
**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DE EMPLEADORES**

Informe annual 2004

Índice

1. Nuestra misión
2. La OIE - la importancia de la participación en el plano internacional
3. La evolución del programa empresarial
4. La OIE en las regiones
5. Reforzando la Representación Colectiva de las Empresas
6. Colaborando con las Empresas
7. Los empleadores en el plano internacional
8. Órganos de la OIE
9. Federaciones miembros de la OIE
10. Secretaría de la OIE

NUESTRA MISIÓN

Desde 1920, la Organización Internacional de Empleadores ha sido reconocida como la organización representativa de los intereses de los empleadores en las cuestiones de política social y laboral internacional.

LA MISIÓN DE LA OIE CONSISTE EN:

- Promover el entorno de política económica, laboral y social necesario para propiciar y desarrollar la libre empresa y la economía de mercado;
- Proporcionar un foro internacional para reunir, representar y promover los intereses de las organizaciones nacionales de empleadores y de sus miembros en el mundo entero en relación con las cuestiones de política laboral y socio-económica;
- Prestar asistencia, asesorar, representar y ofrecer servicios e información pertinentes a los miembros; establecer y mantener un contacto permanente entre ellos, y coordinar los intereses de los empleadores en el plano internacional, especialmente en el marco de la OIT y en otras instituciones internacionales;
- Promover y apoyar el progreso y el fortalecimiento de organizaciones de empleadores independientes y autónomas, así como mejorar sus capacidades y servicios que prestan a sus miembros;
- Informar a la opinión pública y promover la comprensión de los puntos de vista de los empleadores;
- Facilitar y promover el intercambio y la transferencia de información, experiencia y buenas prácticas entre los miembros.

La Organización Internacional Empleadores

La mayor red empresarial global

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLANO INTERNACIONAL

Las políticas laboral y social han dejado de estar exclusivamente confinadas en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, y los debates políticos relativos a estas cuestiones se producen ahora en distintos foros. En la actualidad, *otras* organizaciones y *otros* actores están cada vez más implicados. Abundan los desafíos en este ámbito para todos los empleadores, y sólo mediante la colaboración y la coordinación activas, la empresa podrá responder a dichos desafíos de manera eficaz.

Para la mayoría de las organizaciones de empleadores actuales, parece existir una avalancha de trabajo urgente que requiere respuestas inmediatas. En consecuencia, para muchas de estas organizaciones, los acontecimientos que se producen en el plano internacional pueden relegarse a un segundo plano, y así ocurre. Esto, lamentablemente es frecuente puesto que en cualquier organización, y especialmente en las de menor tamaño, resulta difícil ver más allá de las cuestiones cotidianas. Sin embargo, esto no resta importancia al hecho de tener que mantenerse atentos al contexto general, dado que muchas de las cuestiones políticas con las que acabarán por enfrentarse las organizaciones de empleadores se plantearán primero en el plano internacional, y es en éste donde han de resolverse, antes de que reaparezcan en el plano nacional.

Con frecuencia, las cuestiones que se plantean en el plano internacional pueden parecer abstractas e incluso insignificantes para los empleadores en el plano nacional. Sin embargo, en el mundo globalizado de hoy, las cuestiones trascienden las fronteras nacionales y, con mayor frecuencia, los sindicatos y las ONG desarrollan sus actividades traspasando dichas fronteras e introduciendo una implicación internacional en los conflictos nacionales. Además, existe una tendencia creciente a desarrollar estructuras que permitan adaptarse mejor a este tipo de cooperación. Son numerosos los sindicatos y las ONG que consideran cada vez más que las instituciones internacionales son mecanismos para resolver problemas. El actual debate sobre la RSE, donde algunos están preconizando con insistencia normas internacionales, es un buen ejemplo de ello.

El fondo de la cuestión es que la participación de los empleadores en la OIT, ya sean del mundo desarrollado o del mundo en desarrollo, nunca ha revestido tanta importancia. La interconexión de los debates de política laboral y social es ampliamente reconocida, así como la necesidad de contar con una participación empresarial coordinada. Es ahí donde la OIE cumple con la función excepcional de transmitir la visión empresarial colectiva, al tiempo que ayuda a sus federaciones a dar respuesta a los debates internacionales.

François Perigot
Presidente

Daniel Funes de Rioja
Vicepresidente Ejecutivo

Antonio Peñalosa
Secretario General

LA EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA EMPRESARIAL

Responsabilidad social de la empresa: un compromiso permanente

La responsabilidad social de la empresa (RSE) afecta de una u otra manera a todas las organizaciones de empleadores y a sus afiliados. Se trata de una cuestión compleja, con muchas partes interesadas, facetas y repercusiones. La OIE participa activamente en diversos debates sobre la RSE. De hecho, en un número creciente de foros de todo el mundo, la RSE ocupa un lugar destacado en prioridades de distintos actores, que van desde las ONG y las instituciones académicas hasta los gobiernos y las empresas.

Los importantes debates que tienen lugar en el seno de la Unión Europea, de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional de Normalización (ISO), o en el contexto de la labor desarrollada en la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización* de la OIT, han llevado a la OIE a mantenerse atenta a fin de dar a conocer los puntos de vista de los empleadores, inspirándose para ello en el enfoque sobre la RSE elaborado por la OIE en 2003.

En el contexto de la OIT, la orientación de la OIE en esta discusión se ha basado en la labor de su Grupo de Trabajo sobre la RSE, que ha elaborado una posición de los empleadores en este debate. Dicha posición expresa el apoyo de los empleadores a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social como punto de referencia de la OIT para las empresas en el debate sobre la RSE, y fomenta la promoción de la misma. También insta a que la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales siga siendo un depósito neutral de información relativa a las iniciativas sociales encabezadas por las empresas. Por último, en el documento de posición se subraya la importancia del papel de la OIT a la hora de fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para aplicar y velar por el cumplimiento de sus legislaciones laborales nacionales.

Los empleadores también tienen una posición clara en cuanto a lo que no desean que haga la OIT: concretamente, convertirse en una organización de control o verificación respecto de las iniciativas voluntarias de las empresas en materia de RSE; juzgar o clasificar los resultados o el comportamiento de las empresas; establecer cualquier tipo de condición a favor o en contra de las empresas sobre la base de su actividad o falta de ella en el ámbito de la RSE; y, de manera quizás más fundamental, trasladar a las empresas la responsabilidad en relación con las normas internacionales del trabajo.

La respuesta de la OIE en relación con la RSE:

- apoyar las iniciativas de los miembros para promover la RSE entre las empresas;
- difundir los documentos de la OIE sobre la RSE y la Guía de la Declaración EMN;
- desarrollar materiales a fin de prestar asistencia a las empresas en el marco del debate sobre la RSE;
- asesorar a los miembros acerca de la evolución de la RSE en el plano internacional, y
- organizar en 2005 un evento relacionado con la RSE, en respuesta al informe de la Comisión Mundial.

El Grupo de Trabajo sobre la RSE de la OIE

El Grupo de Trabajo sobre la RSE de la OIE cumple dos cometidos principales. En primer lugar, es un mecanismo a través del cual la OIE puede obtener periódica y rápidamente información de sus miembros acerca de las cuestiones que se plantean en este ámbito. En segundo lugar, es un instrumento dinámico que sirve para que las organizaciones de empleadores puedan mantener el compromiso que hayan contraído en materia de RSE. La labor del Grupo de Trabajo sobre la RSE sirvió fue la base para la elaboración de las actuales política y estrategia de la OIE en materia de RSE, a las que se hace normalmente referencia en los debates internacionales como la posición de las empresas.

El modelo del Grupo de Trabajo ha servido para garantizar que la representación de las empresas que asume la OIE en el debate sobre la RSE siga siendo dinámica y anticipe las necesidades de las federaciones miembros.

"La empresa siempre ha reconocido que desempeña, junto a otros actores, un papel importante a la hora de contribuir al desarrollo de las comunidades en las que lleva a cabo sus actividades. Esta idea se ha integrado en un debate que evoluciona sobre el papel de la empresa en un mundo que se globaliza."

Renate Hornung-Draus (BDA) – Alemania
Presidenta del Grupo de Trabajo de la OIE sobre la RSE

Llevar a la práctica las iniciativas internacionales

El Informe de la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización* de la OIT se presentó a finales del mes de febrero. Aunque las empresas tendrían una posición distinta respecto de gran parte del contenido del Informe, otra gran parte del mismo también resulta válida. Quizás la conclusión más destacada de este Informe es que la globalización puede ser una fuerza enorme a la hora de lograr un cambio positivo- *en lo económico, lo político y lo social*. La Comisión ha contribuido a alejar el debate sobre la globalización de las polémicas basadas en el enfrentamiento. No obstante, se trata de un Informe que entraña compromisos, y cabe dudar que incluso uno solo de los 26 comisarios esté de acuerdo con ***todas*** sus recomendaciones.

