la importancia de las infraestructuras científicas y tecnológicas locales, tanto materiales como institucionales. En este sentido, las empresas multinacionales pueden contribuir

valiosamente a la formulación por el país de acogida de marcos de actuación propicios al desarrollo de sistemas de innovación dinámicos.

Comentario relativo a la competencia

55. El objetivo de este capítulo de las *Directrices* es subrayar la importancia del derecho y de la política de competencia para el buen funcionamiento de los mercados nacionales e internacionales, recordar hasta qué punto es esencial el respecto del derecho y de la política de competencia por parte de las empresas nacionales y multinacionales y sensibilizar a todas las empresas respecto a la multiplicidad, al alcance y al rigor de las reglamentaciones de la competencia y respecto al grado de cooperación entre las autoridades de defensa de la competencia. Se entiende por “derecho de la competencia” las reglamentaciones “anticoncentración” y “antimonopolio” que prohíben las maniobras colectivas o individuales que pretendan a) abusar de un poder de mercado o de una posición dominante, b) adquirir un poder de mercado o una posición dominante por una vía distinta de la eficiencia, o c) alcanzar acuerdos contrarios a la competencia.

56. En general, el derecho y la política de la competencia prohíben a) los cárteles de núcleo duro; b) los demás acuerdos considerados contrarios a la competencia; c) las prácticas que exploten o refuercen una posición de dominio en el mercado o un poder de mercado; d) las fusiones y adquisiciones contrarias a la competencia. Con arreglo a la Recomendación de 1998 del Consejo de la OCDE relativa a una acción eficaz contra los cárteles de núcleo duro [C(98)35/Final], los acuerdos contrarios a la competencia previstos en el apartado (a) constituyen cárteles de núcleo duro, si bien la recomendación tiene en cuenta las diferencias en la reglamentaciones de los países Miembros, principalmente las diferencias en las disposiciones que eximen o autorizan actividades que serían, en caso contrario, prohibidas. No pueden interpretarse las *Directrices* en el sentido de que las empresas no deben invocar dichas disposiciones. Las categorías contempladas en las letras (b) y (c) tienen un carácter más general, ya que los efectos sobre la competencia de los demás tipos de acuerdos o prácticas unilaterales son más equívocos y porque existe un menor consenso sobre lo que debe ser considerado o no contrario a la competencia.

57. La finalidad de la política de la competencia es contribuir al bienestar social y al crecimiento económico estableciendo y preservando condiciones de mercado en las que la naturaleza, la calidad y el precio de los bienes y servicios estén determinados por los mecanismos del mercado, a menos que las autoridades estimen necesario el cumplimiento de otros objetivos. Al tiempo que es beneficioso para los consumidores y para el conjunto de una economía, este marco de competencia recompensa a las empresas que responden, con eficacia, a la demanda de los consumidores; en este sentido, las empresas deberían aportar informaciones y dar su opinión cuando las autoridades públicas contemplan la aprobación de leyes y políticas susceptibles de mermar su eficiencia o de ser perjudiciales, de otro modo, para la competencia en los mercados.

58. Las empresas deben ser perfectamente conscientes de que son cada vez más numerosos los países que adoptan una legislación sobre competencia y que esta legislación prohíbe, con una frecuencia creciente, las actividades contrarias a la competencia desarrolladas en el extranjero si son perjudiciales para los consumidores nacionales. Además, existe un mayor riesgo de que una práctica contraria a la competencia que se produzca en un país tenga, como consecuencia del crecimiento del comercio y de la inversión transnacionales, efectos perjudiciales en otros países. En consecuencia, existe un riesgo creciente de que una práctica contraria a la competencia (unilateral o colusoria) lícita o susceptible de serlo en el país donde se produzca sea ilícita en otro país. Por consiguiente, es preciso que las empresas tengan presente la legislación tanto del país donde ejerzan su actividad como la de todos los países donde puedan tener efectos sus actividades.

59. Por último, las empresas deben ser muy conscientes de que las autoridades de defensa de la competencia cooperan, de una forma cada vez más estrecha, en la lucha contra las prácticas contrarias a la competencia y en las investigaciones relacionadas con las mismas. En este sentido, podemos remitirles, desde una perspectiva general, a la Recomendación del Consejo sobre cooperación entre los países Miembros en el área de las prácticas contrarias a la competencia que afectan a los intercambios internacionales [C(95)130(Final)] y al informe del Comité de la OCDE de derecho y política de la competencia [DAFFE/CLP(99)19] titulado *Aumentar la eficiencia de los mercados internacionales gracias a la “cortesía activa” en la puesta en práctica de legislaciones de la competencia*. Cuando las autoridades de defensa de la competencia de distintos países examinen una misma conducta, el hecho de

que las empresas faciliten la cooperación entre las autoridades contribuye a una toma de decisiones coherente y racional reduciendo, al mismo tiempo, los costes para las autoridades públicas y las empresas.

