

Organización Internacional de Empleadores



MEMORIA ANUAL 2016 - 2017



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

La OIE es la mayor red mundial del sector privado, con 158 organizaciones de empleadores miembro y el apoyo de muchas empresas y entidades asociadas. La OIE es la voz mundial de las empresas en cuestiones de política laboral y social a nivel internacional.



A word cloud of country names in various sizes and orientations, representing the locations visited by OIE members. The names are arranged in a roughly circular pattern, with some names appearing more prominently than others. The colors of the text range from light blue to white.

ARGELIA Bélgica
AUSTRIA Argentina CHILE
Bangladesh BRASIL
CHAD CAMERÚN
China Colombia
Costa de Marfil Georgia
Dinamarca FRANCIA
Alemania INDONESIA
Irlanda Italia Jordania
LIBANO MALÍ México
Montenegro
Namibia PAÍSES BAJOS
PERÚ España Suiza
Sudáfrica SUECIA
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS
Tunez Trinidad y Tobago
Uruguay TURQUÍA
Estados Unidos
de América

ENTRE JUNIO DE 2016 Y MAYO DE 2017, VISITAMOS A NUESTROS MIEMBROS EN MÁS DE 40 PAÍSES.

ÍNDICE

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE	4
MENSAJE DE LA SECRETARIA GENERAL	5
RESUMEN DEL AÑO	6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	34
GOBERNANZA	44
SECRETARÍA.....	46
FEDERACIONES MIEMBRO	48
SOCIOS	50

Construir alianzas para reforzar la voz mundial de las empresas

Puesto que mi presidencia en la OIE llega a su fin este 4 de junio, permítanme dedicar unos instantes a reflexionar sobre el desarrollo de la OIE como la voz mundial de las empresas en el debate político internacional en materia laboral y social durante estos tres años.

En sus palabras de despedida al Consejo General de 2014, mi predecesor, Tan Sri Dato' Azman, de Malasia, instó a la OIE a "aprovechar el poder de las alianzas", dentro y fuera de nuestra propia comunidad mundial de empleadores. Este llamamiento reconocía que hay cada vez más ámbitos de discusión donde la voz mundial de las empresas debe ser escuchada, y que hay mucho que ganar aumentando nuestra representatividad, así como construyendo alianzas con otras organizaciones que compartan nuestra visión de un entorno favorable para las empresas sostenibles y un crecimiento inclusivo creador de empleo.

Hemos respondido a esta llamada por lo que me enorgullece comunicarles que nuestra membresía aumentó de 152 organizaciones de empleadores en 2014 a 158 en la actualidad, y que ahora tenemos afiliados en 146 países. Además, la decisión que adoptaron en el Consejo General de 2013 de formar asociaciones formales con otras organizaciones, incluidas las empresas del sector privado, dio su fruto, y el número de socios que colaboran con nosotros, tanto financieramente como compartiendo sus conocimientos y su experiencia, aumentó en más del doble en los últimos tres años.

También hemos cultivado una relación más estrecha con la Unión Europea, que ha aportado medios adicionales para reforzar la promoción de nuestros miembros a favor de un entorno favorable para las empresas, en línea con la Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible, para fomentar conductas empresariales responsables, y para seguir reflexionando sobre nuestra respuesta colectiva al debate sobre el futuro del trabajo que tiene lugar en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en otros



foros. La colaboración con la Unión Europea también significa tener un lugar en la mesa para poder aportar nuestro punto de vista sobre políticas y programas de desarrollo internacional.

Nuestra colaboración con el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (GFMD) significa tener un mecanismo efectivo, organizado por la OIE, para llevar la voz de las empresas al debate sobre la movilidad internacional de las competencias al más alto nivel, y nuestro firme compromiso con la Red Mundial de Aprendizaje (GAN por sus siglas en inglés) y la Fundación Jobs for Africa, entre otros, ofrece canales adicionales para aportar las recomendaciones del sector privado a la hora de abordar la cuestión crucial del desempleo de los jóvenes y garantizar que las competencias disponibles satisfagan las necesidades de las empresas de cara al futuro.

Cuando llevamos las recomendaciones de las empresas en materia de empleo al G20 – en Turquía, China y Alemania durante mi presidencia–, lo hicimos como un equipo diverso de representantes de empleadores y con socios fuertes como el BIAC, la CCI y Deloitte.

Antes de ceder la presidencia a mi sucesor, me gustaría agradecer a la Junta Directiva su inestimable ayuda para conducir la organización durante este período de crecimiento, así como a la Secretaría de la OIE, cuyo esfuerzo incansable, que pueden constatar a lo largo de esta memoria anual, ha sido fundamental para este éxito.

Daniel Funes de Rioja
Presidente

El poder de las redes

En la presente memoria, que ofrece un resumen de nuestras actividades y resultados entre junio de 2016 y mayo de 2017, podrán ver que participamos en un número creciente de reuniones a lo largo del año, en nombre de ustedes, y a su lado, en distintos foros internacionales y agencias de las Naciones Unidas, incluida la Oficina Internacional del Trabajo, así como en delegaciones ante ministerios de gobiernos y en procesos intergubernamentales.

Como Daniel señaló en su prólogo, la membresía de la OIE continúa creciendo, al igual que el apoyo que estamos recibiendo de nuestros actuales miembros y socios. Esto es crucial: tenemos que seguir haciendo que nuestra voz se escuche alto y claro si queremos, como comunidad empresarial mundial, afrontar los retos con éxito y aprovechar las oportunidades que surgen de la transformación sin precedentes del mundo del trabajo y de las crecientes dependencias mundiales.

Debemos explotar el poder de la red de miembros, socios y organizaciones afines a la OIE para amplificar las recomendaciones que remitimos a los legisladores para lograr un entorno favorable para las empresas, grandes y pequeñas, a través de distintos ámbitos. Las condiciones necesarias para la creación y desarrollo de empresas sostenibles dependen de multitud de factores, instrumentos y marcos. Estos abordan temas tales como: empresas y derechos humanos, cadenas de suministro mundiales, emprendimiento, relaciones laborales,



informalidad, migración laboral internacional, diversidad y específicamente el empoderamiento económico de la mujer, el trabajo forzoso e infantil, el desarrollo de competencias, el empleo para jóvenes, la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, el futuro del trabajo y otros. Tenemos que seguir defendiendo a las empresas en todos estos ámbitos para garantizar un entorno que fomente las empresas sostenibles, la creación de empleo y el crecimiento compartido.