Algunas de las recomendaciones ofrecen a la OIT una oportunidad para concentrarse en los ámbitos clave en los que puede aportar un valor añadido y en los que ha demostrado su eficacia y su competencia. Por encima de todo, el Informe da la posibilidad a la OIT de situarse dentro del sistema multilateral como el principal organismo encargado de desarrollar políticas prácticas para la creación de empleo.

El Informe tiene un objetivo fundamental: "*Hacer del trabajo decente un objetivo global*". Este objetivo exigirá concentrarse en la práctica en quienes trabajan en las peores condiciones - es decir, los que lo hacen en la economía informal. Es preciso dar un verdadero énfasis a la promoción de las políticas de mercado de trabajo y de las instituciones conexas a fin de que puedan servir a todos. Las normativas tienen que servir a las empresas y a los trabajadores, y no plantearles dificultades. No será fácil lograr este objetivo. Sin embargo, la OIT está bien situada para lograr un verdadero cambio.

Un número creciente de líderes de opinión internacionales reconoce el papel fundamental que puede desempeñar el sector privado en el ámbito del desarrollo y la mitigación de la pobreza, y dicho reconocimiento fue un elemento fundamental de otro informe, el del PNUD, publicado en 2004 con el título "*El impulso del empresariado: el potencial de las empresas al servicio de los pobres*". Importantes iniciativas globales de este tipo pueden ser un mecanismo útil para poner de relieve un problema, pero lo que se necesita sobre todo son resultados tangibles y prácticos con repercusiones reales.

"La OIT es la mejor instancia para llevar a la práctica muchas de estas recomendaciones sin por ello cambiar o debilitar su trabajo actual o su mandato tradicional. Cada vez más, la OIT se centra en el fomento del empleo como medio principal para salir de la pobreza, lo que es una señal muy positiva".

Daniel Funes de Rioja, Conferencia Internacional del Trabajo, 2004

"El informe de la Comisión Mundial reconoce los beneficios que la globalización puede brindar al mundo y reconoce, asimismo, su potencial en términos de desarrollo económico, político y social. Sin embargo, para eso hay que tomar seriamente en cuenta los principios básicos y los valores que son el fundamento de un modelo democrático de economía de mercado".

François Perigot, Conferencia Internacional del Trabajo, 2004

Pequeñas y medianas empresas: la clave para el desarrollo

La OIE realizó a lo largo del año, en colaboración con la OIT, un estudio sobre siete organizaciones de empleadores y su papel en relación con el espíritu empresarial y el desarrollo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Uno de los mensajes fundamentales que surge de dicho estudio es que son las organizaciones de empleadores, y *no los gobiernos*, las que tienen el potencial más importante a la hora de crear las condiciones para que prosperen las PYME y los empresarios. La labor fundamental para crear el entorno propicio a fin de atraer las inversiones extranjeras directas, desarrollar una cultura empresarial e incorporar a la economía informal en la economía formal, la tienen que desarrollar las organizaciones de empleadores. Estos son los elementos esenciales que permitirían a un mayor número de países en desarrollo acceder a los beneficios de la mundialización.

En el estudio también se destaca el hecho de que muchas organizaciones de empleadores de los países en desarrollo y en transición necesitan verdadera asistencia técnica para poder aumentar el número de sus afiliados, desarrollar los servicios que prestan a sus miembros y aumentar la eficacia de su representación en el plano nacional. En muchos casos, ello requiere estrategias que tengan un impacto en el sector informal de la economía, que es a menudo donde trabaja la mayoría de la gente.

En consecuencia, se han acelerado las labores con ACT/EMP y el Sector de Empleo de la OIT a fin de elaborar un conjunto de herramientas (*kit*) destinado a las organizaciones de empleadores que emprenden estrategias de desarrollo de las PYME. El *kit* se ha concebido sobre la base de un enfoque integral del desarrollo de las PYME destinado a que las organizaciones de empleadores lo puedan aplicar desde la formulación hasta la puesta en práctica. Dichas herramientas se están desarrollando en torno a tres categorías: el *cabildeo* (influir para lograr un entorno normativo propicio), el *desarrollo de servicios* y la *representación* (aumentar la afiliación de PYME).

“Todo el mundo coincide en que, si se hace con visión estratégica y de manera sostenible, una posibilidad de crecimiento importante de las organizaciones de empleadores sería la afiliación de un mayor número de PYME.”

Las organizaciones de empleadores y la promoción de las pequeñas y medianas empresas: experiencias prácticas en siete países

La respuesta de las empresas en la lucha contra la corrupción

Una de las cuestiones fundamentales que se derivan de la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*, y que los empleadores han recalcado con insistencia, es la importancia de una gobernanza buena y eficaz. Para que una economía democrática de mercado tenga éxito, el primer paso que han de dar las sociedades es crear unas estructuras de gobernanza transparentes, exentas de corrupción, democráticas y, por encima de todo, que sirvan de verdad el interés público, y que rindan cuentas ante la población.

Las consecuencias de la corrupción pueden impregnarlo todo, pues crean debilidad o inestabilidad política, instauran una falta de confianza en las autoridades políticas y públicas, propician la competencia desleal (o incluso peor, la falta de competencia), aumentan los costos empresariales, socavan la confianza de los inversores y obstaculizan la creación de empresas en nuevas áreas de negocio. Todo ello contribuye a dificultar el desarrollo económico, político y social. En algunos casos, la gente considera además que la corrupción representa un fracaso de la democracia, y el hecho de que esté presente en la vida diaria puede contribuir a socavar el apoyo de la población al sistema político y judicial. Aunque la lucha contra la corrupción figura en los programas de muchas organizaciones de empleadores, puede resultar difícil encontrar vías concretas y prácticas para llevarlos a la práctica ya que, a menudo, entran en juego otros factores con un alto contenido político.

El enfoque de la OIE en esta cuestión es tratar de concentrarse en desarrollar una manera de combatir la corrupción que abarque a todas las empresas, y no quede limitada al ámbito de las multinacionales. La OIE también se ha implicado durante el año en el marco del Pacto Mundial para tratar de lograr una mayor sensibilización respecto de este enfoque.

Previo a la reunión anual europea de la OIE en Polonia, la OIE y ACT/EMP organizaron un seminario europeo sobre el papel de las organizaciones de empleadores en la lucha contra la corrupción. Con este proceso, se ha iniciado una sensibilización de los miembros de todas las regiones respecto de su propio papel en la lucha contra la corrupción.

"La buena gobernanza y sus estructuras necesitan construirse desde la base hacia arriba, llegando a todos los niveles, e implicando a todos los actores. Las instituciones bien gestionadas, tanto en el plano nacional como en el local, desempeñan una función de la mayor importancia a la hora de facilitar la integración y garantizar que los beneficios de la globalización alcancen a un mayor número de personas."

Michel Barde (FER) - Suiza
Vicepresidente europeo de la OIE

Lograr una migración laboral internacional en beneficio de todos

Se calcula que el número total de migrantes en el mundo se duplicó entre 1965 y 2000, pasando de 75 millones a 150 millones. En la actualidad, se considera que 120 millones son trabajadores migrantes. Aunque es cierto que la migración fue más importante en el cambio de siglo, la situación actual se caracteriza por afectar a un mayor número de países de origen, de tránsito y de destino.

En los países en desarrollo, está creciendo la competencia para contratar a inmigrantes calificados a fin de resolver la falta de mano de obra en sectores clave. En dichos sectores, los empleadores están colaborando cada vez más estrechamente con los gobiernos y con los demás interlocutores sociales para determinar dónde existe escasez y proponer medidas para rectificar la situación, tales como asegurarse de que los permisos de residencia y de trabajo están al alcance de aquellos que disponen de las calificaciones exigidas. No cabe duda de que la migración laboral puede tener un resultado neto benéfico tanto en los países de origen como en los países de destino. Puede convertirse en una situación en la que todos ganen.

En el plano internacional, se han iniciado diversos procesos que abordan esta cuestión. La OIE ha estado colaborando estrechamente con la *Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales*, creada por el Secretario General de las Naciones Unidas en diciembre de 2003 y cuyo principal mandato es destacar la importancia de la cuestión de la migración mundial. La Comisión también se encarga de analizar los vacíos existentes en las actuales políticas de migración y de examinar los vínculos entre éstas y otros problemas.