Comentario relativo a la fiscalidad

60. Un comportamiento responsable desde el punto de vista fiscal significa que las empresas deberán respetar las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países en los que ejerzan sus actividades, colaborar con las autoridades y comunicarles determinados tipos de informaciones. Esta exigencia de comunicación de informaciones está sujeta, no obstante, a determinados límites. Concretamente, las *Directrices* establecen un vínculo entre las informaciones que deben aportarse y su pertinencia para la aplicación de las legislaciones fiscales de que se trate. Se tiene en cuenta, de este modo, el imperativo de equilibrio entre el coste que representa para las empresas el respeto de las legislaciones fiscales aplicables y la necesidad que tienen las autoridades fiscales de disponer de informaciones completas, actuales y exactas para poder aplicar sus normativas tributarias.

61. Un miembro de un grupo multinacional implantado en un país puede mantener estrechas relaciones económicas con otros miembros del mismo grupo implantados en otros países. Estos vínculos pueden tener un efecto sobre las obligaciones fiscales de cada una de las partes. En consecuencia, es posible que las autoridades fiscales necesiten informaciones procedentes del extranjero para pronunciarse respecto a estas relaciones y para establecer la deuda fiscal del miembro del grupo multinacional establecido en su territorio. Una vez más, las informaciones que tienen que aportarse se limitan a las relacionadas con la evaluación prevista de estas relaciones económicas con el fin de establecer correctamente la deuda fiscal del miembro del grupo multinacional. Las empresas multinacionales deberán cooperar en la comunicación de estas informaciones.

62. Otra cuestión relevante desde el punto de vista del comportamiento responsable de las empresas en el ámbito fiscal son los precios de transferencia. La espectacular expansión de los intercambios mundiales y de las inversiones directas transnacionales (y el destacado papel que desempeñan las empresas multinacionales en estos intercambios e inversiones) supone que los precios de transferencia tienden a ser actualmente un factor determinante esencial de las obligaciones fiscales de los miembros de un grupo multinacional. Se subraya en el texto de las *Directrices* que suele ser difícil, tanto para las empresas multinacionales como para las administraciones fiscales, establecer si los precios de transferencia respetan el principio de plena competencia.

63. El Comité de Asuntos Fiscales de la OCDE trabaja permanentemente en la formulación de recomendaciones encaminadas a garantizar el respeto por los precios de transferencia del principio de plena competencia. Sus trabajos han desembocado en la publicación en 1995 de las Líneas Directrices de la OCDE sobre precios de transferencia dirigidas a las empresas multinacionales y a las administraciones fiscales, que han dado origen a la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre fijación de precios de transferencia entre empresas asociadas (los miembros de un grupo multinacional son normalmente empresas asociadas).

64. Las Directrices de la OCDE sobre precios de transferencia están relacionadas con la aplicación del principio de plena competencia en la fijación de los precios de transferencia de las empresas asociadas. Su objetivo es ayudar a las administraciones fiscales (de los países Miembros de la OCDE y de los países no miembros) y a las empresas multinacionales proponiendo soluciones mutuamente satisfactorias a los problemas que pueden plantear los precios de transferencia, de manera que se reduzcan las controversias entre las administraciones fiscales, así como las surgidas entre dichas administraciones y las empresas multinacionales, y se eviten, de este modo, procesos judiciales costosos. Se alienta a las empresas multinacionales a respetar las Directrices de la OCDE sobre precios de transferencia, en su versión modificada y completada, para que sus precios de transferencia respeten el principio de plena competencia.

COMENTARIO SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

1. La Decisión del Consejo constituye el compromiso de los países que han suscrito las *Líneas Directrices* de participar en la puesta en práctica de las recomendaciones contenidas en el texto de las *Directrices*. Se adjunta en anexo a la Decisión del Consejo la Guía de Procedimiento dirigida a los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y al CIME.