Quiero darles las gracias a todos, miembros y socios de todo el mundo, por su apoyo, y afirmar el compromiso de la Secretaría de mejorar nuestros servicios cada año en beneficio de la comunidad mundial de empleadores y empresas. También quiero agradecer a todo el equipo de la Secretaría de la OIE por su capacidad, esfuerzo y dedicación. ¡Solo trabajando juntos pudimos lograr estos resultados!

Sus comentarios y observaciones sobre la memoria son más que bienvenidos.

A stylized, handwritten signature in blue ink.

Linda Kromjong
Secretary-General

RESUMEN DEL AÑO



Junio

Del 30 de mayo al 10 de junio se celebró la 105.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Como secretaría del Grupo de los Empleadores, aportamos material de referencia, charlas informativas y otras acciones orientativas antes de la conferencia, así como nuestro pleno apoyo, incluyendo un sitio web especialmente dedicado al evento. En nuestro capítulo sobre los objetivos estratégicos podrán encontrar más información sobre el contenido y los resultados obtenidos.



El 6 de junio, la OIE organizó una mesa especial de debate en la sede de la ONU en Ginebra sobre la *Creación de empleos para los jóvenes en África: la importancia de la transformación agrícola*.

El evento relanzó el *Libro blanco para el empleo en África*, y subrayó la necesidad de mayor inversión en sectores que crean muchos puestos de trabajo tales como la agricultura a fin de fomentar el empleo productivo y el trabajo decente. El Sr. Tarik Choho, CEO de OCP, socio oficial de la OIE y patrocinador del evento, pidió que la agricultura fuera más allá del “simple cultivo” para lograr su pleno potencial, que sería optimizado a través de una integración regional que facilite el comercio transfronterizo de los productos agrícolas.



El “3^{er} Foro anual de líderes de la OIE” celebrado el 8 de junio estuvo dedicado al futuro del trabajo, y reunió a actores clave del mundo de las organizaciones de empleadores, las empresas, el mundo académico, las instituciones y otras organizaciones internacionales para debatir sobre los retos y oportunidades derivados del cambiante panorama laboral. Más de 100 participantes intercambiaron perspectivas y experiencias con líderes procedentes de África, Asia, Europa y América.



Imaginaron el futuro del trabajo como un futuro marcado por la innovación tecnológica, la disrupción y la digitalización; por nuevas y diversas formas de empleo y plataformas de contratación; por las cuestiones migratorias y de movilidad; por una intensa competencia mundial por el talento; por retos demográficos y de sostenibilidad; y por el aumento de la informalidad. El Grupo de Tareas de la OIE sobre el Futuro del Trabajo tomó nota de las aportaciones realizadas y las utilizó para dar

a conocer la perspectiva de las empresas en los debates que se fueron celebrándose a lo largo del año en distintos foros, así como en la publicación de la OIE *Entender el futuro del trabajo* (febrero de 2017). La Unión Patronal Suiza (UPS) y la Federación de Empleadores de Suiza Occidental (FER) organizaron una recepción posterior al foro en la sede de la FER en Ginebra, ofreciendo una buena oportunidad para seguir estableciendo redes de contactos.

El Grupo de Trabajo sobre el Empleo del B20 se reunió en Ginebra el 13 de junio para terminar de redactar las recomendaciones de políticas de empleo para los ministros de trabajo del G20, antes de su reunión de julio en Pekín bajo la presidencia china. En las recomendaciones se hace un llamamiento a la implementación de programas y reformas destinados a fomentar el emprendimiento y la innovación; la eliminación de las barreras estructurales y la creación de mecanismos de apoyo para potenciar el empleo juvenil; incentivos para aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral; y políticas de evaluación y reducción del desequilibrio de competencias y la de capacidades de los trabajadores.

A mediados de junio, participamos en las “Jornadas europeas del desarrollo de 2016” (JED 2016), un evento que reunió en Bruselas a actores implicados en el desarrollo para discutir la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La OIE actuó como portavoz de los empleadores del mundo en el debate, subrayando la importancia clave de la contribución del sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Participante habitual de las reuniones del equipo de trabajo del Foro Político sobre el Desarrollo (FPD) de la Comisión Europea, la OIE colaboró el 17 de junio en la revisión de un estudio sobre la actividad del FPD, destinada a introducir mejoras y aportar la perspectiva de las empresas al debate y a las iniciativas internacionales sobre desarrollo.

Gracias a la estrecha relación que la OIE mantiene con el Instituto Global de Empleo del Colegio Internacional de Abogados (IBA-GEI), el Secretario General Adjunto, Roberto Suárez Santos, participó en el debate sobre prioridades futuras en la reunión anual del IBA-GEI que tuvo lugar en Londres los días 23 y 24 de junio.

Con las respuestas al desequilibrio de competencias como punto relevante del orden del día, la OIE dio el punto de vista de los empleadores en una reunión de la Academia Europea de Impuestos, Economía y Derecho de Berlín, que ofreció a los participantes un amplio resumen de las medidas y herramientas que las instituciones de enseñanza superior pueden aplicar para potenciar la empleabilidad de los estudiantes, así como de su propia cooperación con todos los actores relevantes.



Mientras tanto, la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos se reunía en Washington D.C. Como coordinadora de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), la OIE estuvo presente para apoyar a los empleadores en la participación al debate sobre la consecución de los objetivos de la Declaración de Cancún, adoptados en la XIX CIMT de 2015.

Anticipando las dos cumbres de alto nivel que tendrían lugar en paralelo a la Asamblea General de las Naciones Unidas de septiembre de 2016 sobre la respuesta a los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes, la OIE siguió dando prioridad a la migración laboral internacional y a la movilidad de competencias, actuando como portavoz del sector privado en el "Diálogo OCDE-ACNUR sobre el empleo de los refugiados" en una reunión celebrada en Bruselas. Para nosotros, fue la ocasión para compartir las experiencias del sector privado sobre los obstáculos concretos para la contratación de refugiados, así como para subrayar la necesidad de que las políticas internacionales en materia de migración laboral se alineen con las realidades actuales.