En lo que atañe a la ronda comercial multilateral de Doha, el centro de atención es la mayor liberalización del comercio de servicios a través de los movimientos transfronterizos del personal profesional, administrativo y técnico. La OIE sigue de cerca esta evolución a través del proceso consultivo de la OMC, en el que participa. En la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2004 un *marco multilateral sobre la migración* para orientar sus futuras labores en este ámbito. Cabe destacar que su aplicación debe coordinarse con la de los demás procesos internacionales.

"Trabajemos juntos para lograr que la migración laboral internacional se convierta en una situación en la que todos ganen."

Jorge de Regil (CONCAMIN) - México

Portavoz de los empleadores, discusión general de la CIT 2004 sobre los trabajadores migrantes

Las empresas, en primera línea de la lucha contra el VIH/SIDA

El mensaje fundamental de la OIE a la XV Conferencia Internacional sobre el SIDA, celebrada en Tailandia, fue simplemente que ningún grupo podría luchar sólo contra el VIH/SIDA, y que la colaboración entre la comunidad empresarial y los demás actores, en los planos tanto nacional como internacional, resultaba esencial para dar una respuesta eficaz.

Este liderazgo de las empresas en la lucha contra la epidemia del VIH/SIDA es objeto de un reconocimiento creciente. Debido a que quienes se encuentran en edad de trabajar son los más afectados por las consecuencias de este azote mortal, el VIH/SIDA es un problema grave en el lugar de trabajo. En consecuencia, las asociaciones globales constituyen una parte esencial de la respuesta. En este ámbito, la OIE ha desarrollado estrechas relaciones de trabajo con el *ONUSIDA* y el *Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria*. Richard Feachem, Director Ejecutivo del Fondo Mundial, se dirigió al Grupo de los Empleadores durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del mes de junio para discutir acerca de las posibilidades de colaboración entre las federaciones y el Fondo en el plano nacional. La OIE también participó en el primer Foro de Asociación del Fondo celebrado en Bangkok.

Durante este año, la *Declaración conjunta para combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo*, suscrita por la OIE y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), comenzó a producir resultados tangibles con el lanzamiento de programas de actividades específicas. Se han elaborado planes nacionales de acción dirigidos inicialmente a ocho de los países más afectados de África. Ya pueden observarse progresos notables en varios de estos países. Actividades tales como la formación de educadores comunitarios, el desarrollo de materiales didácticos conjuntos y la elaboración de directrices para las políticas en el lugar de trabajo forman ahora parte de la puesta en práctica de estos planes nacionales de acción.

La OIE también ha estado colaborando con sus federaciones a fin de concentrar los esfuerzos de movilización de recursos procedentes de los donantes multilaterales y nacionales, y para encontrar la manera de desarrollar mayores esfuerzos con las empresas multinacionales (la OIE trabajó con varias de ellas durante el año).

"La colaboración entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores resulta indispensable si se quiere que la lucha contra la epidemia del VIH/SIDA en el lugar de trabajo tenga éxito. Juntas, las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales tienen mayor peso que la suma de sus pesos individuales."

Antonio Peñalosa - Secretario General de la OIE
XV Conferencia Internacional sobre el SIDA, Bangkok

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: el compromiso permanente de los empleadores

Dado el papel que asumieron los empleadores en la elaboración de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, resulta indispensable que la OIE mantenga de manera visible y coherente su compromiso para el éxito de la misma. La fuerza de la Declaración procede de que, a diferencia de los mecanismos de control de la OIT, que representan la vía jurídica, la Declaración es una vía política. Las obligaciones políticas exigidas para llevar la práctica los principios en virtud de la Declaración son distintas de las obligaciones jurídicas específicas que se contraen al ratificar cualquier convenio. A lo largo del año, la OIE participó activamente y de distintas maneras para asegurarse de que este impulso fundamental se mantuviera intacto.

Como en cualquier proceso, el examen es un elemento esencial a la hora de mantener la pertinencia del mismo, y la OIE está emprendiendo, junto a la OIT y a los demás interlocutores sociales, el examen de la eficacia de los mecanismos de seguimiento, incluida la cooperación técnica. El Grupo de los Empleadores considera que la asistencia técnica debería centrarse y dirigirse a la obtención de resultados concretos, sustanciales y medibles. La OIE está aprovechando esta oportunidad para lanzar una reflexión más amplia acerca del futuro de la Declaración y de la contribución que los empleadores pueden hacer para la realización de sus principios.

Lo que resulta evidente es que la Declaración es hoy más pertinente que nunca. Los principios laborales del Pacto Mundial están basados en los principios fundamentales de la Declaración. La OIE seguirá asegurándose de que este instrumento tan importante conserve su naturaleza y objetivo.

"En lo que atañe a la Declaración, consideramos que lo más importante son, en último término, las medidas adoptadas para llevar a la práctica los principios fundamentales. Por supuesto, la ratificación puede ser importante, pero se trata a menudo de un gesto simbólico más que de un gesto real."

Ed Potter (USCIB) – Estados Unidos
Portavoz de los empleadores, Declaración de la OIT

Libertad sindical y de asociación: consecuencias directas para las empresas

El principio de la libertad sindical y de asociación repercute de distintas maneras sobre las empresas. En lo que atañe al mecanismo de la OIT encargado de esta cuestión - el Comité de Libertad Sindical - sigue siendo un elemento clave y muy importante de la labor de la OIE. En sus 50 años de historia, son muy pocos los países que no se han visto directamente afectados por su labor.

Durante 2004, la OIE siguió prestando servicios a las federaciones miembros ofreciendo asistencia y asesoramiento en relación con los procedimientos del Comité de Libertad Sindical, tanto en los casos en que empresas privadas se veían implicadas en alegatos de incumplimiento, como en los casos en que las organizaciones de empleadores eran víctimas de gobiernos abusivos o de legislaciones que vulneraban directamente sus derechos de libertad de asociación.

Durante el año 2004, el caso probablemente más notable para los empleadores fue la queja presentada por la OIE contra el Gobierno de Venezuela. En sus recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical consideró que el Gobierno de Venezuela seguía adoptando contra los empleadores medidas que constituían ataques físicos, económicos y morales a la comunidad empresarial independiente de Venezuela. Otros casos en que se vieron implicadas organizaciones de empleadores fueron las reclamaciones presentadas contra los gobiernos de Macedonia y de Serbia y Montenegro. En ambos casos, el Comité de Libertad Sindical formuló recomendaciones para que se eliminaran las restricciones legales que vulneraban el derecho de los empleadores locales a registrarse.

En lo que atañe a empresas concretas, la OIE, a través de su federación miembro en Chile (CPC), prestó asistencia a Lan Chile, la aerolínea nacional, para aclarar las acusaciones de violaciones de la libertad sindical formuladas contra ella. La información facilitada por la CPC a través de la OIE cambió por completo la orientación del caso. Mientras que las conclusiones iniciales establecían que la empresa había incurrido en prácticas laborales desleales, las conclusiones finales absolvieron por completo a la empresa de cualquier actividad ilegal.

En otros casos, la OIE prestó asistencia para facilitar una mejor comprensión de situaciones concretas. Uno de estos casos se refería a los alegatos formulados por los sindicatos suizos, según los cuales la legislación nacional no ofrecía una protección suficiente en el ámbito de la libertad sindical. La intervención de la OIE resultó crucial para lograr un cambio de orientación del caso, que tuvo repercusiones en el actual proceso de negociación entre Suiza y la Unión Europea. La OIE también aprovechó este caso para cuestionar la práctica tradicional de recomendar la readmisión en los casos de supuesta discriminación antisindical, dado que no hay ningún convenio de la OIT que considere la readmisión como una reparación.

LA OIE EN LAS REGIONES

ÁFRICA

Fortalecer la representatividad de las empresas en el plano nacional

Cada vez más, el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores en África en términos de la aplicación de estrategias nacionales de desarrollo. A este respecto, el proceso de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), la puesta en práctica de la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD) y el Programa de Trabajo Decente de la OIT son algunas de las principales iniciativas de las que se valen las federaciones regionales para tratar de propiciar el cambio.

Todos estos esfuerzos están ligados a la fuerza global de los empleadores, a la necesidad de que permanezcan unidos, y a su capacidad para responder a la evolución de las necesidades de sus miembros. Este fue uno de los temas principales que se trataron durante la Conferencia de Organizaciones de Empleadores de África Oriental, Central y Meridional que se celebró en Mauricio.

Durante este año también se desarrollaron otras iniciativas en la región, en algunos casos con miras a la fusión de diversas organizaciones, y en otros para constituir alianzas. El próximo año la OIE elaborará, junto a ACT/EMP, un conjunto de herramientas para ayudar a las federaciones que deseen tomar este tipo de decisiones y para guiarlos en la manera de proceder.

