

**Memoria Anual** | Organización  
**2012-2013** | Internacional  
de Empleadores

## MISIÓN

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la mayor red empresarial del mundo, conformada por miembros de organizaciones empresariales y de empleadores en 143 países a nivel mundial. Sus miembros representan a millones de empresas de todos los tamaños y sectores de la actividad económica.

La función principal de la OIE se basa en mejorar el entorno de política laboral y social para las empresas en todo el mundo, contribuyendo así a la creación y al fortalecimiento de la empresa privada a nivel mundial.

La red de la OIE permite a la comunidad empresarial mundial disponer de una plataforma única en su género para el intercambio y la difusión de información, experiencia y buenas prácticas en el ámbito del mundo real del trabajo.

## **Mensaje a los miembros**

p.2

*Asistencia en áreas clave para un mayor impacto*

## **Promoción de la agenda política de la OIE a nivel internacional**

p.4

*Interacción y participación con la OIT, otras agencias de la ONU y multilaterales, y otros actores sociales*

## **Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones miembro, en pro de los intereses y prioridades del sector privado**

p.12

*Fomentar la experiencia y capacidad de las federaciones miembro convirtiéndolas en interlocutores eficaces sobre prioridades políticas en el ámbito laboral y social*

## **Apoyo a empresas para que operen de manera exitosa en un ambiente global**

p.15

*En conjunto con las federaciones miembro, contribuir tanto a la adaptación empresarial como a la innovación, facilitando la comprensión de las tendencias y del desarrollo de las políticas laborales y sociales que impactan el ambiente de operación a nivel global para el sector empresarial*

## **Estructura de la OIE**

p.20

*Consejo General  
Junta Directiva  
Secretaría*

## **Miembros**

p.23

# Asistencia en áreas clave para generar un mayor impacto



Tan Sri Dato' Azman

Cuando nos reunimos el año pasado durante nuestro Consejo General, el resto del 2012 prometía ser una imagen con tintes de recuperación global.

Esta tendencia persiste, mas no sin los fundamentos para cierto optimismo. El Informe sobre la perspectiva económica mundial del Fondo Monetario Internacional (FMI) de abril del 2013 señala una “recuperación a tres velocidades”. En las economías emergentes y en desarrollo, se pronostica un crecimiento del 5.3% en el 2013, elevándose a 5.7% en el 2014 (en el 2013 se espera que China crezca un 8%, India un 5.7% y Brasil un 3%). Las economías avanzadas se dividen en crecimiento inteligente, con crecimiento negativo de - 0.3% anticipado este año en la zona euro, elevándose a 1.1% en el 2014. Recientemente, buenas noticias en Estados Unidos dieron lugar a un pronóstico de crecimiento del 1.9% en este año, y 3% en el 2014. De las economías avanzadas, Japón también parece seguir su propia ruta, con una economía que pretende crecer 1.4% este año.



Daniel Funes de Rioja

Esta perspectiva condujo a Olivier Blanchard del FMI a concluir que, dada la sólida interconexión entre los países, este “no era el momento para que los legisladores se relajaran”. Asimismo, esto hace que nuestro trabajo como organizaciones de empleadores sea más vital al influir en gobiernos, instituciones, así como en los procesos nacionales e internacionales para propiciar un cambio estructural a través de las políticas laborales y sociales y un ambiente regulador que promueva las condiciones que permitan los negocios sostenibles, que fomente la iniciativa empresarial, estimule el crecimiento, facilite la creación de empleos, reintegre a millones de personas al ámbito laboral y asegure una fuerza de trabajo que tenga las habilidades que el sector empresarial requiere, ahora y en el futuro.

Al presentar los argumentos a nombre de las grandes y pequeñas empresas, donde sea que éstas operen, somos conscientes de que para llegar a los jefes de estado y de gobierno, a los legisladores a través de los líderes, a los medios y a la sociedad civil se requiere del compromiso y dedicación constantes, de estrategias creativas, de la innovación y de la evaluación regular.

Con los informes casi diarios de nuestras actividades, disponibles en nuestro sitio web y a través de los medios sociales, pretendemos mostrar en nombre de la comunidad empresarial mundial, aquellas áreas de nuestro trabajo en las que podemos generar un mayor impacto y marcar realmente la diferencia.