Julio

En consonancia con el apoyo continuo que presta a las organizaciones sectoriales de empleadores, la OIE asistió a la reunión anual 2016 de la Comisión de Relaciones Laborales organizada

por la Asociación Internacional de Empleadores de la Industria Química en Ginebra, para proporcionar información actualizada sobre las reformas del programa de actividades sectoriales de la OIT y consolidar aún más nuestra relación con este importante organismo.

Atentos a los avances del entorno internacional en materia de políticas sobre empresa y derechos humanos, organizamos una consulta para los miembros y socios con la presidenta del Grupo de Trabajo Intergubernamental de composición abierta para un Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos, la Excm. Sra. María Fernanda Espinosa, dando así al sector privado la oportunidad de expresar sus puntos de vista. En dicha consulta, los miembros y socios también pudieron conocer el estado del proceso, así como discutir los próximos pasos y las cuestiones y temas clave que se abordarán en la segunda sesión del grupo de trabajo en el mes de octubre.



Con los refugiados y los migrantes como cuestión clave de la agenda política, la OIT celebró una reunión técnica tripartita del 5 al 7 de julio para tratar el tema del acceso de los refugiados y otras personas desplazadas forzosamente al mercado laboral, a fin de ofrecer orientación a los Estados miembro. El resultado fue un claro llamamiento a los Ministerios de Trabajo a que consulten a los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores para formular políticas nacionales y planes de acción que garanticen la protección de los refugiados en el mercado laboral, en acorde con las normas internacionales del trabajo, los derechos humanos, y la legislación sobre refugiados. Así, coordinamos y apoyamos la participación de representantes de los empleadores procedentes de Australia, Bangladesh, República Democrática del Congo, Guatemala, Lesoto, Rumanía y Venezuela.



En trabajo continuo con el B20/G20, la OIE aunó fuerzas con el BIAC, socio con el que colabora desde ya hace mucho tiempo, para organizar un evento empresarial en Pekín con el patrocinio de Deloitte, una empresa multinacional de servicios profesionales. Los representantes de los empleadores ofrecieron sus recomendaciones al Grupo de Trabajo del B20 sobre Empleo y se reunieron de manera informal con los ministros de Trabajo del G20. Tuvieron así la oportunidad de presentar los resultados del ejercicio de supervisión de los compromisos del G20 por parte de la OIE-BIAC y, si bien parece que la mayoría de los Gobiernos vienen trabajando en algunos de los compromisos recogidos en las declaraciones de 2014 y 2015, se puso claramente de manifiesto que, en áreas como la reducción de costes laborales no salariales, los líderes del G20 se quedan cortos y que a las medidas previstas en los planes nacionales de empleo les falta ambición. Asimismo, se pidió una implicación más estrecha de las organizaciones de empleadores en el desarrollo y la revisión de los planes nacionales de empleo, para lograr una mejor alineación con las realidades del mercado laboral.



Esta reunión informal también dio lugar al lanzamiento de la declaración conjunta OIE-BIAC/CSI-TUAC de recomendaciones a los ministros

de Trabajo del G20 en defensa del desarrollo de un marco político para una mejor difusión de la tecnología; una respuesta firme al desempleo juvenil; la aplicación de políticas macroeconómicas que fomenten el empleo; la realización del objetivo de Brisbane 2014 de reducir en un 25 % la brecha de género en el empleo para 2025; la implementación de la recomendación sobre informalidad adoptada por la CIT de 2015; y la garantía de que empresarios y trabajadores desempeñen un rol clave en la elaboración de las políticas económicas y sociales.



A mediados de julio se reunió por segunda vez en Nueva York el Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (GFMD). Coorganizado por la OIE y el Consejo sobre Migración de la Agenda Global del Foro Económico Mundial, la reunión atrajo a altos cargos de empresas mundiales, responsables políticos de alto nivel en materia de migración y a representantes de federaciones empresariales y organismos de Naciones Unidas, así como a otros representantes de la sociedad civil. El debate, que constituiría la base del informe de situación que el Mecanismo Empresarial del GFMD presentaría en diciembre durante la Cumbre 2016 del GFMD en Dhaka, se centró en el fortalecimiento del diálogo público-privado, así como en el interés que tienen

las empresas de redefinir las políticas de migración laboral y movilidad internacional de competencias dentro del marco del GFMD. En las conclusiones se apeló a una mayor implicación del sector privado en las cuestiones migratorias, a que los Gobiernos adopten políticas migratorias claras, transparentes y coherentes que permitan el movimiento del talento y el crecimiento económico, y a que todas las partes implicadas desarrollen un relato positivo sobre el impacto de la migración laboral internacional.

Con el fomento de las conductas empresariales responsables como prioridad, dimos a conocer la perspectiva empresarial en la “Segunda reunión del Grupo de Trabajo lintergubernamental para un Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos” celebrada en Ginebra del 24 al 28 de julio, con la participación de casi 50 Estados. Intervinieron tres panelistas vinculados a la OIE: Michael Congiu (Littler), Ariel Meyerstein (Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional) y la Secretaria General Linda Kromjong.

Agosto

En consonancia con el compromiso más estrecho entre la OIE y la Unión Europea (UE), asistimos a una consulta celebrada en Bruselas el 29 de agosto para aportar nuestro punto de vista al debate sobre maneras concretas en las que la sociedad civil puede contribuir al éxito de la implementación del Plan de Inversión Exterior de la UE en Europa y países asociados. El plan, construido sobre tres pilares incluye: un Fondo Europeo para el Desarrollo Sostenible que combinará los instrumentos de financiación comunitaria existentes para África y los países vecinos del Sur/Este e incluirá la provisión de garantías para atraer inversiones del sector privado y movilizar las instituciones financieras internacionales (IFI) en apoyo de las inversiones; asistencia técnica para ayudar a las autoridades locales y empresas a desarrollar un mayor número de proyectos sostenibles y atraer inversores; y una variedad de programas europeos específicos de cooperación al desarrollo a nivel nacional y regional, junto con un diálogo político estructurado encaminado a mejorar el clima inversor y el entorno político general en los países en cuestión. Manifestamos nuestro apoyo al plan, así como un vivo interés en participar en su implementación a través de nuestra amplia red de organizaciones de empleadores miembro.