VIH/SIDA

Sin lugar a dudas, el VIH/SIDA sigue siendo el principal reto para las empresas de toda la región. La OIE desarrolló actividades en diversos frentes a este respecto, y de manera especial en África, donde se pusieron en marcha diversos planes nacionales de acción. Dichos planes de acción eran la primera manifestación concreta de la *Declaración conjunta OIE/CIOSL para combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo*, firmada en 2003. Se han puesto en marcha planes nacionales de acción en ocho países africanos. Se están celebrando consultas con diversas empresas multinacionales, el ONUSIDA, el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria, la OMS, la OIT y los organismos donantes acerca de la manera de apoyar estos proyectos piloto.

Estrategias de lucha contra la pobreza

Ouagadougou (Burkina Faso) fue la ciudad elegida para celebrar la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana, que se centró en las estrategias de creación de empleo y de alivio de la pobreza. Este acontecimiento estuvo precedido por el *Foro de los Interlocutores Sociales de África*, que reunió a representantes de los empleadores y los sindicatos de toda la región. Al dirigirse a estos foros, la OIE reiteró que el trabajo decente sólo podría lograrse si se instauraba un entorno propicio para la creación de empresas y el desarrollo.

ASIA

Una vez que la Cámara de Comercio e Industria de Vietnam se incorporó como miembro de la OIE, se comenzó a prestar asistencia práctica a esta organización para ayudarla a responder de manera eficaz a la transformación del sistema nacional de relaciones laborales y a los cambios en curso. Las labores que se desarrollan sobre el terreno se centran cada vez más en aspectos prácticos, tales como la prestación de asistencia directa para elaborar objetivos estratégicos e indicadores de logro, la asistencia a las organizaciones para que aprendan de la experiencia de las demás mediante la realización de giras de estudio, y el desarrollo de capacidades en el ámbito de las relaciones laborales, tales como las técnicas de negociación o de gestión de la mano de obra, etcétera.

Productividad y competitividad

Las relaciones laborales y la RSE son temas que están adquiriendo una importancia creciente. Dentro del contexto de la competitividad, la productividad y las cuestiones ligadas a la gestión de la cadena de suministro, este fue el año en que el Acuerdo Multifibra en el sector textil y del vestido llegó a su término, lo cual conlleva importantes retos para la región.

La OIE, la CAPE y la OIT celebraron una importante reunión regional en Kuala Lumpur a fin de discutir sobre la contribución de las organizaciones de empleadores para mejorar la productividad de las empresas. Muchos países de la región como Nepal, Bangladesh y la India tienen o están estudiando mecanismos para tratar las cuestiones ligadas a la productividad.

La OIE y la CAPE están definiendo mecanismos para intercambiar experiencias y extraer enseñanzas de los éxitos obtenidos por ambas en la región. Antes de la reunión de la Junta Directiva de la Confederación de Empleadores de la Asean (ACE) en Bangkok, se celebró un seminario sobre *Productividad, Crecimiento y Competitividad Empresarial*. Además, se dedicó una sesión especial a las repercusiones del VIH/SIDA sobre la productividad de las empresas de la región.

Empleo

El desarrollo de la economía china resulta de gran importancia para la región y, en consecuencia, el *Foro de China sobre el Empleo* suscitó gran interés. Es evidente que China tiene ante sí grandes desafíos: la brecha entre el medio urbano y el rural, el acceso a la OMC, la escasez de conocimientos técnicos especializados, el crecimiento de la economía informal y la reestructuración de las empresas estatales.

En el plano nacional, el espíritu empresarial ocupa un lugar destacado entre las iniciativas del Gobierno. Se ha creado un programa destinado a ayudar a los empresarios en potencia (por ejemplo ofreciendo asistencia financiera y de otro tipo). Con el apoyo de la OIE, la OIT ha prestado una importante asistencia a través del establecimiento de planes *Inicie y Mejore su Negocio* (SIYB) en 100 ciudades chinas, así como con la creación de un Centro de Recursos destinado a las mujeres empresarias.

Por último, la OIE sigue esforzándose por desarrollar respuestas prácticas para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes. Hasta la fecha, se ha obtenido un éxito limitado pero, a raíz de una reunión tripartita de la OIT celebrada en Amman (Jordania), se han puesto

en marcha trabajos preliminares con miras a la formulación de estrategias nacionales de empleo de los jóvenes en los países árabes.

Las Américas

Cumbre de las Américas: en marcha hacia la integración económica

Durante el año se aceleró la integración económica regional, con la conclusión de seis nuevos acuerdos comerciales, que elevan a 18 el número total de acuerdos de este tipo.

Con arreglo al proyecto de texto relativo a la creación de un Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), las partes reafirmarían sus obligaciones como miembros de la OIT y sus compromisos en virtud de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además de los cuatro principios recogidos en la Declaración, se ha incorporado un quinto adicional que se refiere a unas "*condiciones de trabajo aceptables en materia de horas de trabajo y salud y seguridad en el trabajo*".

La OIE siguió de cerca estos procesos, participando en las actividades desarrolladas en el contexto del Plan de Acción adoptado por la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA).

Desafíos para la empresa en un nuevo paisaje político

La XV Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas se celebró en San José (Costa Rica), y el debate principal trató de los cambios en el sistema político tradicional y sus repercusiones sobre la comunidad empresarial. La Reunión adoptó una Declaración para transmitir un mensaje de la comunidad empresarial a los Jefes de Estado Iberoamericanos, reiterando la necesidad de la formulación de políticas nacionales de empleo.

Fortaleciendo la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores

Sin lugar a dudas, la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores siguió siendo una de las prioridades de la OIE en la región. El Instituto Latinoamericano de Gerencia de Organizaciones Empresariales (ILGO) sigue siendo un programa único de categoría mundial para los empleadores de la región y, desde hace 20 años, ha venido proporcionando formación muy especializada a los dirigentes y altos funcionarios de las organizaciones de empleadores. Se está estudiando activamente la posibilidad de extender el programa del ILGO a otras regiones.

Estrechar los lazos con Europa

Con la coordinación de la OIE, representantes de más de veinte federaciones miembros participaron en el "Tercer Encuentro de la Sociedad Civil Organizada Unión Europea-América Latina y Caribe", que se celebró en la Ciudad de México. Patrocinada por el Comité Económico y Social Europeo, el tema principal de la Reunión fue la cohesión social y, en particular, las maneras de reducir las desigualdades, combatir la exclusión y propiciar el desarrollo económico y la reforma del mercado de trabajo. Las conclusiones de la Reunión se transmitieron posteriormente a la Cumbre de Jefes de Estado de la Unión Europea, América Latina y el Caribe.

EUROPA

En lo que atañe a las labores técnicas, gran parte del trabajo desarrollado durante el año se centró en los ámbitos de la gobernanza y el desarrollo de la organización. A través de ACT/EMP, los programas se concentraron en el fomento de la afiliación, la estructura de los miembros y el desarrollo de la representatividad y las estructuras financieras.

El debate sobre la RSE

La responsabilidad social de la empresa fue, durante el año, un tema fundamental para las federaciones europeas, y la OIE estuvo, y sigue estando, muy comprometida con este debate en el plano europeo, especialmente a través del Comité de Asuntos Sociales de la UNICE. La OIE participó activamente en la coordinación de la posición de los empleadores europeos y de todo el mundo en relación con la RSE.

En el plano individual, las federaciones participaron en los respectivos debates nacionales sobre la RSE. Junto a la OIE, el *MEDEF International* organizó en el mes de enero una reunión para tratar la dimensión internacional del compromiso de las empresas con la sociedad. Esta reunión supuso una oportunidad para que las empresas francesas compartieran perspectivas y experiencias nacionales e internacionales, y entablaran relaciones con el movimiento sindical internacional. Los empleadores de Irlanda (IBEC) elaboraron su primer informe de fondo sobre la RSE, y la OIE aportó la dimensión internacional en la presentación de dicho informe en Dublín.

En Suecia, la Organización Internacional de Normalización (ISO) organizó en el mes de junio una Conferencia de dos días de duración en Estocolmo, como parte de su proceso para estudiar la oportunidad de la elaboración de materiales de la ISO en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. En estrecha colaboración con la Confederación Empresarial Sueca, la OIE logró que prevaleciera una actitud de sentido común en este proceso. Por último, en Alemania, la OIE se ocupó del mismo tema junto al BDA, participando en diversos actos.

Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental

El apoyo continuo prestado por el Organismo Suizo para el Desarrollo y la Cooperación a la Red de Expertos de la OIE en Materia de Legislación Laboral, creada por las organizaciones de empleadores de Europa sudoriental, ha permitido un crecimiento importante de dicha red. El año se caracterizó principalmente por el desarrollo de actividades nacionales y de programas de coordinación entre Moldova y Rumania, por una parte, y entre Croacia y Montenegro por otra.

Se examinaron los progresos realizados con ocasión de la reunión regional anual de la Red, así como durante una reunión conjunta entre la OIE y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En paralelo con las actividades desarrolladas en relación con esta Red, los miembros de la OIE en la región participaron en otros proyectos en el contexto del Pacto de Estabilidad, tales como programas sobre el espíritu empresarial, el empleo, la protección social y la energía.

REFORZANDO LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS

En 2004 el número de debates sobre cuestiones que presentaban un interés para la OIE siguió creciendo y, como en años anteriores, esto llevó a la Organización a colaborar con diversas organizaciones empresariales en los planos nacional, regional e internacional.

Cuestiones tales como los derechos humanos, la normalización y la RSE hicieron que la OIE prosiguiera su estrecha colaboración con la CCI y el BIAC. En lo que se refiere al debate sobre los derechos humanos, los esfuerzos conjuntos de la OIE y la CCI fueron fundamentales a la hora de influir sobre el resultado del examen que realizó la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del "proyecto de normas". La continuación de este debate hará que dicha colaboración siga reforzándose.

En el plano europeo, la CES sigue siendo un interlocutor importante para la OIE. Los debates sobre la RSE, el tiempo de trabajo y la seguridad y la salud en el marco europeo no son sino algunas de las áreas políticas en que la OIE participó, ya que la experiencia europea se convierte cada vez más en una referencia para los debates internacionales. La colaboración con la Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico (CAPE), la Confederación Panafricana de Empleadores (PEC) y la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE) sigue progresando. La OIE prestó apoyo a diversas iniciativas y reuniones regionales a lo largo del año, tales como el Foro de Coordinadores Laborales de Centroamérica, destinado a prestar asistencia a las federaciones miembros de la región en sus preparativos y coordinación de las negociaciones para lograr un acuerdo de libre comercio entre los países de Centroamérica y los Estados Unidos.

Interlocutores de la OIE en 2004

- Asociación de Empleadores de África Occidental (FOPAO)
- Cámara de Comercio Internacional
- Comité Consultivo Económico e Industrial ante la OCDE (BIAC)
- Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico (CAPE)
- Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE)
- Confederación de Empleadores del Caribe (CEC)
- Confederación Panafricana de Empleadores (PEC)
- Federación de Entidades Privadas de Centroamérica y Panamá (FEDEPRICAP)
- Foro de Empleadores de Europa Sudoriental (SEEEF)
- International Business Leaders Forum (IBLF)
- Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa (UNICE)
- Unión General de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura de los Países Árabes
- Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa (UNIAPAC)
- Unión Internacional de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

COLABORARANDO CON LAS EMPRESAS

En un mundo cada vez más integrado, las empresas han de enfrentarse a diferentes desafíos en constante evolución: por citar algunos, el trabajo con cadenas de suministro complejas, las campañas lanzadas por las ONG contra las empresas multinacionales, las normas internacionales del trabajo y su vinculación a la RSE, las cuestiones de libertad sindical y de asociación, etcétera. Sin lugar a dudas, en la situación actual, las grandes empresas tratan de colaborar cada vez más con las organizaciones internacionales, y la OIT constituye a menudo un punto de partida evidente a este respecto. En este sentido, diversas empresas se han puesto en comunicación con la OIE, a través de las federaciones miembros, quien les ha ofrecido orientaciones sobre las cuestiones arriba mencionadas.

Sin embargo, con el fin de sortear posibles escollos en el camino, si las empresas desean trabajar con la OIT deberían comenzar por discutir de sus intenciones con su organización nacional de empleadores respectiva y, posteriormente, con la OIE y ACT/EMP. Una orientación sencilla y clara a las empresas al inicio del proceso puede contribuir a menudo a evitar problemas que podrían surgir posteriormente.

Grupo Consultivo de Empresas de la OIE

El Grupo Consultivo de Empresas de la OIE sigue siendo un importante mecanismo que sirve a la Organización para abordar problemas concretos que se plantean esporádicamente. Este grupo de personalidades empresariales de alto nivel sólo suele reunirse ocasionalmente para discutir cuestiones importantes, cuando éstas surgen.

En 2002, el Grupo se reunió con la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización* y realizó una contribución importante al proceso de dicha Comisión, completando la labor desarrollada por los miembros empresariales de la misma. Este año, la principal cuestión abordada por el Grupo fue la de la relación entre los derechos humanos y las empresas y el debate en curso en el OACNUDH. Esta intervención, que no se llevó a cabo únicamente ante los funcionarios superiores, sino que también llegó a algunos miembros gubernamentales de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, permitió ampliar la visión empresarial respecto de esta cuestión potencialmente conflictiva. El año que viene, el Grupo desempeñará un papel activo en el debate sobre la RSE.

Actividades sectoriales

La OIT lanzó los programas de acción sectoriales tripartitos en el plano nacional, materializado en seis programas que abarcaron los siguientes sectores: la agricultura; la construcción; la educación; los servicios financieros; la hotelería, la restauración y el turismo, y las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido. También se inició un programa de acción intersectorial sobre el VIH/SIDA. De hecho, este año sólo se celebró una reunión de tipo “tradicional”, sobre *el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas*.

Dado que el consenso tripartito en el plano nacional resulta indispensable para los programas nacionales de acción, es preciso concebir y elaborar nuevos procedimientos. La principal consecuencia fue la creación de grupos directivos nacionales, que son órganos tripartitos encargados de definir las prioridades del programa de acción respectivo. Como cabía esperar, este fue un proceso relativamente lento, lo cual hizo que se retrasara el inicio efectivo de cada uno de los programas.

En noviembre de 2004, varios grupos directivos nacionales ya habían comenzado sus labores y definido sus prioridades nacionales, mientras que otros tenían previsto celebrar sus reuniones iniciales en diciembre de 2004 o a comienzos de 2005.

A lo largo del año, la Secretaría de la OIE y las federaciones miembros colaboraron estrechamente con las asociaciones internacionales sectoriales de empleadores interesadas en los programas de acción en curso. Las labores desarrolladas junto a estas organizaciones se han reforzado de manera considerable durante los doce últimos meses, tanto en términos generales como, de manera más específica, en términos de la influencia sobre los programas de actividades.

En 2004, la OIE colaboró con las siguientes entidades sectoriales internacionales:

- Airline Personnel Directors Conference (APDC)
- Assembly of Employers’ Organizations in the European Food and Drink Industry (AEFD)
- Confederación de Asociaciones Internacionales de Contratistas
- Confederación Internacional de las Empresas de Trabajo Temporal (CIETT)
- Consejo Europeo de la Industria Química (CEFIC)
- Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries (CEEMET)
- EuroCommerce
- Federación Internacional de Armadores (ISF)
- International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC)
- International Hotel and Restaurant Association
- Unión Internacional de Transportes por Carretera

LOS EMPLEADORES EN EL PLANO INTERNACIONAL

Organización Internacional del Trabajo

La *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización* ha influido sobre casi todos los aspectos de la labor de la OIT en 2004. Lo que queda claro es que existen ahora visiones enfrentadas en cuanto a la orientación que debería adoptar esta Organización.

La OIT dispone de un espacio propio dentro del sistema mundial. Por ejemplo, las normas internacionales del trabajo tienen que adaptarse a las nuevas realidades globales; la creación de empleo tiene que situarse al frente de las estrategias nacionales de desarrollo; es preciso abordar de manera eficaz el problema de la economía informal con políticas apropiadas; el trabajo infantil sigue siendo un grave problema; muchos países en desarrollo necesitan asistencia urgente para poder desarrollar instituciones y sistemas laborales eficaces; es preciso crear redes de seguridad social. Estas son las áreas en las que la OIE espera que la OIT se centre para poder contribuir de manera significativa.

Del mismo modo, las comisiones del Consejo de Administración quedaron en segundo plano tras la Comisión Mundial, especialmente en lo que atañe al **Marco de Políticas y Estrategias 2006-2009**. Dicho documento fue rechazado puesto que era evidente que lo que proponía era apartarse del mundo del trabajo y de la cooperación técnica para dedicarse a la promoción de políticas. A este respecto, siguieron manifestándose inquietudes en relación con las actividades de **cooperación técnica**. Dichas actividades se vieron especialmente afectadas en el Sector de Empleo, lo cual no deja de ser irónico dado que la OIT participa en los esfuerzos internacionales para que se reconozca la importancia fundamental del empleo como vía para escapar de la pobreza.