2. La Decisión del Consejo subraya las responsabilidades esenciales de los países que han suscrito las *Directrices* en lo relativo a los PNC, que resumimos a continuación:

- Establecimiento de los PNC (que tendrán debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta en anexo a la Decisión) y comunicación a las partes interesadas de la existencia de medios asociados a las *Directrices*.
- Cooperación, cuando sea necesario, entre los PNC de distintos países.
- Reunión anual de los PNC e informe dirigido al CIME.

3. La Decisión del Consejo también define las responsabilidades del CIME en relación con las *Directrices*:

- Organizar intercambios de puntos de vista sobre cuestiones relativas a las *Directrices*.
- Aportar clarificaciones cuando sea necesario.
- Organizar intercambios de puntos de vista sobre las actividades de los PNC.
- Elaborar un informe dirigido al Consejo de la OCDE sobre las *Directrices*.

4. El CIME es el órgano de la OCDE responsable de supervisar el funcionamiento de las *Directrices*. Esta responsabilidad no se limita exclusivamente a las *Directrices*, sino que abarca todos los elementos de la Declaración (instrumentos relativos al tratamiento nacional, a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional y a las obligaciones contradictorias). El CIME vela por el respeto, en el marco de la Declaración, de una buena comprensión de cada elemento y actúa de manera que todos los elementos se complementen y actúen en armonía.

5. Teniendo en cuenta la importancia creciente de la *Directrices* en los países no miembros de la OCDE, la Decisión contempla la realización de consultas con los países que no las hayan suscrito acerca de cuestiones abordadas por las *Directrices*. Esta disposición permite al CIME organizar reuniones periódicas con grupos de países interesados por estas cuestiones, o establecer contactos con países individuales si se estima necesario. Es estas reuniones y contactos podría abordarse la experiencia adquirida en el funcionamiento global de las *Directrices* o bien cuestiones concretas. En la Guía de Procedimiento adjunta en anexo a la Decisión figuran indicaciones relativas a la interrelación del CIME y de los PNC con los países que no han suscrito las *Directrices*.

I. Guía de Procedimiento dirigida a los PNC

6. Los Puntos Nacionales de Contacto tienen un importante papel que desempeñar en la mejora del perfil y de la eficacia de las *Directrices*. Es indudable que corresponde a las empresas respetar las *Directrices* en su conducta cotidiana, aunque los gobiernos pueden contribuir a mejorar la eficacia de los procedimientos de puesta en práctica. Con este fin, los gobiernos consideran que son necesarias mejores directrices relativas a las modalidades de actuación y a las actividades de los PNC, incluyendo la celebración de reuniones anuales y la supervisión por parte del CIME.

7. La mayoría de las funciones de la Guía de Procedimiento adjunta a la Decisión no son nuevas, sino que reflejan la experiencia adquirida y las recomendaciones formuladas a lo largo del tiempo (véase,

por ejemplo, el informe de reexamen de 1984 C/MIN(84)5(Final)). Al hacerlas más explícitas, aumenta la transparencia del funcionamiento esperado de los mecanismos de ejecución de las *Directrices*. Todas las funciones quedan, a partir de ahora, definidas en cuatro puntos en la Guía de Procedimiento relativa a los PNC: modalidades institucionales, información y promoción, aplicación en casos concretos y elaboración de informes.

8. Precede a estos cuatro puntos un párrafo de introducción en el que se define la finalidad principal de los PNC, así como los criterios esenciales destinados a promover el concepto de “equivalencia funcional”. En la medida en que los gobiernos tienen una cierta flexibilidad en la organización de sus PNC, éstos están obligados a funcionar de manera visible, accesible, transparente y responsable. Estos criterios guiarán a los PNC en el cumplimiento de sus funciones y serán también útiles para el CIME cuando analice la forma en que los PNC desempeñan su misión.

Criterios esenciales de equivalencia funcional relativos a las actividades de los PNC

Visibilidad. Con arreglo a la Decisión, los gobiernos que han suscrito las *Directrices* se comprometen a designar Puntos Nacionales de Contacto y a informar a los medios de negocios, a las organizaciones sindicales y a las demás partes interesadas, incluidas las ONG, de la existencia de los medios asociados a los PNC para la aplicación de las *Directrices*. Se presupone que los gobiernos publicarán informaciones en su Punto de Contacto y desempeñarán un papel activo en la promoción de las *Directrices*, lo que podría llevarles a organizar seminarios y reuniones respecto a este instrumento. Podrían organizarse estas reuniones en colaboración con empresas, sindicatos, ONG y otras partes interesadas, sin que sea necesario que estas reuniones congreguen a la vez a todos estos colectivos.