Con el fin de concienciar sobre la participación de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, publicamos el *Resumen de la OIE sobre la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: el rol de las empresas*. La publicación llama la atención sobre el rol diferenciado que se atribuye al sector privado, especialmente en el Objetivo núm. 8, algunas de cuyas metas fomentan el entorno empresarial necesario para que haya empresas sostenibles y exitosas que creen empleo.

Septiembre

En septiembre, la OIE ejerció su rol como la voz mundial de las empresas en reuniones celebradas en Europa y Asia, pasando por Oriente Medio, Norteamérica y América del Sur.



La culminación del G20 bajo la presidencia china tuvo lugar en Hangzhou los días 4 y 5 de septiembre. En su discurso dirigido a los líderes, el Presidente de la OIE, Daniel Funes de Rioja, copresidente del Grupo de Trabajo del B20 sobre Empleo, reiteró las grandes expectativas que tienen las empresas sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos por el G20. Recordó a la cumbre el rol esencial que desempeña el sector privado en el esfuerzo concertado por un “desarrollo inclusivo e interconectado”, señalando asimismo el valor de la iniciativa de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN) de la OIE-BIAC. El Sr. Funes reafirmó el compromiso continuo de las empresas en el proceso del G20 con el paso de la presidencia a Alemania.

Mientras tanto, en Ginebra tenía lugar la “Reunión tripartita de expertos de la OIT para elaborar orientaciones sobre las condiciones equitativas de contratación”. Allí coordinamos y orientamos la participación de ocho representantes de organizaciones de empleadores, así como dos representantes de la Confederación Mundial del Empleo, que colaboraron en la redacción de los principios generales y las directrices operativas para fomentar y garantizar la contratación justa. El Consejo de Administración de la OIT adoptó dichos principios y directrices en noviembre, y las llevará a los debates sobre migración de la CIT de 2017. En la reunión se llegó a un acuerdo sobre 13 principios generales que deben orientar las prácticas de contratación justa a todos los niveles, esto incluye que la contratación debe respetar, proteger y cumplir los principios y derechos fundamentales del trabajo, tales como la libertad sindical y la negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo. También se acordó que lo ideal sería eliminar las comisiones por contratación que en ocasiones deben pagar quienes buscan empleo, con el fin de combatir las prácticas fraudulentas de los intermediarios. Otros principios importantes conciernen la manera en la que deben redactarse los términos de los contratos laborales, y los documentos de identidad de los trabajadores.

En lo relativo al fortalecimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, asistimos a la reunión de la OSCE celebrada en Berlín a principios de septiembre para determinar el camino a seguir en el desarrollo de marcos legislativos y políticos nacionales sólidos para la prevención y lucha contra el tráfico de seres humanos. La Vicepresidenta Regional de la OIE para Europa, la Sra. Renate Hornung-Draus, participó en un panel de alto nivel y manifestó el apoyo de la OIE y su posición con respecto al Protocolo de la OIT sobre el Trabajo Forzoso. También dio ejemplos de buenas prácticas empresariales en la lucha contra la explotación laboral en las cadenas mundiales de suministro.

Por otra parte, en Perú, en el “VI Foro empresarial de América Latina y el Caribe” se debatió sobre las actividades de las redes del Pacto Mundial en la región, así como otros temas de actualidad para las empresas. El Sr. Roberto Suárez se reunió con el miembro local CONFIEP e hizo una presentación sobre el futuro del trabajo.



Asimismo, los días 7 y 8 de septiembre, los miembros de la Red Mundial de Relaciones Laborales (GIRN) se encontraron en México para celebrar su primera en el período cubierto por la presente memoria. La OIE preparó y presidió la reunión, que dio a la red de 40 miembros de representantes de empresas multinacionales la oportunidad de debatir los enfoques sindicales en América Latina, así como otros avances mundiales en materia de relaciones laborales.

Por otra parte, con ocasión del “11.º Congreso regional europeo de la Asociación Internacional del Trabajo y Relaciones Laborales” celebrado en Milán, dimos a conocer la perspectiva de los empleadores sobre el futuro de la representación en el trabajo y las relaciones laborales.



El seguimiento y elaboración de informes sobre las tendencias y avances en materia de relaciones laborales es un área clave de la actividad de la OIE y sus miembros. La Secretaria General de la OIE, la Sra. Linda Kromjong, viajó a Dublín para encontrarse con el miembro local Ibec y hacer una presentación sobre el tema en un evento de la organización.



La Confederación de Empleadores Daneses (DA) organizó la “Reunión anual de organizaciones de empleadores de Europa y Asia Central”. Los miembros debatieron e intercambiaron puntos de vista, y la OIE proporcionó información sobre cómo apoyar de manera más efectiva las prioridades de los miembros a nivel internacional. La reunión también fue la ocasión de determinar las prioridades de los empleadores para la reunión regional de la OIT que se celebrará en Estambul en octubre de 2017; y de aprender de los éxitos de la anterior “Reunión europea de la OIT en Oslo” (2013), donde se alcanzaron conclusiones rápidas, concisas y viables. Los empleadores coincidieron en considerar el futuro del trabajo como un tema relevante, así como en la necesidad de recurrir a expertos externos para la reunión, en consonancia con la llamada del Director General a dar cabida a la innovación.

Los miembros de la Junta de la OIE desempeñan un rol clave a la hora de articular la voz mundial de las empresas en todo el mundo; así, el 21 de septiembre, Renate Hornung-Draus acudió como panelista invitada a la negociación colectiva en la Comisión de Asuntos Sociales, Salud y Desarrollo Sostenible de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, en París.



También en París, MEDEF, organización miembro de la OIE, organizó el Día de las Organizaciones Empresariales de África para elaborar una serie de recomendaciones de acción conjunta para mejorar el entorno empresarial en África en una serie de áreas transversales, tales como la financiación de proyectos, la RSC, la formación y la diversificación de las economías locales. Fue también una ocasión para preparar la aportación de las empresas a la próxima Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP22) que tendrá lugar en Marrakech, que buscará aumentar la concienciación y la acción por parte de actores no estatales en materia medioambiental, estableciendo asociaciones fuertes entre los actores “meridionales” y sus homólogos en los países desarrollados.