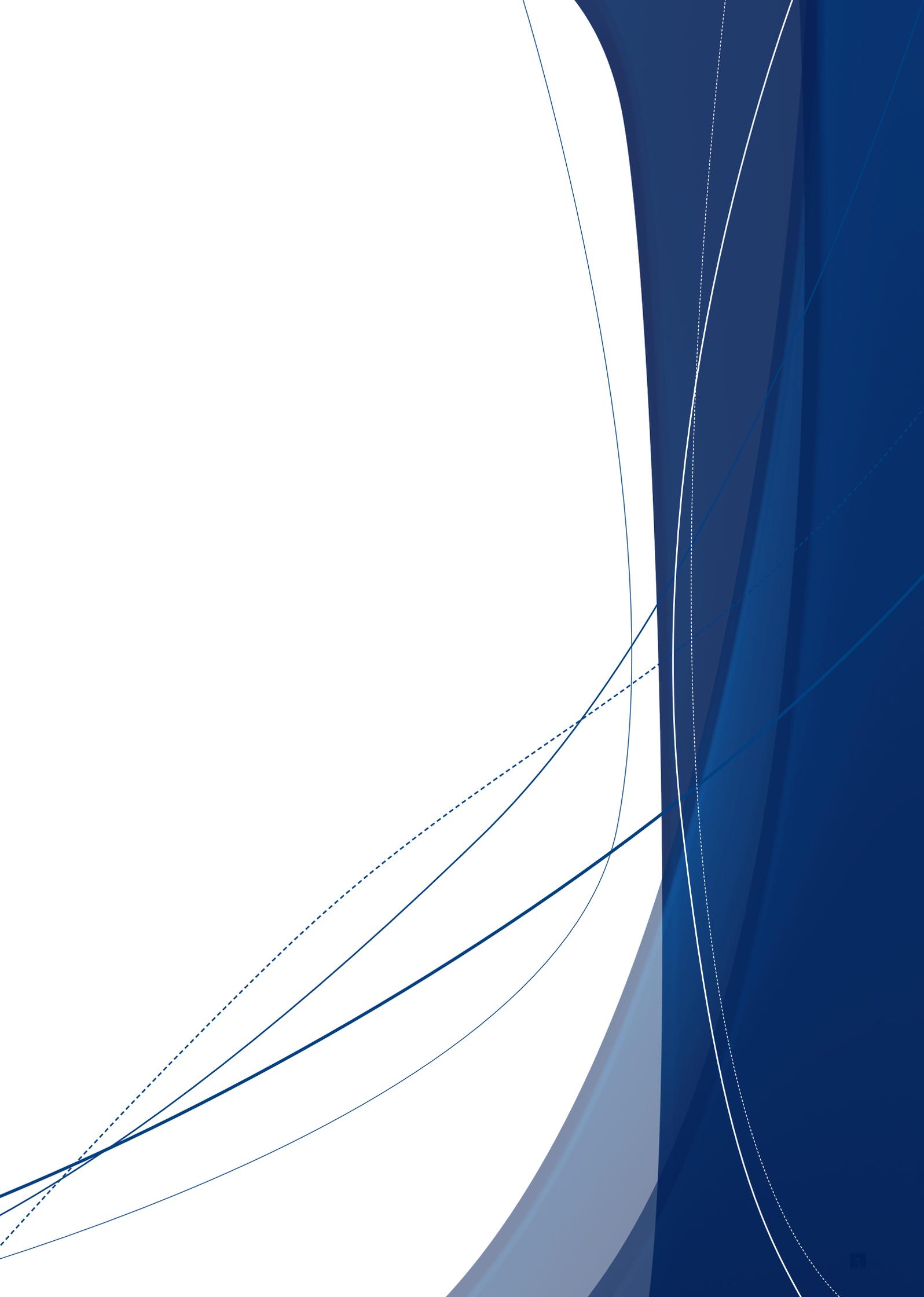


Brent H. Wilton

Tan Sri Dato' Azman  
Presidente

Daniel Funes de Rioja  
Vice-Presidente Ejecutivo

Brent H. Wilton  
Secretario General



# Promoción de la agenda política de la OIE a nivel internacional

## Interacción y participación con la OIT, otras agencias de la ONU y multilaterales, y otros actores sociales

### Organización Internacional del Trabajo

La OIT continúa siendo el principal foco de atención en la actividad de la OIE; respaldando y guiando el mensaje de los empleadores a lo largo de la serie de actividades de la OIT tanto en Ginebra como en el terreno.

Durante el periodo que cubre este informe, el Secretario de la OIE, junto con ACT/EMP, brindó su apoyo a los Empleadores en el Consejo de Administración (CA) de la OIT; durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2012; en las actividades sectoriales; en reuniones tripartitas de Expertos; reuniones regionales; otras reuniones y talleres temáticos organizados por la OIT/Organización de Empleadores; así como en consultas informales tripartitas.

### La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2012

Bajo el mandato del ex-Director General Juan Somavía, la Conferencia se caracterizó por la transición, así como por sus oportunidades y relevancia, con discusiones que se llevaron a cabo sobre **el Empleo de los jóvenes, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Protección Social**.

#### *Empleo de los jóvenes*

El persistente desempleo juvenil en varios países hizo del aporte de conclusiones, recomendaciones y de un plan de acción, una prioridad. Los empleadores apoyaron las opciones de políticas dirigidas a los gobiernos nacionales; el reconocimiento de la importancia de un ambiente que propicie la inversión y la creación de empleos; la aceptación del rol de la iniciativa empresarial entre los jóvenes para mitigar el desempleo y el reconocimiento del papel de las organizaciones de empleadores en apoyo al empleo juvenil. El Grupo instó a la rápida implementación de los mejores elementos de los resultados e instó a los gobiernos, a las organizaciones de trabajadores y a la Oficina a actuar. Los Empleadores se comprometieron a cumplir con el papel que le corresponde. Han estado articulando un mensaje consistentemente sobre este tema en el G20, el B20 y el C20 y actualmente están lanzando una Alianza de Aprendizaje Global para que las empresas en el futuro cercano aborden el tema del empleo juvenil.



International Labour Conference, Palais des Nations, Geneva

### *Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo*

En la discusión recurrente, los Empleadores lograron el objetivo de no embarcarse en un debate político general, a favor de re-energizar la atención, prioridad y enfoque en los **principios fundamentales y los derechos en el trabajo**, conforme a lo establecido en la Declaración de 1998. La exploración de experiencias exitosas de varios países realizando los principios, ilustró que la ratificación de los Convenios por sí sola no es la única forma de alcanzar la realización de los derechos en el lugar de trabajo. El Marco de Acción resultante estipuló la necesidad de que la OIT enfocara su apoyo a los mandantes en el análisis de sus necesidades establecidas y expresadas. El Marco también observó que: la realización universal de estos principios y derechos debería acelerarse a través de campañas de concientización de la OIT; que estas sean accesibles, incluyendo a los trabajadores en la economía informal; que los mecanismos de aplicación independientes, los cuerpos de inspectores laborales y los procesos administrativos sean pre-condiciones esenciales para la completa implementación; que la acción de la OIT sea coordinada y coherente- en especial, con respecto a la asignación de recursos para las cuatro categorías de principios. Por último, los Empleadores respaldaron las sinergias que se llevaron a cabo entre el seguimiento a la Declaración de 1998 y el mecanismo regular de control de las normas.

De manera importante para el sector privado, el Marco reconoció que los principios fundamentales y derechos en el trabajo se integran cada vez más dentro de una amplia gama de iniciativas fuera de la OIT. Por lo tanto, la OIT debe mantener firme su único rol como la organización con la legitimidad y competencia para establecer y ocuparse de las normas internacionales, y, al hacerlo, promover la coherencia política y la colaboración en todo el sistema multilateral, con un enfoque en los derechos humanos y en marcos de desarrollo de asistencia



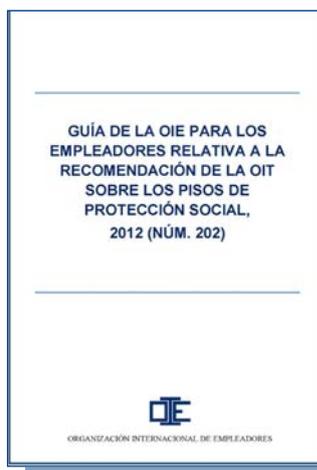
*Daniel Funes de Rioja, Presidente del Grupo de Empleadores, Conferencia Internacional del Trabajo 2012*

**“Las empresas exitosas y sostenibles que generan empleos, propician una plataforma esencial para la realización de los principios fundamentales y derechos en el trabajo”.**

### *Pisos de Protección Social*

La CIT del 2012 adoptó una Recomendación autónoma sobre Pisos de Protección Social, que ofrece orientación a los Estados miembro para implementar los cuatro elementos básicos de la protección social relacionados con el acceso al cuidado de la salud esencial; seguridad infantil; seguridad para el salario de personas en edad laboral quienes no pueden devengar un ingreso suficiente; y salario para adultos de edad avanzada.

Los Empleadores argumentaron que los sistemas de seguridad social deberían basarse en el principio que establezca que el alcance, el financiamiento, los recursos y las estrategias de extensión se definan a nivel nacional. La guía de la OIE, disponible en el sitio web, asiste a las organizaciones de empleadores para que participen en los procesos de desarrollo, monitoreo y evaluación, en sus respectivos países.



### *Comisión de Aplicación de Normas (CAN)*

La CAN de 2012 también fue destacable, debido a la falta de un acuerdo tripartito que impidió la discusión de la lista de casos. Los miembros se mantuvieron informados sobre los desarrollos que surgieron durante lo que se convirtió en un asunto cada vez más controversial. (Por favor consulte el sitio web de la OIT / Normas Internacionales del Trabajo). De manera relevante, los Empleadores se unieron para objetar sobre la interpretación que el Comité de Expertos de la OIT (CEACR) lleva a cabo sobre las normas internacionales del trabajo; en particular, con respecto al Convenio 87 –dicha interpretación excede ampliamente el mandato del Comité y causa confusión, tanto en el seno de la Organización como en el ámbito legislativo a nivel nacional. La petición consistente de los empleadores aseguró que este asunto se abordara más a fondo en tres rondas de consultas tripartitas informales, así como en el Consejo de Administración, tal y como se resume más adelante. Las discusiones siguen su curso y los Empleadores se han comprometido a continuar involucrados.

### *Aung San Suu Kyi dirige unas palabras a los Empleadores*

Las delegaciones de empleadores en la CIT del 2012 disfrutaron de la oportunidad de escuchar el discurso de la Sra. Aung San Suu Kyi, Presidenta de la Liga Nacional para la Democracia y Miembro del Parlamento de Myanmar, quien fue cordialmente recibida por el Sr. Daniel Funes de Rioja.