El **Programa Global de Empleo** sigue siendo la principal respuesta política de la OIT en el ámbito del empleo, y durante este año siguió asistiéndose a la aplicación práctica del mismo, más específicamente en ámbitos tales como el desarrollo de las PYME y el espíritu empresarial. Los programas existen desde hace tiempo y producen buenos resultados. Sin embargo, la financiación de los mismos continua siendo insuficiente.

Prosiguió el debate relativo a las posibles mejoras de las **actividades normativas** de la OIT, que permitió ciertos avances, aunque de alcance limitado. Se adoptaron nuevas medidas para reglamentar el proceso mediante el cual se presentan reclamaciones contra los Estados Miembros de la OIT por supuesto incumplimiento de convenios ratificados, con el fin de evitar duplicaciones.

La labor de promoción de la **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social** obtuvo ciertos logros durante el año, y la Oficina colaborará a partir de ahora estrechamente con otros organismos como la Comisión Europea, el Banco Mundial y la Oficina del Pacto Mundial con miras a la promoción de la Declaración. Por último, la **Campaña Mundial sobre la Seguridad Social** se ha puesto por fin en marcha, y se ha creado un grupo informal encargado del seguimiento y del apoyo a la Campaña.

Conferencia Internacional del Trabajo

Nuestra preocupación continúa ante la sobrecarga del orden del día de la Conferencia, que dificulta que las delegaciones que cuentan con un número reducido de consejeros técnicos puedan participar efectivamente en los debates. Cada uno de los puntos del orden del día de la Conferencia (ocho en 2004) exige una atención específica, pero la mayoría de las delegaciones de empleadores están integradas por un máximo de tres personas. La cuestión de la reforma de la Conferencia sigue figurando en el orden del día del Consejo de Administración, pero los avances son limitados.

Un aspecto positivo de la reunión de la Conferencia de 2004 fue que las cuestiones políticas no afectaron las labores de las distintas comisiones. Los enfoques de carácter técnico y práctico aplicados por los empleadores en los debates sobre las **resoluciones** y los **trabajadores migrantes** contribuyeron a la elaboración de conclusiones realistas en ambas comisiones, pese al carácter político de las cuestiones que se les habían sometido. La **resolución relativa al género** mantuvo su énfasis en "la mujer en el lugar de trabajo" y también subrayó la importancia que había de concederse al espíritu empresarial de la mujer. La Comisión de los **Trabajadores Migrantes** adoptó un plan de acción multilateral no vinculante destinado a orientar las futuras labores de la OIT en este ámbito. El sentido común infundido por los trabajadores y los empleadores en los debates de esta Comisión, para hacer frente a la negativa de ciertos gobiernos a apartarse de posiciones rígidas, ha demostrado la utilidad de que participaran los mandantes representativos en el debate.

Por desgracia, los empleadores no pudieron dar su apoyo a una nueva recomendación sobre **el desarrollo de los recursos humanos y la formación**, debido a una referencia a la negociación colectiva en el plano internacional. Pese a numerosos esfuerzos para modificar el texto a fin de que reflejara la realidad, el empecinamiento acabó por ganar la partida. En consecuencia, la OIT se encuentra con un instrumento, que era en términos generales una buena recomendación, pero que no cuenta con el apoyo de los actores principales en el desarrollo de los recursos humanos, es decir los empleadores.

Por último, los avances obtenidos con la primera discusión del **trabajo en el sector pesquero** fueron lentos y, como consecuencia de ello, no fue posible examinar la totalidad del proyecto. Esto permite prever una segunda discusión difícil en 2005, al haber quedado pendientes varias cuestiones polémicas.

"Todo lo que sea bueno para las empresas a las que representamos es bueno para el mundo del trabajo, y también para los gobiernos, y trabajando juntos podremos construir un futuro común. Hagámoslo a través del diálogo social libremente aceptado."

Youssoufa Wade (Senegal), Vicepresidente Empleador, Conferencia Internacional del Trabajo, 2004

Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Desde hace mucho tiempo, el empresariado contribuye activamente a la promoción del respeto de los derechos humanos. Sin embargo, un grupo de trabajo creado por una subcomisión del OACNUDH tomó la iniciativa de tratar de alterar de manera fundamental la naturaleza de las "responsabilidades" que incumben a las empresas en el ámbito de los derechos humanos, convirtiendo a estas últimas en titulares de obligaciones en virtud del derecho internacional, iniciativa que ha dado lugar a una respuesta contundente por parte de la OIE.

Con el apoyo de sus federaciones, la OIE emprendió una ronda de prolongadas discusiones con los Estados Miembros de la Comisión de Derechos Humanos, a fin de explicar la oposición de los empleadores a la iniciativa plasmada en lo que se dio en llamar el "proyecto de normas".

En el debate posterior de la Comisión, la invitación a que se confirmara el proyecto de normas no obtuvo apoyo, y en la decisión se afirma claramente que dicho proyecto no ha sido refrendado por la Comisión y que no tiene ningún efecto jurídico. Sin embargo, en abril de 2005 la Comisión examinará un informe preparado por la secretaria de la Oficina del Alto Comisionado sobre "*el alcance y la situación jurídica de las iniciativas y normas existentes en relación con las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*". La OIE ha presentado sus puntos de vista en esta materia a la Comisión y apoyado la celebración de una consulta directa en la que participen federaciones miembros y dirigentes empresariales, a fin de subrayar sus posiciones a través de la presentación de experiencias empresariales concretas.

POSICIÓN DE LA OIE

- Las empresas participan de manera positiva en cuestiones de derechos humanos.
- Sin embargo, el compromiso de las empresas no constituye una alternativa a la acción gubernamental en la legislación y la aplicación.
- Aunque las empresas han de respetar los derechos humanos como cualquier otro ciudadano, la responsabilidad jurídica nacional o internacional en esta materia corresponde a los gobiernos.
- No todas las empresas transnacionales son grandes empresas occidentales. Incluso en el mundo en desarrollo, las pequeñas y medianas empresas despliegan cada vez más sus actividades fuera de su país de origen.
- El OACNUDH debería esforzarse más por aclarar el significado de los principios internacionales en materia de derechos humanos.

OFICINA DEL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial

En 2004, se produjeron importantes acontecimientos en el marco del Pacto Mundial. En el mes de junio, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, convocó una Cumbre de Líderes del Pacto Mundial en Nueva York, para relanzar el Pacto Mundial incorporando un décimo principio sobre el soborno y la corrupción. En relación con esta iniciativa se crearon medidas de integridad a fin de permitir la presentación de reclamaciones contra las empresas que fueran consideradas ineficaces, así como un proceso detallado para informar acerca de los progresos obtenidos por las empresas.

La OIE continúa realizando el seguimiento de la evolución del Pacto Mundial. Volvió a publicar su Guía del Pacto Mundial para los Empleadores a fin de incorporar los cambios introducidos desde el mes de junio, y seguirá apoyando la promoción del Pacto Mundial como llamamiento a la comunidad empresarial para que promueva y apoye de manera voluntaria los principios que en él se recogen.

El Pacto Mundial es una referencia útil a efectos de la actuación de la empresa en el ámbito de la RSE.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Durante el año se han dado pasos concretos para desarrollar la relación entre la OIE y el PNUD, sobre la base del Memorando de Entendimiento firmado en 2003. Esta colaboración ha comenzado a materializarse de manera más concreta en las regiones. Las oficinas nacionales del PNUD y las federaciones miembros de la OIE en distintos países de Europa oriental, África, Asia, América Latina y el Caribe han comenzado a estudiar posibilidades de colaboración concretas.

Mayor notoriedad han tenido las discusiones de la OIE y la OIT con el PNUD en relación con el seguimiento de su reciente informe, titulado " *El impulso del empresariado: el potencial de las empresas al servicio de los pobres*", que se presentó en el mes de febrero. La OIE, junto a la OIT, presentó al PNUD diversas propuestas a este respecto. El PNUD también participó en la reunión organizada por la OIE en Varsovia para abordar el problema de la corrupción, y se están aplicando medidas directas de seguimiento en la región, en colaboración con el Programa. La OIE colabora con el PNUD en la preparación del período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas que se ocupará de examinar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Organización Mundial de Comercio

La separación entre la política comercial y la política sociolaboral puede ser extremadamente tenue, y las relaciones entre ambas adquirieron gran importancia durante el año.

En 2004, la OIE reforzó especialmente su colaboración con la OMC. Dicha colaboración se refiere fundamentalmente al seguimiento de los acontecimientos que se producen en la OMC, a través de la participación de la OIE en el proceso de consultas de la OMC. La Secretaría de la OIE también ha creado *Tradetalk*, una nueva herramienta electrónica que facilita la difusión de información actualizada sobre temas comerciales, en especial los que revisten especial importancia para la política social y laboral.