El evento fue la ocasión de hablar de acuerdos de colaboración en materia de empleo y empleabilidad en África para abordar la crisis de empleo. El Sr. Jamal Belahrach, de la organización empresarial marroquí CGEM y presidente de la fundación *Jobs for Africa*, presentó el *Libro blanco para el empleo en África* en un evento especial organizado por la Universidad Paris-Dauphine. Aquí se exploraron las oportunidades de colaboración entre la OIE, MEDEF, *Business Africa* y la comunidad empresarial de Francia y también se habló del próximo lanzamiento de la fundación *Jobs for Africa*.

Linda Kromjong habló el 21 de septiembre en el panel dedicado a estrategias integradas, políticas, legislación, inspecciones de supervisión y otras medidas para combatir de manera efectiva el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el tráfico de personas, con ocasión del evento de alto nivel de la Fundación Ford, en Nueva York, concebido para acelerar el apoyo político internacional para la erradicación del trabajo forzoso y destacar la importancia del Objetivo 8.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Entre tanto, la OIE estuvo en el evento del G-20Y celebrado en St. Moritz, Suiza, hablando en el Comité de Creación de Empleo sobre cómo desarrollar el talento de las mujeres y dismantelar las barreras estructurales a la creación de empleo, contribuyendo

a las recomendaciones de la sociedad civil a los legisladores nacionales e internacionales.

La 9.ª Conferencia Anual sobre Empresas y Derechos Humanos de la OIE, USCIB, Coca-Cola y la Cámara de Comercio de EE.UU. se celebró en Atlanta el 22 de septiembre, proporcionando una vez más a la comunidad empresarial mundial opiniones expertas sobre los avances en la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, así como una ocasión para el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre iguales.

Con el futuro del trabajo como ámbito clave del enfoque de la OIE, el Sr. Roberto Suárez participó en la mesa redonda de cierre del "Seminario técnico internacional sobre el trabajo decente en la economía bajo demanda" organizado por el Instituto Coreano del Trabajo en la OIT. El Seminario reunió a investigadores y legisladores para abordar varios aspectos de la economía bajo demanda, incluyendo las condiciones laborales y los marcos legislativos, así como los retos del cambiante mundo del trabajo.

Hacia finales del mes, la OIE volvió a contribuir al trabajo de la Unión para el Mediterráneo (UpM), una institución intergubernamental que reúne a 43 países con el fin de promover el diálogo y la cooperación en la región euro mediterránea. En esta ocasión, el debate se centró en los retos del mercado laboral, e hizo el inventario de iniciativas exitosas a favor del empleo juvenil que pueden ser replicadas.

La OIE organizó una conferencia *WebEx* para informar a los miembros sobre la situación actual de las deliberaciones relativas a la revisión de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT presente en el orden del día y cuya finalización estaba prevista para marzo de 2017.





Los días 26 al 30 de septiembre, la OIT organizó una reunión tripartita con 24 expertos para la adopción de un proyecto de una herramienta para la promoción del trabajo decente de medios de vida sostenibles en los sectores agroalimentarios. Así coordinamos y apoyamos a los delegados de los empleadores procedentes de Colombia, Guatemala, India, Jordania, Macedonia, Nueva Zelanda, Nigeria y Zambia. Sin embargo, y a pesar de su buena voluntad, los empleadores consideraron que el documento de resultados propuesto estaba por debajo del objetivo declarado, ya que se centraba principalmente en la negociación colectiva y la representación de los sindicatos en todas las explotaciones, incluidas las familiares y las pequeñas explotaciones. El grupo de los empleadores destacó que cualquier consenso alcanzado en una reunión de expertos debe referirse a un texto completo, y por tanto las directrices políticas no podrían proponerse al Consejo de Administración para su adopción.



La defensa del empoderamiento económico de la mujer es una prioridad desde hace mucho tiempo, y Linda Kromjong contribuyó en este sentido al "Foro público anual de la Organización Mundial del Comercio" celebrado en Ginebra a finales de septiembre. Jefes de Estado y de Gobierno, líderes empresariales mundiales, académicos y ONG deliberaron sobre distintos temas actuales relativos al comercio y el desarrollo, y Linda Kromjong participó en el panel de alto nivel del Secretario General

de las Naciones Unidas, que trató el tema del empoderamiento de la mujer y el comercio, y concluyó con una llamada a la acción por la igualdad de género.

Los días 29 y 30 de septiembre se celebró en Bruselas un seminario conjunto sobre tendencias y retos en el área de los Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET). Subrayamos el valor de extender esta colaboración a nivel mundial y de seguir adaptando sus actividades a las empresas. Hasta la fecha ya se celebraron siete de estos seminarios, con la participación de treinta panelistas de distintas empresas que ofrecieron orientación sobre los AET y compartieron sus experiencias prácticas. El seminario de 2016 incluyó doce días de formación, y marcó el final de la tercera fase de un proyecto de la UE liderado por la OIT ACT/EMP en colaboración con la OIE, la BDA (Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores), MEDEF y *BusinessEurope*, así como otras organizaciones de empleadores.



A finales del mes, la OIE organizó y contribuyó a la "Segunda reunión de la Red Mundial de la OIE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (GOSH)", celebrada en Markdorf, Alemania. Diecisiete organizaciones del sector privado y de empleadores y profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo se reunieron en el *Sustainability Lab* de SAP para explorar cómo las nuevas tecnologías cambiarán las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorarán el rendimiento, para reflexionar sobre la manera de identificar y aprovechar los puntos fuertes para gestionar mejor el riesgo, y para compartir experiencias sobre estrategias de respuesta a los accidentes, entre otros temas.



En septiembre, la OIE publicó tres textos. El primero, *La OIE y la Comisión Europea en un vistazo*, anuncia un nuevo capítulo en nuestra relación con la UE, en concreto con la Dirección General de Cooperación Internacional y Desarrollo (DEVCO), y prevé la cooperación en ámbitos de prioridad compartida, tales como el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores, especialmente en relación con el empleo juvenil, la migración laboral internacional, el diálogo social, la Agenda 2030 para el Desarrollo y las empresas y los derechos humanos.