Accesibilidad. La facilidad de acceso a los PNC es importante para su buen funcionamiento. Este factor significa que las empresas, los sindicatos, las ONG y los ciudadanos en general deben poder recurrir fácilmente a los PNC. También pueden facilitar este acceso los medios de comunicación electrónicos. Los PNC deberán responder, de una manera eficaz y pronta, a todas las solicitudes legítimas de información y abordar las cuestiones específicas planteadas por las partes afectadas.

Transparencia. La transparencia es un criterio importante en la medida en que contribuye a la responsabilidad del PNC y a la confianza de los ciudadanos. De este modo, la mayoría de las actividades de los PNC serán transparentes. No obstante, cuando el PNC ponga a disposición sus “buenos oficios” para la puesta en práctica de las *Directrices* en circunstancias concretas, la eficacia precisará la adopción de las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de los trabajos. Se aplicará la transparencia en lo relativo a los resultados, a menos que el mantenimiento de la confidencialidad condicione la aplicación eficaz de las *Directrices*.

Responsabilidad. También atraerá la atención del público hacia sus actividades el hecho de que los PNC contribuyan, de una manera más activa, a transmitir un mejor conocimiento de las *Directrices* —y a estar en mejores condiciones de facilitar la resolución de cuestiones delicadas entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad. A nivel nacional, los Parlamentos podrían tener un papel que desempeñar. Los informes anuales y las reuniones anuales de los PNC constituirán la ocasión para compartir la experiencia adquirida y para promover la adopción de “prácticas ejemplares” por los PNC. El CIME organizará intercambios de opiniones de manera que se comparta la experiencia adquirida y se evalúe la eficacia de las actividades de los PNC.

Modalidades institucionales

9. Los PNC deberán presentar una composición tal que puedan responder eficazmente al amplio abanico de cuestiones relativas a las *Directrices*. Existe la posibilidad de que tengan distintos tipos de organización (por ejemplo, representantes de un ministerio, un grupo interministerial o un grupo que incluya a representantes de órganos no gubernamentales). Podría ser útil que la dirección del PNC recaiga en un alto funcionario. La persona responsable del PNC debe estar en condiciones de despertar la confianza entre los agentes sociales y de promover las *Directrices* entre los ciudadanos. Los PNC deberían establecer y desarrollar, con independencia de cuál sea su composición, relaciones con los representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales y de otras partes interesadas.

Información y promoción

10. Las funciones de los PNC relacionadas con la información y promoción son fundamentales para mejorar el perfil de las *Directrices*. Estas funciones ponen también énfasis en las responsabilidades “proactivas” de los PNC.

11. Los PNC deben mejorar el conocimiento de las *Directrices* y difundirlas mediante medios adecuados, incluso en los idiomas nacionales. En este sentido, puede ser un medio eficaz en términos de costes la publicación de información a través de Internet, aunque no pueda garantizarse el acceso universal a este tipo de información. Estarán disponibles versiones del texto en inglés y francés a través de la OCDE y se recomienda el establecimiento de enlaces con la página web de las *Directrices* de la OCDE. Si llega el caso, los PNC informarán sobre las *Directrices* a los potenciales inversores deseosos de invertir en el país o en el extranjero. Otra disposición prevé también que los PNC colaborarán, en sus acciones de promoción de las *Directrices*, con un amplio abanico de organizaciones y personas, incluidos, según las circunstancias, los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones no gubernamentales y el público interesado.

12. Otra de las actividades principales de los PNC consiste en responder a las solicitudes legítimas de información. Se incluyen especialmente los tres grupos siguientes: (i) los demás Puntos Nacionales de Contacto (la Decisión incluye una disposición específica en este sentido); (ii) los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y el público; (iii) los gobiernos de los países que no hayan suscrito las *Directrices*.

Aplicación en casos concretos

13. Cuando se planteen cuestiones acerca de la aplicación, en circunstancias concretas, de las *Directrices*, el PNC debe contribuir a resolverlas. Por lo general, las cuestiones serán analizadas por el PNC existente en el país donde se planteen. En el caso de los países que hayan suscrito las *Directrices*, se presentarán y examinarán estas cuestiones, en primer lugar, a nivel nacional y, si llega el caso, se retomarán a nivel bilateral. Esta sección de la Guía de Procedimiento define las directrices para los PNC para ayudarles a abordar estas situaciones. El PNC puede adoptar asimismo otras medidas encaminadas a una aplicación eficaz de las *Directrices*.