En el plano político, el Presidente de la OIE, François Perigot, siguió participando en el Grupo Consultivo Informal de Empresas de la OMC. Este Grupo, del que también es miembro Tom Niles, Vicepresidente de la OIE, sirve de caja de resonancia para la OMC en relación con las perspectivas empresariales.

"Proseguir por la senda comercial multilateral constituye una prioridad. La historia nos ha demostrado que no existe una alternativa satisfactoria a un sistema comercial multilateral reforzado y basado en las reglas de la OMC."

François Perigot, Grupo Consultivo Informal de Empresas de la OMC

Organización de Estados Americanos

Las relaciones entre la OIE - en el marco de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) - y la OEA siguieron estrechándose a lo largo de 2004, a medida que proseguía su curso el proceso de la Cumbre de las Américas. La participación empresarial en distintas actividades relacionadas con la incorporación de una dimensión social y laboral a ese proceso ha exigido una coordinación minuciosa a fin de asegurarse que las opiniones de las empresas se tomen en consideración.

Anteriormente durante el año, la OIE participó en una reunión celebrada en Washington para discutir acerca de la dimensión social de la integración regional y reforzar la capacidad de los ministerios de trabajo. También participaron representantes de la OIE en los talleres celebrados en San Salvador (sobre salud y seguridad) y México (sobre los servicios de empleo). En el marco del programa OEA/OIT, las federaciones miembros de la OIE participaron en seminarios nacionales tripartitos sobre integración regional, libre comercio y derechos laborales (Perú y Brasil respectivamente).

La OIE también ha contribuido a coordinar la relación creciente entre la OIT y la OEA, evitando duplicación en las acciones de ambas organizaciones.

Banco Mundial

En lo que atañe a las estrategias de desarrollo, existe un amplio reconocimiento de que los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), patrocinados por el Banco Mundial y el FMI, son *la mejor opción disponible*. En consecuencia, la OIE y ACT/EMP están tratando cada vez más de reforzar el apoyo prestado a las federaciones miembros que participan (o tienen intención de participar) en este proceso. Se han puesto en marcha varios proyectos piloto que tratan de conseguir que las federaciones participantes desempeñen un papel más eficaz a la hora de aplicar las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza. Dichos proyectos piloto se centran de manera específica en el entorno político y reglamentario para las PYME. El uso del kit de herramientas de la OIE y la OIT para las PYME, destinada a las organizaciones de empleadores, será un elemento importante dentro de este proceso. Para la fase de utilización de estas herramientas, está previsto tratar de lograr una asociación más concreta con la Corporación Financiera Internacional, que es la rama financiera del Banco para el sector privado.

La OIE sigue comprometida como participante en la Red de Empleo de los Jóvenes, y asistió a la tercera reunión del Grupo de Alto Nivel, que fue organizada este año por el Banco. Los tres organismos principales de esta iniciativa (la OIT, el Banco Mundial y las Naciones Unidas) acordaron intensificar sus esfuerzos en diez países de referencia, y aplicar en cada uno de ellos *planes nacionales de acción* sobre el empleo de los jóvenes.

Los empleadores en otros foros internacionales

G8

El orden del día fijado por los Estados Unidos, anfitriones del G8 este año, se correspondía en muchos aspectos con las prioridades de la OIE: el papel del sector privado en el desarrollo; la buena gobernanza y el combate contra la corrupción, y la lucha contra el VIH/SIDA. A este respecto, el Presidente de la OIE, François Perigot, se reunió con el Presidente francés Jacques Chirac antes de la Cumbre del G8 de 2004 en Sea Island para transmitirle los puntos de vista de la OIE.

Organización Internacional de Normalización (ISO)

A comienzos del año se creó en la ISO el *Grupo de Trabajo Asesor en Materia de RSE*, a fin de determinar cuál podría ser la contribución de esta Organización al debate sobre la responsabilidad social. En el mes de junio, su informe sirvió de base para una conferencia internacional celebrada en Estocolmo, a raíz de la cual la ISO ha propuesto un nuevo tema de trabajo a fin de elaborar una norma de orientación en materia de responsabilidad social. Pese a que todas las respuestas de la ISO reciben el nombre de "normas", en este caso, no va a tratarse de una norma de los sistemas de gestión que pueda dar lugar a una certificación. El desafío consistirá en asegurarse de que la labor avanza dentro de los límites fijados para el tema de trabajo propuesto. La OIE seguirá participando plenamente en las labores relativas a la elaboración de este documento de orientación.

ONUSIDA

La OIE prosiguió su estrecha colaboración con el ONUSIDA, que se inició en 2000. Este año comenzaron las actividades nacionales conjuntas CIOSL-OIE (planes nacionales de acción para la lucha contra el VIH/SIDA) y, a este respecto, el ONUSIDA sigue siendo un socio principal para la aplicación práctica de dichas actividades.

UNCTAD

La UNCTAD es, dentro de las Naciones Unidas, el centro de coordinación para la integración del comercio y las cuestiones de desarrollo conexas en los ámbitos de las finanzas, la tecnología, la inversión y el desarrollo sostenible. Dadas las posibles repercusiones de la UNCTAD sobre las políticas comerciales y de desarrollo, los debates que tienen lugar en su seno siguen siendo objeto de seguimiento por parte de la OIE.

Consejo de Europa

La OIE sigue colaborando activamente con el Consejo a través de su participación en el Comité Gubernamental de la Carta Social Europea. A lo largo del año, también se estrecharon los lazos con el Consejo a través de una serie de actividades desarrolladas bajo el auspicio del Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental.

Otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales

Al igual que hace con todos los organismos pertinentes de las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales donde se debaten los intereses de los empleadores, la OIE trató

durante el año de reforzar su imagen e influencia, en particular con el **PNUMA** (a través del Pacto Mundial), el **CCI**, el **ECOSOC**, la **UNESCO**, la **ONUDI**, la **UIT** (a través de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información) y la **OMS**.

ÓRGANOS DE LA OIE

CONSEJO GENERAL DE LA OIE

Setenta y nueve federaciones miembros, junto con numerosos invitados, asistieron este año a la reunión del Consejo General, que estuvo dirigida por el Presidente de la OIE.

El Consejo dio la bienvenida a Jean-René Fourtou, Presidente de la Cámara de Comercio Internacional, en calidad de orador invitado; éste destacó la importancia de que la CCI y la OIE, que desarrollan su labor en los ámbitos económico y social respectivamente, sigan colaborando en ámbitos clave de interés mutuo.

El Consejo también adoptó un marco estratégico de la OIE para 2004-2009, en el que se reflejan las nueve áreas prioritarias que constituyen la base de las actividades de la OIE durante el período; adoptó un texto enmendado de los Estatutos de la OIE, a fin de reflejar mejor los objetivos y funciones actuales de la Organización; aprobó las cuentas del ejercicio financiero de 2003 y el proyecto de presupuesto para 2005; dio la bienvenida a la Asociación de Empleadores de Eslovenia (ZDS) como federación miembro de la OIE, así como a Business Unity South Africa (BUSA) y a la Cámara de Industria de Jordania (JCI), que sustituyen a Business South Africa (BSA) y a la Cámara de Industria de Aman, respectivamente; y eligió a diversos miembros de la Junta Directiva de la OIE como consecuencia de la expiración de sus mandatos.

Al 31 de diciembre de 2004, el número de miembros de la OIE ascendía a 139 federaciones en 134 países.

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva de la OIE celebró dos sesiones ordinarias, en los meses de marzo y noviembre. Además de abordar varios puntos permanentes de su orden del día, la Junta aprobó el texto revisado de los Estatutos de la OIE, para su presentación al Consejo General; llevó a cabo una evaluación de las actividades específicas emprendidas en 2003 para tratar de lograr los objetivos de la OIE; elaboró un proyecto de plan de trabajo de la OIE para 2005; acogió provisionalmente a la Cámara de Comercio e Industria de Vietnam (VCCI) y a la Confederación Nacional de Organizaciones de Empresarios (Empleadores) de la República de Azerbaiyán (ASK) como federaciones miembros de la OIE; adoptó una estrategia de la OIE sobre la RSE en la OIT, y estudió y formuló propuestas de acción de la OIE en relación con las diversas actividades emprendidas en el ámbito de la RSE por el OACNUDH, la ISO, el Pacto Mundial y otros actores. Además, la Junta Directiva decidió que se celebraría en junio de 2005 una sesión especial del Consejo General de la OIE, para tratar con más detalle el tema de la RSE.