Escrita en colaboración con el CIF-OIT, ACT/EMP y *BusinessEurope*, la segunda publicación *Aprovechar las redes sociales: una guía para las organizaciones de empleadores*, repasa la manera en la que las organizaciones representativas enfocan el nuevo paisaje de las comunicaciones; muestra ejemplos de buenas prácticas en el sector y otros campos relevantes para hacer un inventario de la utilización de las redes sociales; identifica algunos retos emergentes y las buenas prácticas actuales; y considera el uso que las organizaciones de empleadores dan a las redes sociales en materia de comunicación y de movilización de sus miembros y para sus campañas.

En colaboración con la Iniciativa de Reporte Global (GRI), publicamos *Pequeñas empresas con gran impacto*, donde se argumenta a favor de la sostenibilidad y la transparencia de la información, exponiendo cómo los ODS influirán en las PYME y por qué las PYME son cruciales para el logro de los ODS.

Octubre



Las actividades del mes empezaron en la OIT, dando apoyo y orientación a la participación de los empleadores en una "Reunión tripartita de expertos sobre la violencia en el lugar de trabajo", donde se examinaron las dimensiones de género de la violencia en el lugar de trabajo y se estudió el impacto que tiene tanto sobre los trabajadores como sobre las empresas. También se identificaron los grupos, sectores y ocupaciones que sufren un mayor riesgo de violencia, y se repasaron las respuestas al problema desde las leyes y normativas nacionales e internacionales, los convenios colectivos y las políticas de empresa. La reunión puso de manifiesto la complejidad del asunto, y los empleadores subrayaron la necesidad de examinar mejor la "violencia en el trabajo", para que pueda ser tratada separadamente con respecto a otras formas de conducta inadecuada con medidas específicas. En concreto, se mostró la necesidad de definir el lugar de trabajo en sí mismo para poder delimitar roles y responsabilidades. Los debates apuntaron a posibles retos futuros en la discusión sobre el establecimiento de normas en esta materia durante la CIT de 2018.



La Red Mundial de Aprendizaje (GAN), una iniciativa OIE-BIAC, sigue creciendo desde su creación en 2013 como respuesta a la crisis mundial de desempleo juvenil y a la necesidad de las empresas de contar con trabajadores cualificados. En la actualidad¹ hay cinco redes nacionales y más de 150 empresas miembro. Los miembros de la junta directiva del GAN, incluida la Secretaria General de la OIE, se reunieron en Washington D.C. en octubre con miembros del Departamento de Trabajo de EE. UU., entre ellos el Secretario de Trabajo, el Sr. Tom Pérez, algunos miembros del Congreso de los Estados Unidos y representantes de empresas y organizaciones internacionales. Los participantes se comprometieron a buscar soluciones tanto nacionales como mundiales para llevar a los jóvenes al empleo y aportar talento a las empresas, y dar oportunidades internacionales a jóvenes y grupos vulnerables.

En nuestro esfuerzo continuo por luchar contra el tráfico de personas y el trabajo forzoso, asistimos a la conferencia de la Fundación Friedrich Ebert, en Berlín. La Sra. Renate Hornung-Draus presentó el punto de vista de los empleadores en un panel de alto nivel que contaba con la presencia de la Secretaria de Estado del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, la Sra. Yasmin Fahimi.

Con el objeto de reforzar nuestro compromiso para garantizar que los mega eventos deportivos (MSE, por sus siglas en inglés) cumplen con el potencial de sus valores fundacionales en materia de derechos humanos e inclusión social, participamos en el "Foro *Sporting Chance* sobre mega eventos deportivos y derechos humanos" que se celebró los días 13 y 14 de octubre de 2016 en Washington D.C. Esta reunión de alto nivel congregó a cien

líderes de distintos grupos implicados para discutir estrategias de prevención, mitigación y resolución en materia de derechos humanos y abusos laborales en relación con el ciclo de vida de los grandes eventos deportivos internacionales. La declaración de resultados se manifestó el apoyo a los siguientes principios: las candidaturas para albergar los MSE están abiertas a todos; todos los actores respetan los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos internacionalmente; los MSE deben tener en cuenta los derechos humanos en cada una de las etapas del ciclo de vida del MSE; los grupos afectados merecen tener voz en la toma de decisiones; se puede acceder a medidas de reparación; y las lecciones se registran y se comparten. El Comité de Dirección de Mega Eventos Deportivos, en el que la OIE participa como consejero junto con la OIT y el ACNUDH, está trabajando para establecer una plataforma independiente. En 2017 deberá concluirse el diseño de la gobernanza y estructura de la plataforma, con el objeto de que esté operativa para 2018.



También se celebró la "Segunda reunión del Grupo de Trabajo Tripartito de la OIT sobre el mecanismo de examen de las normas (MEN)", donde la Secretaría de la OIE apoyó la participación de la delegación de los empleadores en el análisis del seguimiento incompleto de las 63 normas de la OIT identificadas como obsoletas.

¹ 31 de marzo de 2017

Mientras tanto, en Buenos Aires, el Sr. Daniel Funes participaba en una mesa redonda sobre talento juvenil y perspectivas sobre el futuro del trabajo, donde promovió la Red Global de Aprendizaje (GAN) como un medio clave para abordar el reto del desempleo juvenil.

El futuro del trabajo, que cuenta con su propio capítulo en el presente informe, viene siendo un área clave de enfoque para la OIE durante este período. El Sr. Roberto Suárez informó al Grupo de Trabajo BDA de la OIT sobre los últimos avances de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo, así como sobre las múltiples acciones concretas que viene realizando la OIE en este ámbito.

Asimismo, participó en una reunión organizada conjuntamente por la OIT y ANDRH (Asociación Nacional de Recursos Humanos de Francia) en Suresnes, para discutir el futuro del diálogo social en el cambiante mundo del trabajo.



La Comisión Europea apoyó la organización de un taller OIE-BUSA (Federación de Empleadores de Sudáfrica) sobre la conducta empresarial responsable. El evento, de dos días de duración y especialmente diseñado para las PYME, ofreció un amplio resumen de las tendencias y desarrollos internacionales, exponiendo con claridad por qué las empresas deberían comprometerse con las conductas sostenibles y la presentación de informes.