*Sra. Aung San Suu Kyi, dirigiéndose al Grupo de empleadores en la CIT de 2012*

**“La inversión en Burma debe ser compatible con la democracia y los derechos humanos – esto nos ayudaría a construir Burma.”**

El Sr. Funes se comprometió, en nombre de los empleadores, a construir relaciones sólidas con los trabajadores de su país, respetando los principios fundamentales y los derechos en el trabajo que ofrecen la esencia de dicha interacción. El Vice-Presidente Regional de la OIE para Asia, el Sr. Kamran Rahman, ofreció palabras de apoyo, como lo hicieron los portavoces de Brasil, Arabia Saudita y Venezuela.



*Sr. Ed Potter, Director de derechos laborales internacionales, The Coca-Cola Company, dirigiéndose a la Sra. Aung San Suu Kyi, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012*

**“Me gustaría agradecerle mucho por definir la forma en que el sector privado debe entrar a su país... en un ambiente basado en derechos humanos y derechos en el lugar de trabajo”.**

## Consejo de Administración

### Reforma y Transición

El CA de marzo de 2012 fue el segundo en llevarse a cabo bajo el formato reformado de una plenaria continua y el Grupo de Empleadores redobló esfuerzos para la reforma de la CIT ; en particular, una Conferencia de dos semanas, más breve, con menos discusiones, pero más relevante. Mucho tiempo se destinó a la presentación de los nueve candidatos al cargo de Director General de la OIT, con los Empleadores teniendo la oportunidad de definir sus expectativas ante la mayoría de los nominados.

El 28 de mayo fue el día de la elección y pese a que Guy Ryder (Reino Unido) no era la primera opción de los Empleadores, el Grupo le prometió apoyo al Director General electo. El 29 de mayo, ante el Consejo General de la OIE, en su primer compromiso público bajo su nuevo cargo, el Sr. Ryder enfatizó que el éxito futuro de la OIT se lograría sólo con el compromiso pleno de los Empleadores y con un espíritu de cooperación.



Director General electo de la OIT, Sr. Guy Ryder, dirigiéndose al Consejo General de la OIE

**“Incumbe a la OIT y a su directiva hacer todo lo posible para asegurar que la OIT sea relevante para las empresas, les sea útil y accesible”.**

### Comité de Libertad Sindical (CLS)

Durante este periodo, en el CLS se escucharon diversos casos de particular relevancia para los empleadores, con el Gobierno de Venezuela una vez más en el foco de atención por fracasar al implementar las recomendaciones de la OIT con respecto a los derechos de propiedad privada, situación a la que se oponen firmemente los miembros empleadores del CLS.

Las conclusiones importantes en noviembre incluyeron que dentro del alcance del CLS no está el pronunciamiento de acusaciones involucradas con los programas de restructuración de las empresas – aun cuando éstas involucren despidos masivos, a menos que resulten en actos de discriminación. En otro caso, el CLS concluyó que los gobiernos tenían la obligación de no interferir en las negociaciones colectivas, de forma que se alterara la autonomía de las partes negociadoras, o de los acuerdos alcanzados por empleadores privados y sindicatos. La negociación colectiva debe tener un carácter voluntario y aplicar restricciones a las autoridades públicas de intervenir en el proceso, pese al carácter de sus intenciones.

Al examinar una denuncia que involucra el impacto de las medidas de austeridad del gobierno griego en los derechos de las negociaciones colectivas, se enfatizó que el papel del CLS no era evaluar los méritos de la política económica del gobierno. El CLS estableció que fue muy consistente con la libertad de asociación debido a las medidas de emergencia para la estabilidad económica a ser aplicadas por los gobiernos, mientras fueran, proporcionadas y temporales y se llegara a ellas a través de un diálogo social significativo.



*Sr. Christopher Syder (RU), Portavoz de los Empleadores en el CAS, hablando en la sesión del 15 de junio del 2012, durante el Consejo de Administración de la OIT*

**“Cuando el CEACR necesite dar explicaciones sobre las provisiones de los Convenios de la OIT, tendrá que hacerlo sobre la base de métodos aplicables... no se puede simplemente adoptar los resultados del CLS y transformarlos en obligaciones legales bajo el Convenio 87”.**

#### *Asuntos emergentes del CAS de la CIT de 2012*

Durante la sesión del Consejo de Administración en junio, los Empleadores se vieron obligados a hacer una firme declaración sobre la necesidad de claridad entre las funciones del CAS, el CLS y el CEACR. Con respecto al Convenio 87, los Empleadores subrayaron que, en donde existiera un derecho a huelga, ésta se llevará a cabo en virtud de la ley nacional.

En la sesión de marzo de 2013, después de la ronda de febrero sobre consultas informales, los Empleadores enfatizaron de nuevo que el mandato del CEACR no se había ajustado desde sus inicios en 1947, cuando se estableció que “...sus términos de referencia no le permiten hacer interpretaciones de los Convenios, la competencia para ello se otorgó a la Corte Internacional de Justicia por el Artículo 37 de la Constitución de la OIT”.

La petición de los Empleadores sobre tener un texto insertado en el Informe de Expertos para aclarar el estatus del CEACR permanece bajo negociación, pero los Empleadores reafirmaron su compromiso de asegurar una lista de casos para la CIT del 2013.

### Programa y Presupuesto de la OIT

Dos sesiones del CA cubrieron la propuesta de Programa y Presupuesto de la Oficina para el bienio 2014 – 2015 y los Empleadores replantearon la necesidad de que la OIT se concentre en la **creación de empleos** como la respuesta clave ante la crisis.

Los Empleadores solicitaron una justa distribución de recursos para ACT/EMP. Dicha petición resultó en la provisión de una posición profesional adicional en la Oficina de Empleadores, lo que se aclama como un paso en la dirección correcta. El Programa y Presupuesto 2014 – 2015 se adoptará de manera formal en la CIT del 2013.

### La OIT y las Empresas

Una vez más, durante la sesión de marzo del 2013, se hicieron los llamados de hace mucho tiempo para que la OIT contribuya a un ambiente que facilite la creación de empresas sostenibles y Guy Ryder reafirmó su compromiso para que la OIT se acerque más al sector privado. Los Empleadores enfatizaron que ACT/EMP sea el punto de entrada para las empresas en la OIT, en cooperación con las organizaciones representantes de los empleadores.

### Centro Internacional de Formación (CIF-OIT, Turín)

A pesar de las preocupaciones sobre el futuro del CIF de Turín, la Junta, que incluye a varios miembros del Grupo de Empleadores, aseguró el respaldo de la OIT conforme a la prioridad del Director General, para mejorar la capacidad de los contribuyentes.

Sin embargo, los Empleadores solicitaron que el centro desarrolle una estrategia de movilización de recursos con el fin de cubrir cualquier brecha financiera. Asimismo se hicieron llamados para crear sinergias entre los programas de cooperación técnica de la OIT y las actividades del CIF. El Grupo apoyó la creación de una posición profesional adicional en el programa de capacitación de los Empleadores que contribuirá a desarrollar programas de capacitación con valor agregado para los empleadores en todo el mundo.

### Agenda de la CIT para el 2014

Los Empleadores y Trabajadores respaldaron la iniciativa de una simple discusión para la CIT del 2014, con el objetivo de complementar el Convenio sobre el **Trabajo Forzoso** de la OIT. El segundo punto acordado fue emitir una Recomendación para facilitar la transición a la **economía formal**. El Grupo de Empleadores discutirá la necesidad de considerar la diversidad de las realidades nacionales y el hecho de que no puede haber una solución que “sirva a todos”. El **empleo** será el tema para la discusión recurrente en el 2014.