Miembros de la Junta Directiva

(31 de diciembre de 2004)

Presidente	François Perigot (Francia)
Vicepresidente Ejecutivo	Daniel Funes de Rioja (Argentina)
Vicepresidente (América del Sur)	Dagoberto Lima Godoy (Brasil)
Vicepresidente (Europa)	Michel Barde (Suiza)
Vicepresidente (América del Norte)	Tom Niles (Estados Unidos)
Vicepresidente (África)	Bokkie Botha (Sudáfrica)
Vicepresidente (Asia)	Toshio Suzuki (Japón)
Tesorero	José María Lacasa (España)
Tesorero Adjunto	Nam-Hing Cho (Corea)
Secretario General	Antonio Peñalosa

Miembros:

Abdallah Sadiq Dahlan (Arabia Saudita)
Andrew Finlay (Canadá)
Renate Hornung-Draus (Alemania)
Ali M'Kaissi (Túnez)
Birahima Nacoulma (Burkina Faso)
Bryan Noakes (Australia)
Pavel Prior (República Checa)
Ashraf Tabani (Pakistán)
Göran Trogen (Suecia)
Luis Carlos Villegas (Colombia)

MIEMBROS DE LA OIE (al 31 de diciembre 2004)

ÁFRICA (39)

Confédération Générale des Entreprises **Algériennes** / Organisation Nationale des Employeurs du **Bénin** / **Botswana** Confederation of Commerce, Industry and Manpower / Conseil National du Patronat **Burkinabé** / Association des Employeurs du **Burundi** / Groupement Inter-Patronal du **Cameroun** / Association Commerciale de Sotavento du **Cap-Vert** / Association Commerciale, Industrielle et Agricole de Barlavento (**Cabo Verde**) / Conseil National du Patronat **Tchadien** / Union Patronale et Interprofessionnelle du **Congo** / Conseil National du Patronat **Ivoirien** / Federation of **Egyptian** Industries / **Eritrean** Employers' Federation / Confédération Patronale **Gabonaise** / The **Ghana** Employers' Association / Conseil du Patronat **Guinéen** / Federation of **Kenya** Employers / Association of **Lesotho** Employers / Groupement des Entreprises de **Madagascar** / The Employers' Consultative Association of **Malawi** / Conseil national du Patronat du **Mali** / Fédération des Chambres de Commerce, d'Industrie et de Services du **Maroc** / Confédération Générale des Entreprises du **Maroc** / **Mauritius** Employers' Federation / Confédération Générale des Employeurs de **Mauritanie** / **Namibian** Employers' Federation / Syndicat Patronal des Entreprises et Industries du **Niger** / **Nigeria** Employers' Consultative Association / Federation of **Uganda** Employers / Fédération des Entreprises du Congo (**RDC**) / Conseil National du Patronat du **Sénégal** / Federation of Employers' Associations of **Seychelles** / Business Unity **South Africa** / Federation of **Swaziland** Employers / Association of **Tanzania** Employers / Conseil National du Patronat (**Togo**) / Union **Tunisienne** de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat / The **Zambia** Federation of Employers / Employers' Confederation of **Zimbabwe**

AMÉRICA (31)

Antigua Employers' Federation / Unión Industrial **Argentina** / **Bahamas** Employers' Confederation / **Barbados** Employers' Confederation / **Bermuda** Employers' Council / Confederación de Empresarios Privados de **Bolivia** / Confederação Nacional da Indústria (**Brasil**) / **Canadian** Employers' Council / Confederación de la Producción y del Comercio (**Chile**) / Asociación de Empresarios de **Colombia** / Unión **Costarricense** de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada / The **Dominica** Employers' Federation / Confederación Patronal de la **República Dominicana** / Federación Nacional de Cámaras de Industrias del **Ecuador** / Asociación Nacional de la Empresa Privada (**El Salvador**) / **United States** Council for International Business / Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (**Guatemala**) / Association des Industries d'**Haiti** / Consejo **Hondureño** de la Empresa Privada / The **Jamaica** Employers' Federation / Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos **Mexicanos** / Confederación Patronal de la República **Mexicana** / Consejo Superior de la Empresa Privada (**Nicaragua**) / Consejo Nacional de la Empresa Privada (**Panamá**) / Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (**Perú**) / **St. Lucia** Employers' Federation / **Suriname** Trade and Industry Association / The Employers' Consultative Association of **Trinidad and Tobago** / Cámara Nacional de Comercio y Servicios de **Uruguay** / Cámara de Industrias del **Uruguay** / Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de **Venezuela**

ASIA (28)

Council of **Saudi** Chambers of Commerce and Industry / **Australian** Chamber of Commerce and Industry / **Bahrain** Chamber of Commerce and Industry / **Bangladesh** Employers' Federation / **China** Enterprise Confederation / **Chinese Taipei** Federation of Industries / **Korea** Employers' Federation / Federation of **United Arab Emirates** Chambers of Commerce and Industry / **Fiji** Employers' Federation / Employers' Confederation of the **Philippines** / Council of **Indian** Employers / Employers' Association of **Indonesia** / **Iran** Confederation of Employers' Associations / **Japan** Business Federation / **Jordan** Chamber of Industry / **Kuwait** Chamber of Commerce and Industry / Association of **Lebanese** Industrialists / **Malaysian** Employers' Federation / **Mongolian** Employers' Association / Federation of **Nepalese** Chambers of Commerce and Industry / Business **New Zealand** / **Oman** Chamber of Commerce and Industry / Employers' Federation of **Pakistan** / The Employers' Federation of **Papua New Guinea** / The **Singapore** National Employers' Federation / The Employers' Federation of Ceylon (**Sri Lanka**) / Employers' Confederation of **Thailand** / **Vietnam** Chamber of Commerce and Industry

EUROPA (41)

Council of Employers' Organizations (**Albania**) / Confederation of **German** Employers' Associations / Federation of **Austrian** Industry / National Confederation of Entrepreneurs (Employers') Organizations of **Azerbaijan** Republic / Fédération des Entreprises de **Belgique** / Association of the Organizations of **Bulgarian** Employers / **Cyprus** Employers and Industrialists Federation / **Croatian** Employers' Association / **Danish** Employers' Confederation / Federation of Employers' Unions and Associations of the **Slovak Republic** / Employers' Organization of **Slovenia** / Association of Employers of **Slovenia** / Confederación **Española** de Organizaciones Empresariales / **Estonian** Employers' Confederation / Confederation of **Finnish** Industry and Employers / Mouvement des Entreprises de **France** / Federation of **Greek** Industries / Confederation of **Hungarian** Employers' Organizations for International Cooperation / **Irish** Business and Employers Confederation / Confederation of **Icelandic** Employers / Manufacturers' Association of **Israel** / Confederazione Generale dell' Industria **Italiana** / **Latvian** Employers Confederation / Confederation of **Lithuanian** Industrialists / Fédération des Industriels **Luxembourgeois** / **Malta** Employers' Association / National Confederation of **Moldova** Employers / Confederation of **Norwegian** Business and Industry / Confederation of **Netherlands** Industry and Employers / Confederation of **Polish** Employers and Entrepreneurs / Confederação da Indústria **Portuguesa** / The Employers' Confederation of **Romania** / Confederation of **British** Industry Coordinating / Council of Employers' Unions of **Russia** / Associazione Nazionale dell'Industria **Sammarinese** / **Serbian and Montenegrin** Employers' Association / Confederation of **Swedish** Enterprise / Union Patronale **Suisse** / Confederation of Industry of the **Czech Republic** / **Turkish** Confederation of Employer Associations / Federation of Employers of **Ukraine**

SECRETARÍA DE LA OIE

Secretario General

Antonio PEÑALOSA

Secretario General Adjunto

Brent WILTON

Consejeros

Jean DEJARDIN

Sandy Gros-Louis

George JAMES

Frederick MUIA

Eric OECHSLIN

Gary RYNHART

Andrés YURÉN

Asistente del Secretario General

Barbara PERKINS

Jefe del Servicio Financiero

Patricia RINDLISBACHER

Jefe del Servicio Técnico

Bernard GIMBAL

Asistentes de Dirección

Josefa CAÑOTO

Ann CHENTOUF

Valérie GUGL

Secretaria de Dirección

Monique DÉPIERRE

Secretarias

Julia BARCÓN

Bárbara LEÓN

Jane WADE

INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

26, Chemin de Joinville
CH- 1216 Cointrin/Ginebra
Suiza

Tel: (+41) 22 929 00 00

Fax: (+41) 22 929 00 01

E-mail: ioe@ioe-emp.org

Internet: www.ioe-emp.org