Reunirse con los miembros en su propio terreno sigue siendo una gran prioridad para la OIE, y por eso el Sr. Roberto Suárez se reunió con la CNI en Brasilia en octubre, para discutir las actividades de la OIE, especialmente en lo relativo a la preparación de las empresas y las organizaciones de empleadores para el futuro del trabajo.

Como socio desde hace mucho tiempo, participamos en el seminario de la BIAC sobre igualdad de género y competencias, que se centró

en el capítulo "Educación" del proyecto sobre género de la OCDE. En el evento se presentaron algunas iniciativas empresariales para fomentar el aprendizaje permanente y la educación y formación de las mujeres, y se examinaron de cerca las oportunidades que la economía digital ofrece a las mujeres.

Del 24 al 26 de octubre, coordinamos y respaldamos la participación de siete representantes de los empleadores de Argentina, Colombia, Japón, Nigeria, España, Sri Lanka y Zambia en el "Foro de diálogo mundial de la OIT sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y los empleadores en los sectores de servicios de TIC y financiero". El consenso tripartito alcanzado allí constituye una base excelente para la investigación futura sobre el fenómeno del teletrabajo en la relación empleador-empleado, especialmente teniendo en cuenta que los mandantes de los empleadores lograron que la naturaleza voluntaria y reversible del teletrabajo se reflejase en el documento de resultados. Otro resultado notable fue el acuerdo sobre el hecho de que todavía no se disponía de datos suficientes para crear una normativa, y las partes acordaron proseguir esa labor cuando esos datos estuvieran disponibles.



Figuras de alto nivel de más de veinte organizaciones iberoamericanas de empleadores se reunieron para celebrar su cumbre anual los días 26 y 27 de octubre en Cartagena, Colombia, a la que asistieron más de 65 participantes, incluidos 15 presidentes de organizaciones de empleadores, para debatir sobre juventud, emprendimiento y educación. Con una población regional compuesta por un 30 % de jóvenes, se acordó que era un momento clave para aprovechar el potencial para el emprendimiento, la inversión y la innovación. Sin embargo, dado que uno de cada cinco jóvenes de la región no estaba trabajando ni recibiendo educación

ni formación (los denominados *ninis*), se planteó la necesidad urgente de centrarse en el empoderamiento de los jóvenes, haciendo posible la plena realización de sus derechos y capacidades. Dicho empoderamiento exigiría situar a los jóvenes en el centro de unas instituciones y una actividad legislativa que potenciasen la educación, el emprendimiento y la inversión, y estos puntos clave quedaron recogidos en la declaración final. También se acordó impulsar un Observatorio Empresarial Iberoamericano encargado del seguimiento y monitoreo de la situación económica, política y laboral de los países implicados, apelando a la resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la CIT de 2007 y a los indicadores de desarrollo sostenible del Centro de Investigación para el Desarrollo, con el apoyo de la OCDE y el informe *Doing Business* del Banco Mundial. El observatorio fomentaría un entorno normativo favorable que anticiparía los retos del contexto económico internacional y sentaría las bases de una creación sostenible de empleo.

A finales de octubre y principios de noviembre se celebró la 328.ª sesión del Consejo de Administración de la OIT, donde la OIE preparó, coordinó y respaldó la participación de los grupos de empleadores en las discusiones, tanto antes como a lo largo de la sesión. Si desea más información al respecto, puede consultar el capítulo sobre nuestra labor en la Organización Internacional del Trabajo.

Paralelamente, el trabajo de la OIE en materia de empresas y derechos humanos prosiguió en un evento celebrado en Tiflis, Georgia, donde se discutió el plan nacional para la implementación de los Principios Rectores de la ONU. Allí participamos en un panel sobre teoría y práctica de la debida diligencia.

En octubre se publicó nuestro habitual boletín sobre *RSE y empresas y derechos humanos* (vol. 5.2), con artículos sobre los progresos realizados en la revisión de la Declaración EMN de la OIT, las Directrices de la OCDE sobre debida diligencia, el inminente examen de la norma ISO 26000, y el seguimiento de la 9.ª Conferencia sobre Derechos Humanos celebrada en septiembre en Atlanta.

Noviembre

En noviembre llegó el momento de hacer un balance de los resultados del G20/B20 bajo la presidencia china, y anticipar prioridades con ocasión del paso a la presidencia de Alemania.



Como uno de los siete grupos de trabajo transversales del B20, el nuevo Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación del B20 celebró su primera reunión en Ginebra, con un orden del día que incluía los siguientes puntos: el compromiso del B20/L20 con el proceso de empleo actual, una mirada hacia las prioridades futuras, y una reflexión preliminar sobre la elaboración de recomendaciones concretas y factibles sobre empleo y educación, dentro del objetivo general del B20 de liderar la economía mundial hacia un camino sostenible y orientado al futuro.



También tuvimos la oportunidad de asistir a una reunión informal del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20, donde Linda Kromjong destacó el novedoso enfoque sobre el desempleo adoptado por la presidencia china, centrado en la innovación y el emprendimiento. La Sr. Kromjong elogió la iniciativa sobre el aprendizaje del G20, así como la agenda de reformas estructurales y su potencial para impulsar mercados laborales más dinámicos. Sin embargo, también observó que el éxito depende de un compromiso pleno con la implementación, un elemento del que venían careciendo los resultados del G20. Linda Kromjong instó a los Gobiernos a proseguir estas

iniciativas, y pidió a la presidencia alemana del G20 que las mantuviera en la agenda. Por otra parte, se elogió la atención prestada a la nueva agenda del futuro del trabajo. Con respecto al B20, el foco de atención debía situarse en la alineación de las políticas migratorias con las necesidades del mercado de trabajo, la adopción de un enfoque holístico en materia de empleo femenino y de brecha salarial, la creación de entornos favorables al crecimiento y la creación de empleo, y el fortalecimiento de los planes nacionales de empleo.