### Objetivos de Desarrollo Sostenible Post-2015 (ODS)

Un problema emergente y discutido en el Consejo de Administración, y un tema para el compromiso de la OIE en otros foros, es qué sucederá con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) después del 2015. Los empleadores instaron a la OIT a ser integral ante cualquier marco diseñado para abordar las ODS y solicitaron que los mandantes se involucren en la definición del mensaje de la OIT en el debate.

La agenda de los ODS de los Empleadores enfatiza que los objetivos deben ser pocos, enfocados y simples; que impliquen a todas las partes interesadas y se estructuren para crear el ambiente regulador correcto que fomente el desarrollo del sector privado, incluyendo un enfoque a la educación, habilidades y formación como la clave para el avance sostenible en el futuro. La OIE ha elaborado diversos artículos informativos sobre los ODS, disponibles en el sitio web.

The image shows two documents from the ILO. The top document is the cover of a report titled "PERSPECTIVAS DE LA OIE SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE POST-2015" (ILO Perspectives on Sustainable Development Post-2015), dated March 2013. The bottom document is an informational note titled "NOTA INFORMATIVA PARA LAS EMPRESAS" (Informational Note for Employers) regarding the Sustainable Development Goals (ODS) and the ILO's role in supporting them. It includes the ILO logo and the text "ORGANIZACION INTERNACIONAL DE EMPLEADORES".

## Actividades Sectoriales de la OIT

Durante mucho tiempo, las actividades sectoriales han sido vistas como el medio principal para resaltar el mundo real de los actores del ámbito laboral en la OIT, con frecuencia para valorar las habilidades futuras y las necesidades tanto vocacionales como educativas en industrias particulares. Durante este periodo de informe, la OIE coordinó y respaldó la participación de expertos en foros sobre **petróleo y gas, la aviación civil y la industria pesquera**.



*Sr. David Iakobachvili, Presidente del Equipo de Tarea sobre Creación de Empleos, participando en la Reunión del Equipo de Tarea sobre Empleo del G20, en febrero del 2013.*

**“Los compromisos no son suficientes... si el G20 no cumple, perderá su credibilidad. El sector privado estará monitoreando el cumplimiento de los compromisos a nivel nacional. Sólo bajo las condiciones correctas, el sector privado podrá desempeñar su papel y crear empleos”.**

## El Proceso del G20 bajo las presidencias mexicana y rusa

En asociación con el BIAC y las federaciones de países miembros organizadores, la OIE se involucra cada vez más en el proceso del G20, como la voz mundial de las empresas, en materia política social y laboral. Esto incluye reuniones con los ministros del trabajo del G20; la participación en los Equipos de Tarea del B20 – con Brent Wilton co-presidiendo los Equipos sobre la Creación de Empleo del B20; colaboración del B20 / L20 en áreas tales como desempleo juvenil; y proporcionando la voz empresarial en el Grupo de la Sociedad Civil de 20 (C20) - Daniel Funes copreside el Equipo de Tarea sobre el empleo.

El 2012 fue testigo de cómo la presidencia del G20 se celebró por primera vez en México. Las recomendaciones de la OIE al equipo de Tarea en Empleo del G20 se enfocó en el tema urgente sobre desempleo juvenil y estas recomendaciones se reflejaron en la declaración de los ministros del trabajo del G20 a sus Jefes de Estado y de Gobierno, solicitando al G20 ofrecer una plataforma para fomentar el compartir experiencias y mejores prácticas sobre el diseño y la implementación de programas de aprendizaje.



*Equipo de Tarea del B20 sobre Creación de empleo*

Cuando la presidencia se transfirió a Rusia en noviembre del 2012, la OIE se mantuvo enfocada en el desempleo juvenil. En febrero del 2012, durante la reunión del equipo de Tarea en Empleo con los socios, a través del B20 y trabajando de manera estrecha con los miembros de la organización rusa RSPP y con el BIAC, la OIE instó al G20 a reconocer la valiosa contribución del sector privado para la creación de empleos y para abordar el tema de la inflexible ley laboral y facilitar la contratación de las empresas. Sobre todo, el sector privado instó al G20 a mantener su legitimidad y relevancia al cumplir con los compromisos anteriores.

Mediante su participación, la OIE ha enfatizado el deber del sector privado al desempeñar su papel devolviendo al mundo el trabajo, lanzando una Alianza de Aprendizaje de compañías globales que faciliten el intercambio de experiencia y el desarrollo de acciones conjuntas, a través de una red empresarial diseñada para incrementar la participación del sector empresarial en la capacitación vocacional y educacional (VET) y para proporcionar el diálogo con los legisladores y los actores de VET.



Secretario General de la OIE, Brent Wilton, recibiendo el prestigioso premio Vector del Presidente de los Empleadores de Polonia, Andrej Malinowski en Varsovia, el 12 de enero de 2013

**“Brent ha abierto la puerta a las organizaciones empresariales alrededor del mundo para que se escuchen sus voces en los debates internacionales que influyen la manera de hacer negocios- queremos reconocer este logro”. Sr Andrej Malinowski, Presidente, Empleadores de Polonia**



### El Pacto Mundial de la ONU

Con el Secretario General Brent Wilton en la Junta del Pacto Mundial, la OIE desempeña un rol crucial para influenciar la dirección futura y las prioridades del Pacto y sus redes locales, varias de las cuales están coordinadas por las federaciones miembro de la OIE.

Con esto en mente, Brent Wilton respondió a la estrategia preliminar del Pacto para el 2014 – 2016, señalando la evolución y el cambio de dirección que se ha desarrollado en su misión original sobre la promoción de los principios. Sobre todo, el Sr. Wilton destacó asuntos tales como la gobernanza y la contabilidad para que sean canalizados como prioridad, y que los objetivos del Pacto queden claros en cualquier estrategia que adopte, centrándose firmemente en asistir a divulgar los diez principios alrededor del mundo y a trabajar en verdadera colaboración con otras instituciones tales como la OIE para conectar con una mayor audiencia del sector privado, que en la actualidad.

# Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones miembros, en pro de los intereses y prioridades del sector privado

Fomentar la experiencia y capacidad de las federaciones miembro convirtiéndolas en interlocutores eficaces sobre prioridades políticas en el ámbito laboral y social

## Comunicaciones

Durante su sesión de marzo del 2012, la Junta Directiva adoptó una estrategia de comunicación que dio como resultado el lanzamiento de un nuevo sitio web en enero del 2013, y nuestra incursión subsecuente en el mundo de los medios sociales. La función de estos canales es colocar en el foco de atención el envío de información a los miembros, complementada por el correo directo y los boletines. Estas opciones ofrecen los medios para difundir el mensaje global del sector empresarial de forma más amplia, así como para incrementar la visibilidad de los miembros, como se observó en el reciente respaldo de la OIE a ACCI (Australia) con su eslogan “demasiado grande como para ignorar la campaña”, que reconoce la importancia de las pequeñas empresas.

Entre enero del 2012 y mayo del 2013, la OIE envió más de 200 comunicados a los miembros sobre temas que afectan a la organización de empleadores y al sector privado, que surgieron en la OIT; en otras organizaciones internacionales, el G20, el debate internacional sobre los ODS y la ISO; sobre temas tales como RSE, empresas y derechos humanos, normas internacionales del trabajo, empleo de los jóvenes, salud y seguridad en el trabajo; participación del sector privado en las ODS, actividad de unión global y más.