14. En la evaluación inicial relativa a la pertinencia de un examen más profundo de la cuestión, el PNC deberá establecer si la cuestión planteada lo es de buena fe y guarda relación con las *Directrices*. En este contexto, el PNC tendrá en cuenta:

- la identidad de la parte implicada y su interés en el asunto;
- la pertinencia de la cuestión y los elementos de apoyo aportados;
- la pertinencia de las leyes y procedimientos aplicables;
- la forma en que se abordan o se han abordado a nivel nacional o internacional cuestiones similares;
- el interés que reviste el examen de la cuestión en relación con los objetivos y con una aplicación eficaz de las *Directrices*.

15. Al término de esta evaluación inicial, el PNC deberá responder a la parte o a las partes que hayan presentado la cuestión. Si el PNC decide que la cuestión no merece un análisis más detenido, motivará su decisión.

16. Si las cuestiones planteadas justifican un examen más detallado, el PNC analizará la cuestión con las partes implicadas y pondrá a disposición sus “buenos oficios” para tratar de contribuir, de una manera informal, a su resolución. Si llega al caso, los PNC aplicarán el procedimiento previsto en los apartados 2a) a 2d). Podrán solicitar la opinión de las autoridades competentes y de los representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales, de otras organizaciones no gubernamentales y de expertos. También podrán contribuir a resolver estas cuestiones las consultas con los PNC de otros países o las peticiones de ayuda respecto a puntos relacionados con la interpretación de las *Directrices*.

17. En el marco de la puesta a disposición de sus buenos oficios y si lo exigen las cuestiones planteadas, los PNC brindarán o facilitarán el acceso a procedimientos consensuales, no contenciosos, como la conciliación o la mediación, con el fin de ayudar a la resolución de las controversias planteadas. Como ocurre en el caso de las prácticas aceptadas de conciliación y mediación, únicamente se utilizarán estos procedimientos con la conformidad de las partes afectadas.

18. Si no llegan las partes implicadas a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, el PNC publicará un comunicado y, en su caso, formulará recomendaciones acerca de la aplicación de las *Directrices*. Este procedimiento establece, de una manera clara, que el PNC publicará un comunicado aun cuando estime que no es necesaria una recomendación concreta.

19. Se reconoce que la transparencia es un principio general de actuación de los PNC en sus relaciones con los ciudadanos (véase el apartado 8 anterior relativo a los “criterios esenciales”). No obstante, el apartado C4 admite la existencia de circunstancias concretas en las que es importante la confidencialidad. El PNC adoptará las medidas necesarias para proteger los datos confidenciales de las empresas. De igual modo, también deberán permanecer en secreto, en interés de una mayor eficacia de las *Directrices*, otros datos como la identidad de las personas implicadas en el procedimiento. Se sobrentiende que los hechos y argumentos aportados por las partes se incluyen dentro de la noción de “trabajos”. No obstante, es esencial alcanzar un equilibrio entre la transparencia y la confidencialidad para que los procedimientos de las *Directrices* despierten confianza, y para promover su puesta en práctica eficaz. De este modo, aunque el apartado C4 precisa que los trabajos asociados a la puesta en práctica de las *Directrices* permanecerán normalmente en secreto, su resultado normalmente será transparente.

20. Como se indica en el artículo 2 del capítulo relativo a los “Conceptos y principios”, se alienta a las empresas a respetar las *Directrices* en todos los países donde ejerzan sus actividades, teniendo en cuenta la situación específica de cada país de acogida.

- Si se planteasen cuestiones relacionadas con las *Directrices* en países que no las hayan suscrito, los PNC adoptarán medidas para llegar a una mayor comprensión de las cuestiones planteadas. Si se considerase inviable, en ocasiones, acceder a determinadas informaciones o reunir a todas las partes implicadas, el PNC podrá estar, no obstante, en condiciones de proceder a investigaciones. Una parte de estas medidas puede consistir en entrar en contacto con la dirección de la empresa del país de acogida y eventualmente con las autoridades competentes del país que no haya suscrito las *Directrices*.
- La existencia de conflictos con las leyes, los reglamentos y las políticas de los países de acogida puede convertir la puesta en práctica efectiva de las *Directrices* en circunstancias concretas en una tarea más difícil que en los países que hayan suscrito las *Directrices*. Como se ha advertido en el comentario del capítulo relativo a los Principios generales, cuando las *Directrices* aborden aspecto, como sucede en numerosos casos, no contemplados en la ley, éstas no deben y no tienen por objeto poner a las empresas en una situación en la que se enfrenten a obligaciones contradictorias.
- Deberán comunicarse a las partes implicadas las limitaciones inherentes a la puesta en práctica de las *Directrices* en los países que no las hayan suscrito.
- Las cuestiones relativas a la aplicación de las *Directrices* en países que no las hayan suscrito también pueden ser examinadas con ocasión de las reuniones anuales de los PNC con el fin de contribuir a aumentar la experiencia en el área del tratamiento de cuestiones planteadas en estos países.