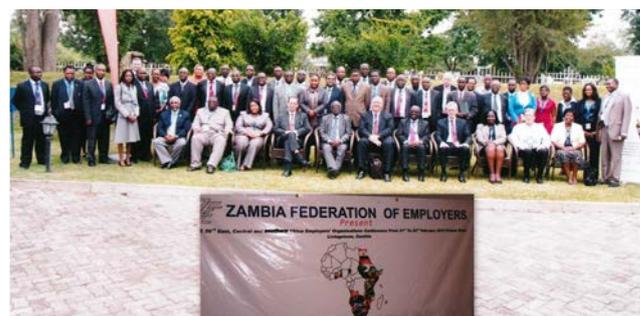
Por consiguiente, los miembros se mantienen informados sobre las tendencias, desarrollos, eventos y resultados de las actividades que afectan a las organizaciones de empleadores y al ambiente de operación global para el sector privado, preparándolos así para participar en los debates en todos los niveles y asegurar la más óptima representación de los intereses de la comunidad empresarial.

## Oportunidades para la creación de una red de contactos

Las reuniones regionales y sub-regionales coordinadas y respaldadas por la presencia del Secretario de la OIE, aseguran que los puntos de la agenda respondan a las necesidades de las organizaciones de empleadores, así como un rico intercambio de perspectivas y experiencias. Durante el periodo comprendido en este informe, las organizaciones de empleadores miembros de la OIE de la región ibero-americana se reunieron en Madrid; los miembros de la región europea se reunieron en Bruselas y en Oslo; las organizaciones de empleadores de África Central y del Sur se reunieron en Livingstone; y las federaciones que hablan francés, español y portugués se reunieron en Duala. Los miembros de la OIE de todas las regiones, incluyendo la región de Asia, también tuvieron la oportunidad de reunirse para llevar a cabo actividades relacionadas con el G20 y el B20, unificando la voz empresarial en el debate.



Reunión de las Organizaciones de empleadores Ibero-Americanas en Madrid, 29 de octubre del 2012.



36ª Conferencia de la Organización de Empleadores de África meridional, este y central, organizada por la Federación de Empleadores de Zambia, 21-22 de febrero de 2013



*Lanzamiento del Informe de sostenibilidad de las empresas (América Latina), sede de la UIA, Buenos Aires, Febrero 2013*

Los temas comunes de estas reuniones incluyen cómo lograr el ambiente regulador correcto para las empresas sostenibles; el papel del sector privado y empresarial en una sociedad global, así como la participación de los empleadores y el sector privado en el trabajo de las organizaciones internacionales.



*Representantes del sector empresarial europeo y de las organizaciones empresariales, congregados durante la 9ª Reunión Regional de la OIT, celebrada en Oslo, del 8 al 11 de abril de 2013.*

En marzo de 2013, la OIE organizó por primera vez un foro que se distribuyó sin interrupción y en vivo a través de Internet, facilitando la participación de los miembros de forma virtual. El foro reunió a los líderes empresariales de África, así como a los funcionarios de la OIT y de la OIE, para discutir sobre cómo sustentar el crecimiento y la creación de empleos en el continente africano. Las entrevistas con los panelistas también estuvieron disponibles mediante Internet.

## Panelistas en el Foro sobre Crecimiento sostenible y Creación de empleo en África



*Sr. Linus Gitahi, CEO de Nation Media Group y Presidente Adjunto de la Federación de Empleadores de Kenia*



*Sr. Albert Yuma, Vice-presidente Regional de la OIE para África y Presidente del Consejo de Gecamines*



*Sr. Jamal Belahrach, Presidente, Manpower, Maghreb y territorios franceses*



Secretario General Adjunto de la OIE, Roberto Suárez, realizando una presentación en la Conferencia anual sobre derecho laboral en Dublín, Mayo de 2013

### Valor agregado

La OIE pretende agregar valor mejorando el servicio que sus miembros ofrecen a las empresas afiliadas, mediante la proporción de información; acceso al debate internacional, tal como el G20; la coordinación de las redes empresariales en las áreas de relaciones industriales internacionales y seguridad y salud en el trabajo, así como la extensión de invitaciones a las empresas para que participen, a través de sus federaciones miembro, en las iniciativas de la OIE.

El 22 de marzo del 2013, la Junta Directiva aprobó el establecimiento de cinco Grupos de Trabajo sobre política, conformados por los representantes de las federaciones miembro, así como por sus empresas afiliadas y encabezados por la Secretaría. Estos Grupos cubrirán las Relaciones Industriales, la Responsabilidad Social Empresarial, el Empleo, la Protección Social y la participación del sector privado en los ODS Post 2015, con el propósito de mejorar las perspectivas regionales, las oportunidades, la calidad, la relevancia y el entendimiento de los miembros sobre las posiciones políticas de la OIE.

En la siguiente sección se detallan las actividades de la OIE que disponen de la participación de las empresas.

### Misiones a los miembros

Durante el periodo que comprende este informe, los miembros de la Secretaría de la OIE y de la Junta Directiva representaron a la organización y ofrecieron su respaldo a los miembros con su presencia, en más de **50 países alrededor del mundo**.



25ª Reunión anual general de la Federación de Empleadores de Namibia, Windhoek, Abril 2013



Reunión de la Junta de la Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT), Bangkok, Abril 2013

# Apoyo a empresas para que operen de manera exitosa en un ambiente global

En conjunto con las federaciones miembro, contribuir tanto a la adaptación empresarial como a la innovación, facilitando la comprensión de las tendencias y del desarrollo de las políticas laborales y sociales que impactan el ambiente de operación a nivel global para el sector empresarial

La OIE, a través de sus federaciones miembro, mantiene informadas a las empresas sobre las tendencias y desarrollos internacionales en política laboral y social, y las prepara para enfrentarse a los desafíos globales emergentes y a generar resistencia en un ambiente empresarial que evoluciona. La novedad en este periodo informativo es una serie de **Notas informativas para las empresas**, diseñadas para ofrecer un panorama de temas relevantes. La actividad adicional, las oportunidades para compartir información y la defensa a nombre de y en conjunto con las empresas, recaen en las siguientes áreas principales de actividad.



Sr. Alberto Echavarría, Vice-Presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), hablando sobre sus expectativas para el primer foro del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Sector Privado y Derechos Humanos, a celebrarse en Bogotá a principios del 2013.

**“Los empleadores alrededor del mundo se preocupan cada vez más ya que las discusiones sobre la implementación de los Principios Rectores de la ONU se enfocan sólo en el segundo pilar, es decir, en la responsabilidad de las compañías a respetar los derechos humanos. El foro regional de Latinoamérica sobre sector privado y derechos humanos debe enfocarse en la implementación y difusión de los tres pilares de los Principios”.**

## Empresas y Derechos Humanos

### *Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos*

Tras la adopción de los Principios Rectores, la OIE ha continuado involucrándose en su seguimiento, informando y comprometiendo a los miembros y a sus empresas a asegurar que la perspectiva y experiencia del sector privado se tomen en cuenta durante la discusión y desarrollo de políticas. La OIE apoyó el carácter consultivo del trabajo de la ONU con las empresas y la participación en curso de la OIE, que asegura que el enfoque adquirido avance los esfuerzos por igual en cada uno de los tres pilares del marco de Ruggie, en lugar de enfocarse en lo que el sector privado puede hacer en lo individual.

El sector privado siempre ha enfatizado el papel clave del estado al establecer y hacer cumplir un marco sólido para la protección de los derechos humanos a nivel nacional, que es vital para que los esfuerzos de dicho sector tengan efecto en su deber a respetar. Al emprender la debida diligencia, las empresas necesitan sentirse respaldadas por instituciones eficaces, y, en los países donde éstas estén ausentes, la OIE ha solicitado mayor apoyo técnico efectivo con el propósito de que se construyan estructuras administrativas y judiciales apropiadas.

Durante este periodo informativo, los miembros fueron asesorados sobre la creación de un Grupo de Trabajo, por parte del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, con el objeto de dar seguimiento a la adopción e implementación de los Principios. La OIE participó en las dos rondas de consultas de los grupos de interés en 2012, así como también en el Foro sobre Empresas y Derechos Humanos organizado por el Grupo de Trabajo para discutir sobre las tendencias y desafíos en la implementación de los Principios y para promover el diálogo y la cooperación.

La comunidad empresarial mundial de iniciativa práctica se dio a conocer en el foro de diciembre, involucrando a las empresas prestigiosas y solventes y la OIE, para promover el intercambio de los mejores ejemplos de práctica empresarial en materia de la debida diligencia en derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) y administración de riesgos de derechos humanos, así como para servir como un recurso al Grupo de Trabajo. En diciembre del 2012, la OIE lanzó su programa promocional mediante un seminario virtual (webinario), con el Secretario General haciendo una presentación sobre los Principios Rectores de la ONU a una audiencia de miembros multinacionales de las organizaciones afiliadas a la OIE. (El webinar puede verse en YouTube).

Durante la 20ª Sesión Regular del Consejo de Derechos Humanos, la OIE expresó su respaldo al enfoque del Grupo de Trabajo sobre promoción global y difusión de los Principios, y para que estos se asignaran en marcos de gobernanza mundiales. Los esfuerzos de promoción deben alcanzar a las PYME, varias de las cuales están operando a nivel internacional. En particular, la OIE llamó a la necesidad de asegurar la integridad de los principios y para que la guía interpretativa, producida por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, sea una referencia clave para las empresas.



*Grupo de Trabajo de la ONU para el establecimiento de la Comunidad Empresarial Global de Prácticas*

**“... en varios aspectos, las empresas pueden ser las que estén mejor equipadas... para identificar los sistemas de administración y los controles internos que funcionan y aquéllos que no, para comprender cómo puede integrarse la debida diligencia de los derechos humanos en los prácticas existentes de las empresas para alcanzar la máxima eficacia con la mínima alteración.”**

#### *Comité de la ONU sobre los Derechos del Niño*

Cada vez más se considera a la OIE como “la voz del sector empresarial” para propósitos de consulta en otras iniciativas empresariales y de derechos humanos. A principios del 2012, la OIE hizo una aportación al Comentario General sobre los Derechos del Niño y el Sector Privado del Comité de la ONU sobre los Derechos del Niño, que se ha estado elaborando con una visión que ofrezca a los Estados orientaciones para la implementación del Convenio sobre los derechos del niño.

La OIE señaló la necesidad de encauzar la vulnerabilidad de los niños en el sector informal; en lugar de enfocarse exclusivamente en asegurar que “las actividades empresariales se lleven a cabo dentro de los marcos legales e institucionales apropiados”. La OIE también buscó el reconocimiento de que el sector privado que considere operar en zonas de conflicto necesita una orientación acorde y advertida en contra de la duplicación de trabajo del Grupo de Trabajo de las NU, dada la coexistencia entre los derechos del niño y los derechos humanos, en general. De manera importante, la OIE se opuso a la creación de un foco de atención específico para la implementación del Convenio en el contexto empresarial, argumentando que los mecanismos existentes y los foros de grupos con todas las partes interesadas podrían asegurar el respeto a los derechos del niño.

#### *Dirección General para las empresas de la Comisión Europea*

La Comisión Europea invitó a la OIE a participar en el desarrollo de las guías sectoriales sobre derechos humanos, que se ocupan específicamente de tres sectores: empresas de contratación y empleo; tecnología de la información y comunicación; petróleo y gas.

En las tres publicaciones, y en consulta con los miembros de todo el mundo, la OIE solicitó que las guías fueran “prácticas” en lugar de “normativas”, para que los asuntos locales se resuelvan en contexto y para que las Guías sean accesibles a las empresas de todos los tamaños y se motive su extensa aplicación.

Mientras se reconoce que las compañías deben respetar los derechos de los trabajadores para organizarse, elegir representantes o crear sindicatos, la OIE solicitó la eliminación en las Guías de la sugerencia de una obligación de las compañías para comprometerse a un proceso de negociación colectiva.

### *Relaciones Industriales Mundiales*

Ahora en su quinto año, y con 29 empresas miembros multinacionales, la red global de relaciones industriales (GIRN) de la OIE continua siendo atractiva para las compañías. Con la estrecha participación de los miembros de la OIE, la GIRN ofrece una plataforma única para un intercambio confidencial entre pares sobre conocimiento y experiencia. Las propuestas de los miembros para los puntos de la agenda aseguran un alto grado de oportunidad, relevancia y participación activa.

Durante 2012 – 2013, la GIRN se reunió en Houston, Texas, con un agenda que abarcaba la negociación colectiva en China, la reducción de riesgos en la cadena de suministro; el uso de medios sociales en las campañas sindicales globales (campañas globales); desarrollos en los puntos de contacto nacionales de los Directrices para MNE de la OCDE. Octubre fue testigo de la presencia de la GIRN en Oslo, con una agenda que incluyó un caso de estudio exitoso de relaciones industriales, una presentación sobre el impacto y relevancia de las normas internacionales para el trabajo de la OIT sobre el sector privado, un panorama de la ley laboral en México y más. En abril de 2013, la GIRN llevó su plataforma a Toronto con presentaciones sobre el marco industrial en América Latina y África, y sobre los Acuerdos Marco Internacionales y el manejo de las campañas corporativas.



*Adam Greene, Vice President of Labour Affairs & Corporate Responsibility, USCIB, in his editorial for the IOE CSR Newsletter on ISO 26000*

**“La OIE y la mayoría de la comunidad empresarial se opone firmemente a la certificación en materia de responsabilidad social...”**

### *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*

La OIE ha publicado unos guías en forma de notas Informativas para las empresas y una serie de boletines sobre RSE, en respuesta al incremento de atención que la RSE recibe de los medios, las organizaciones del consumidor que solicitan información sobre las cadenas de suministro y sobre los recursos de materias primas y trabajo, al igual que con las ONG y los sindicatos llamando al sector empresarial para que sean considerados como una contribución positiva a la sociedad.

Los cuatro asuntos a la fecha han ofrecido actualizaciones sobre la práctica de la RSE, las iniciativas, las tendencias y los desarrollos, en China, Colombia, la RDC, India, Mauricio, Polonia, Turquía, el Sureste de Europa y más.

Diversos miembros de la OIE han ofrecido editoriales, incluyendo a la Vice-Presidente de la OIE para Europa, la Sra. Renate Hornung-Draus, quien resaltó la importancia del momento que se creó respecto a la implementación del marco Ruggie para el sector privado y los derechos humanos, y el riesgo consecuente de infinidad de interpretaciones enturbiando el ambiente.

El Vice-Presidente de USCIB para Asuntos Laborales y Responsabilidad Empresarial, Adam Greene, reflexionó en su editorial sobre el asunto de la certificación ISO, sobre la iniciativa de responsabilidad (ISO 26000). La naturaleza de la guía voluntaria de ISO 26000 es el tema de la defensa actual de la OIE, ya que nunca se diseñó para “estandarizar” la responsabilidad social, sino para guiar las diversas formas de expresión por parte de todos los tipos de empresas y organizaciones. La OIE continuará oponiéndose a la certificación de empresas ISO 26000, que representaría un costo adicional a la empresa y no presentaría ningún avance en materia de responsabilidad social.