Elaboración de informes

21. La elaboración de informes será una responsabilidad importante de los PNC, que permitirá también crear una base de conocimientos y adquirir un saber-hacer con vistas a mejorar la eficacia de las *Directrices*. Los PNC respetarán, en sus informes acerca de las actividades de puesta en práctica de las *Directrices* en circunstancias concretas, los principios de transparencia y confidencialidad que se describen en el apartado C4.

II. Guía de Procedimiento dirigida al CIME

22. La Guía de Procedimiento adjunta en anexo a la Decisión del Consejo comprende asimismo una guía de procedimiento dirigida al Comité en el ejercicio de sus responsabilidades, compuesta por las siguientes directrices:

- Cumplir sus atribuciones de una manera eficaz y rápida
- Estudiar las peticiones de ayuda de los PNC
- Organizar intercambios de opiniones acerca de las actividades de los PNC
- Brindar la posibilidad de recurrir a la opinión de expertos

23. El carácter no imperativo de las *Directrices* prohíbe al Comité actuar como un órgano judicial o cuasijudicial. Tampoco deberán ponerse en duda las conclusiones y comunicados formulados por los PNC (distintas de las interpretaciones de las *Directrices*) mediante su reenvío al CIME. Se ha mantenido en la propia Decisión la disposición en la que se prevé que el Comité debe abstenerse de extraer conclusiones acerca del comportamiento de empresas determinadas.

24. El CIME estudiará las peticiones de ayuda de los PNC, incluso cuando exista una duda respecto a la interpretación en circunstancias concretas de las *Directrices*. Este apartado refleja el contenido del apartado C2c) de la Guía de Procedimiento adjunta en anexo a la Decisión del Consejo relativa a los PNC, en virtud del cual se insta a los PNC a recabar la opinión del CIME en caso de duda respecto a la interpretación, en tales circunstancias, de las *Directrices*.

25. El CIME no estará obligado a realizar, con ocasión de las discusiones sobre las actividades de los PNC, exámenes anuales de cada PNC individualmente, sino que podrá formular recomendaciones, cuando se estime necesario, con el fin de mejorar el funcionamiento de los PNC con miras principalmente a una aplicación eficaz de las *Directrices*.

26. El CIME examinará asimismo las quejas motivadas procedentes de un país que haya suscrito las *Directrices* o de un órgano consultivo en el caso de que se reproche a un PNC el no cumplir con sus obligaciones en materia procedimental en la puesta en práctica de las *Directrices* en circunstancias concretas. Esta disposición completa las disposiciones de la Guía de Procedimiento relativas a la elaboración de informes de actividad por parte de los PNC.

27. Seguirán siendo una de las responsabilidades esenciales del CIME las clarificaciones del significado de las *Directrices* a nivel multilateral, con el fin de garantizar la unidad de interpretación de las *Directrices* de un país a otro. El CIME también examinará las peticiones motivadas, formuladas por un país que haya suscrito las *Directrices* o por un órgano consultivo, relativas a la conformidad de una interpretación de las *Directrices* por un PNC con la interpretación del CIME. Estos exámenes no serán necesarios muy a menudo, aunque podrán permitir garantizar una interpretación coherente de las *Directrices*.

28. Por último, el CIME puede decidir el recurrir a expertos para abordar cuestiones más generales (por ejemplo, el trabajo infantil, los derechos humanos) y elaborar informes respecto a estas cuestiones o a cuestiones individuales, o bien para mejorar la eficacia de los procedimientos. Con este fin, el CIME podrá recurrir a expertos de la OCDE, de otros organismos internacionales, de órganos consultivos, de ONG, de medios universitarios y otros. Se sobreentiende que no se trata de crear un grupo especial encargado de resolver cuestiones individuales.