### Seguridad y Salud en el Trabajo

Para respaldar al sector empresarial en la promoción de seguridad y salud en el trabajo, la OIE produjo un número de notas informativas durante el periodo de este informe, para fomentar los lugares para trabajo sanos, incluyendo las Hojas Informativas para empresas sobre Enfermedades No – Comunicables; Administración de riesgos a partir de viajes de negocios internacionales y Administración de riesgos de salud relacionados con el trabajo. Casos de estudio de diez de las Federaciones de Empleadores de África para el manejo del VIH / SIDA en el lugar de trabajo se han publicado en el sitio web de la OIE, con el fin de promover el intercambio de mejores prácticas contando con la participación de la OIE en la campaña “llegando a cero” de la OIT.

La Red Global de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GOSH) de la OIE también continuó prosperando, con reuniones que se llevaron a cabo en Italia, Alemania y el Reino Unido, con agendas ajustadas a las necesidades de los miembros, cubriendo temas tales como la práctica actual en la integración de OSH y el manejo de riesgo; comunicaciones de OSH y gerencia del cambio; medición del desempeño de OSH y seguridad psicológica en el lugar de trabajo.

### Los Objetivos de Desarrollo Sostenible Post-2015

La OIE está involucrada en el proceso de los ODS Post 2015, trabajando de manera estrecha con un equipo encabezado por el CEO de Unilever, Paul Polman (un miembro del Panel de Alto Nivel de Personas Eminentes del Secretario General de UN), para incorporar la perspectiva empresarial sobre este tema en el debate.

La OIE ha afirmado que, a diferencia del desarrollo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en donde el rol del sector privado fue considerado como filantrópico y en materia de RSE, la comunidad empresarial será reconocida por su contribución al desarrollo a través de sus esfuerzos en áreas de mejora de la productividad, investigación e innovación, educación y desarrollo de habilidades, y soporte financiero destinado a la iniciativa empresarial y a las empresas sostenibles.

El sector privado continuará desempeñando un papel crítico facilitando la toma de conciencia del potencial económico y social de todos los países. Sin embargo, la receta para el desarrollo sostenible no será la misma para cada país o región.



# ESTRUCTURA DE LA OIE

## Consejo General

El Consejo General es el órgano principal de gobernanza de la OIE. Se reúne una vez al año y está presidido por el Presidente de la OIE. El Consejo reúne a los miembros de la OIE para tomar decisiones propuestas por la Junta Directiva y para intercambiar puntos de vista y experiencias. Es el foro para la adopción formal de las posiciones políticas de la OIE, del presupuesto y cuentas de la organización, de su plan de trabajo anual y la elección de su Mesa. Ofrece la oportunidad de recibir a los nuevos miembros. Los 80 miembros presentes en el Consejo General el 29 de mayo del 2012 respaldaron la membresía de la Confederación Nacional de los Empleadores de Yibuti, llevando al número total de miembros de la OIE en esa fecha a un histórico 151 en 144 países.



## CNED CONFEDERATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DE DJIBOUTI

El Consejo General del 2012 tuvo la oportunidad de expresar su agradecimiento al ex – Secretario General Antonio Peñalosa por sus 33 años de servicio y dio la bienvenida al Secretario General entrante el Sr. Brent Wilton, cuyo nombramiento se llevó a cabo durante la sesión de la Junta Directiva del 26 de mayo del 2012.

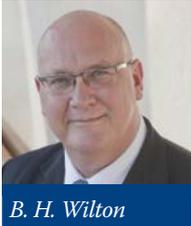
## Junta Directiva

La Junta Directiva de la OIE está compuesta por miembros de la OIE elegidos y comisionados, con el debido respeto al balance geográfico para reflejar la naturaleza global de la organización. Las sesiones de la Junta se celebran en Ginebra tres veces al año, en marzo, mayo / junio y octubre / noviembre, para coincidir con las sesiones del CA de la OIT y la CIT. Las responsabilidades de la Junta Directiva incluyen asegurar que los objetivos de la OIE y las decisiones del Consejo General se implementen y que la organización funcione alineada con su mandato.

al 31 de mayo del 2013

- **Tan Sri Dato' AZMAN**  
*Presidente (Malasia)*
- **Sr Daniel FUNES DE RIOJA**  
*Vice-Presidente Ejecutivo (Argentina)*
- **Sra Ronnie GOLDBERG**  
*Vice-Presidente Regional (América del Norte)*
- **Sra Renate HORNUNG-DRAUS**  
*Vice-Presidente Regional (Europa)*
- **Sr Kamran RAHMAN**  
*Vice-Presidente Regional (Asia)*
- **Sr Luis Carlos VILLEGAS**  
*Vice-Presidente Regional (Latinoamérica)*
- **Sr Albert YUMA MULIMBI**  
*Vice-Presidente Regional (África)*
- **Sr José María LACASA**  
*Tesorero*
- **Sr Samir ALLAM**  
*Miembro (Egipto)*
- **Sr Peter ANDERSON**  
*Miembro (Australia)*
- **Sr Alexandre FURLAN**  
*Miembro (Brasil)*
- **Sr Emmanuel JULIEN**  
*Miembro (Francia)*
- **Sr Hiroyuki MATSUI**  
*Miembro (Japón)*
- **Sr Khaliffa MATTAR**  
*Miembro (Emiratos Árabes Unidos)*
- **Sr Mthunzi MDWABA**  
*Miembro (Sudáfrica)*
- **Sr Yogendra K. MODI**  
*Miembro (India)*
- **Sra Marina MOSKVINA**  
*Miembro (Federación Rusa)*
- **Sra Jacqueline MUGO**  
*Miembro (Kenia)*
- **Sr Jorge de REGIL**  
*Miembro (México)*
- **Sr Jørgen RØNNEST**  
*Miembro (Dinamarca)*
- **Sr Christopher SYDER**  
*Miembro (Reino Unido)*
- **Sr Blaise MATTHEY**  
*Asesor Especial del Consejo (Suiza)*

# Secretaría



*B. H. Wilton*



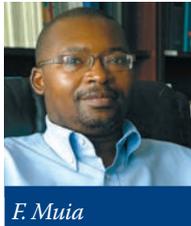
*R. Suárez Santos*



*M. Depierre*



*M. P. Anzorreguy*



*F. Muia*



*M. Thorns*



*J. Asherson*



*A. Assenza*



*J. Dejardin*



*A. Espejo*



*S. S. Lee*



*A. Chentouf*



*L. Hotham*



*P. Rindlisbacher*



*D. Schmidt*



*V. Gugl*



*U. Selvaraju*



*M. Flores*



*J. Wade*

## Secretario General

*Brent H. Wilton*

## Secretario General Adjunto

*Roberto Suárez Santos*

## Consejeros Principales

*María Paz Anzorreguy*

*Frederick Muia*

*Matthias Thorns*

## Consejeros

*Janet Asherson*

*Alessandra Assenza*

*Jean Dejardin*

*Amelia Espejo*

*Siew Sze Lee*

## Asistente Personal del Secretario-General

*Monique Depierre*

## Jefa de Comunicaciones

*Linda Hotham*

## Jefa de Comunicaciones

*Usha Selvaraju*

## Jefa del Servicio Financiero

*Patricia Rindlisbacher*

## Jefe del Departamento Técnico

*Didier Schmidt*

## Jefa de Recursos Humanos

*Ann Chentouf*

## Asistente de Dirección

*Valérie Gugl*

## Secretarias

*Milena Flores*

*Jane Wade*

# Federaciones miembro de la Organización Internacional de Empleadores

## África

Confédération Générale des Entreprises Algériennes / Câmara de Comércio e Indústria de Angola / Conseil National du Patronat 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 (Cape-Verde) / Conseil National du Patronat Tchadien / Fédération des Entreprises du Congo (DRC) / Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo / Confédération générale des Entreprises de Côte d'Ivoire / The National Confederation of Employers of Djibouti / Federation of Egyptian Industries / Eritrean Employers' Federation / Ethiopian Employers' Federation / Confédération Patronale Gabonaise / Ghana Employers' Association / Conseil National du Patronat Guinéen / Federation of Kenya Employers / Association of Lesotho Employers and Business / Groupement des Entreprises de Madagascar / The Employers' Consultative Association of Malawi / Conseil National du Patronat du Mali / Confédération Nationale du Patronat de Mauritanie / Mauritius Employers' Federation / Fédération des Chambres de Commerce, d'Industrie et de Services du Maroc / Confédération Générale des Entreprises du Maroc / Confederação das Associações Economicas de Moçambique / Namibian Employers' Federation / Conseil National du Patronat Nigerien / Nigeria Employers' Consultative Association / Conseil National du Patronat du Sénégal / Somalia Employers' Federation / Business Unity South Africa / Sudanese Businessmen and Employers Federation / Federation of Swaziland Employers and Chamber of Commerce / Association of Tanzania Employers / Conseil National du Patronat du Togo / Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat / Federation of Uganda Employers / Zambia Federation of Employers / Employers' Confederation of Zimbabwe

## Américas

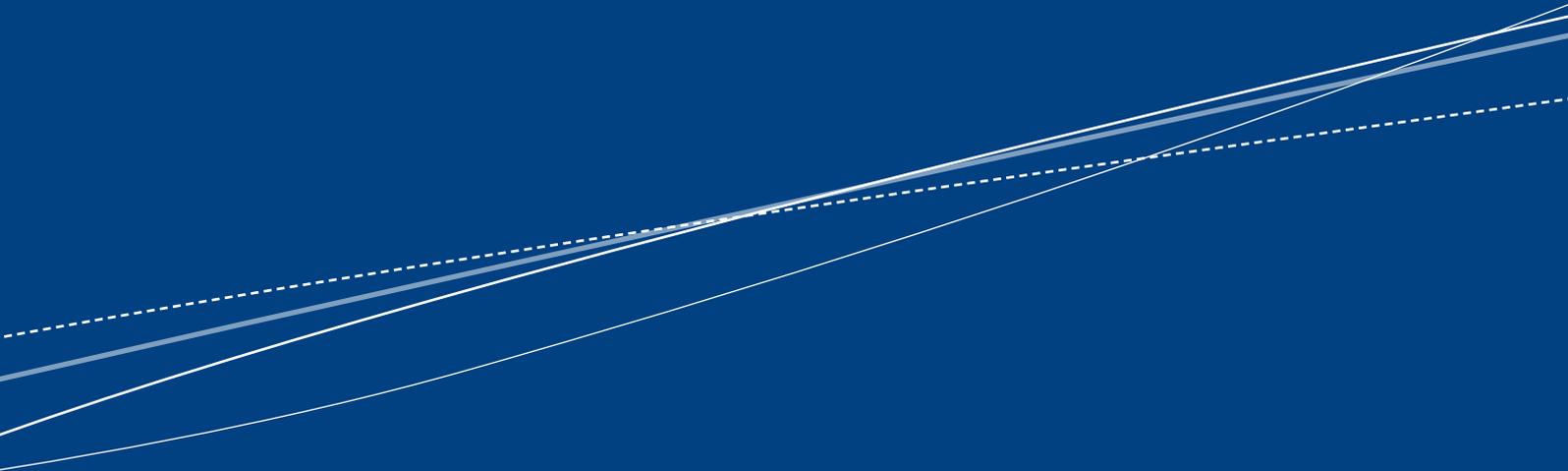
Antigua and Barbuda Employers' Federation / Unión Industrial Argentina / Aruba Trade and Industry Association / The Bahamas Chamber of Commerce and Employers' Confederation / Barbados Employers' Confederation / Bermuda Employers' Council / Confederación de Empresarios Privados de Bolivia / Confederação Nacional da Indústria (Brazil) / Canadian Employers' Council / Confederación de la Producción y del Comercio (Chile) / Asociación Nacional de Empresarios de Colombia / Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada / 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) / Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Guatemala) / Association des Industries d'Haïti / Consejo Hondureño de la Empresa Privada / Jamaican 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 (Panama) / Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (Paraguay) / Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Peru) / St. Lucia Employers' Federation / Suriname Trade and Industry Association / Employers' Consultative Association of Trinidad & Tobago / United States Council for International Business / 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

Australian Chamber of Commerce and Industry / Bahrain Chamber of Commerce and Industry / Bangladesh Employers' Federation / Cambodian Federation of Employers and Business Associations / China Enterprise Confederation / Chinese Taipei Federation of Industries / Fiji Employers' Federation / Council of Indian Employers / Employers' Association of Indonesia / Iranian Confederation of Employers' Associations / Japan Business Federation / Jordan Chamber of Commerce / Kiribati Chamber of Commerce & Industry / Korea Employers' Federation / 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 / Employers' Federation of Papua New Guinea / Employers' Confederation of the Philippines / Council of Saudi Chambers / Singapore National Employers' Federation / Employers' Federation of Ceylon / Employers' Confederation of Thailand / Federation of UAE Chambers of Commerce & Industry / Vietnam Chamber of Commerce and Industry

## Europa

Union of Albanian Employers – BiznessAlbania / The Republican Union of Employers of Armenia / 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 / Croatian Employers' Association / Cyprus Employers and Industrialists Federation / Confederation of Danish Employers / Estonian Employers' Confederation / Confederation of Finnish Industries / Mouvement des Entreprises de France / Georgian Employers' Association / Confederation of German Employers' Associations / SEV Hellenic Federation of Enterprises (Greece) / Confederation of Hungarian Employers and Industrialists-BUSINESSHUNGARY / National Association of Employers and Entrepreneurs / Confederation of Icelandic Employers / Irish Business and Employers' Confederation / Manufacturers' Association of Israel / Employers' Confederation of Latvia / FEDIL – Business Federation Luxembourg / Malta Employers' Association / National Confederation of Moldovan Employers / Montenegrin Employers' Federation / Confederation of Netherlands Industry and Employers / Confederation of Norwegian Enterprise / Employers of Poland / Confederação da Indústria Portuguesa / Portuguese Industrial Association - Business Federation / Alliance of the Romanian Employers' Confederations / Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs / Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese / Serbian Association of Employers / Federations of Employers' Associations of the Slovak Republic / National Union of Employers (Slovak Republic) / Association of Employers of Slovenia / Confederación Española de Organizaciones Empresariales / Confederation of Swedish Enterprise / Union Patronale Suisse / Turkish Confederation of Employer Associations / Federation of Employers of Ukraine / Confederation of British Industry





International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores

Chemin de Joinville 26  
P.O. Box 68  
CH – 1216 Ginebra | Suiza  
T: +41 (0)22 929 0000  
F: +41 (0)22 929 0001

[www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)  
[ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org)