Más de 100 representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos y Gobiernos africanos, así como organizaciones y empresas internacionales, se reunieron en una mesa redonda que marcaría el lanzamiento de la Fundación *Jobs for Africa* en Ginebra el 3 de noviembre. La Fundación, una iniciativa de las organizaciones africanas de empleadores, tiene como objetivo clave apoyar el crecimiento a través de la creación y desarrollo de empresas, así como acelerar el ritmo de la creación de empleo, con la vista firmemente puesta en absorber a los millones de jóvenes africanos que acceden al mercado de trabajo cada año. Jamal Belahrach, fundador y presidente de *Jobs for Africa* y presidente del Grupo de Trabajo sobre Empleo y Empleabilidad que desarrolló el *Libro blanco para el empleo en África*, recordó que África tiene un enorme potencial, y que es importante aprovecharlo para crear oportunidades de trabajo decente, especialmente para los jóvenes. Linda Kromjong aplaudió la iniciativa en nombre de la comunidad mundial de empleadores, y subrayó la importancia de asumir un enfoque multisectorial en el despliegue del trabajo de la fundación. Sus comentarios fueron recogidos por el panelista de la Comisión Europea, quien llamó a hacer inversiones que marquen la diferencia, especialmente en sectores ricos en empleo como la agricultura, en línea con los objetivos principales del Plan de Inversión Exterior de la UE.



El Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder, reafirmó el compromiso de la OIT con la iniciativa, mencionando el desempleo de los jóvenes como “la prioridad de prioridades”. El Sr. Ryder comentó que este sería un medio clave para lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, de promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. El Secretario General de UNCTAD, el Sr. Mukhisa Kituyi, se centró en la importancia de fomentar capacidades productivas en África y en la necesidad de promover el comercio intra-africano. Coincidieron a la hora de señalar el lanzamiento como un punto de inflexión en el que el apoyo y compromiso tripartito que venía caracterizando la iniciativa hasta la fecha sería ahora el catalizador de una auténtica acción sobre el terreno.



El 9 de noviembre se celebró en Ginebra la “5.ª reunión del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Empleo de la OIE”, centrada en el proyecto sobre el futuro del trabajo de la organización, y en concreto en el borrador del documento de posición *Comprender el futuro del trabajo*, donde se identifican las complejas y variadas presiones que modelan la evolución en el lugar del trabajo, así como los retos y oportunidades emergentes. La reunión dio la oportunidad a las organizaciones de empleadores para discutir las tendencias y posibles respuestas

políticas, así como las adaptaciones que necesitan las empresas y sus organismos de representación para progresar en un mundo del trabajo en constante cambio.

La OIE ocupó un lugar en la mesa de la reunión de la UNODC celebrada en Viena, relativa a la medición del tráfico de personas con fines de trabajo forzoso mediante estudios estadísticos. El objetivo de la reunión era acordar un marco conceptual para la medición, y gracias a nuestra contribución se informó sobre los avances del proyecto en marcha.



Uno de los eventos más importantes para la OIE del calendario empresarial y sobre derechos humanos es posiblemente el “Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, la mayor reunión del mundo de este tipo, con unos 2300 participantes entre Gobiernos, empresas, grupos de las comunidades y la sociedad civil, despachos de abogados, organizaciones de inversores, organismos de la ONU, INDH, sindicatos, académicos y medios de comunicación.



A lo largo de tres días, la OIE, junto con federaciones miembro, empresas y organizaciones asociadas como el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible y los demás participantes, tuvieron la oportunidad de escuchar y hablar en más de 60 mesas de debate sobre temas relacionados con los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos (el marco “Proteger, respetar y remediar”), además de otros

asuntos relevantes acerca de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La OIE y sus socios organizaron una reunión empresarial previa el 14 de noviembre, para discutir la posición de las empresas y los posibles retos que se plantearían.

En consonancia con nuestro compromiso de participar en los eventos de nuestros miembros siempre que sea posible, ofrecimos el punto de vista empresarial sobre los comités de empresa y la dimensión positiva del diálogo social en una reunión organizada por la Federación Montenegrina de Empleadores en Podgorica, con el fin de familiarizar a empresas de la ARYM, Eslovenia y Serbia con la participación de los empleados para lograr una mejor y más sostenible gestión, y con la legislación europea al respecto.

El apoyo a las organizaciones sectoriales de empleadores es una parte central de nuestro trabajo, y por eso estuvimos presentes en el “75.º Aniversario de la Federación Empresarial Hotelera Gastronómica de la República Argentina”, celebrado en Buenos Aires. Junto con la OIT, la OIE presentó sus actividades futuras en el programa sectorial, particularmente la reunión de expertos que se celebraría en febrero de 2017 con el fin de adoptar directrices sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, así como la participación en el debate sobre las actuales tendencias que afectan al sector, como por ejemplo el fenómeno de la “uberización”.



Como puede observarse a lo largo de este resumen, la OIE ofrece periódicamente actividades de formación a las organizaciones de empleadores. En este sentido participamos en una sesión de capacitación sobre migración en una reunión de la Cámara de Comercio e Industria de Fuyaira en los Emiratos Árabes Unidos.



A finales de noviembre, coordinamos y asistimos a la delegación de los empleadores en la "Reunión de expertos de la OIE para la revisión, actualización y adopción del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos de la OIT (2003)". Los empleadores tuvieron la oportunidad de introducir cambios que reflejaran los principales avances registrados en todo este tiempo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que justificaban una revisión del repertorio actual. Los empleadores enfatizaron la necesidad de implementar el repertorio tomando en consideración las características específicas de cada país. Los representantes de los empleadores procedían de Canadá, Chile, República Democrática del Congo, Guatemala, Nueva Zelanda, Pakistán, Surinam y Estados Unidos.



En un esfuerzo por intensificar la labor en la lucha contra el tráfico de personas y el trabajo, nos unimos a representantes estatales, organizaciones internacionales, ONG, grupos de reflexión, empresas privadas, medios de comunicación y académicos en una reunión organizada por la OSCE, DCAF y la Confederación Suiza para desarrollar nuevas respuestas que aborden de manera efectiva el tráfico de personas y el trabajo forzoso a lo largo de las rutas migratorias. En la mesa de debate, la OIE enfatizó que las empresas son parte de la solución.

Como secretaria de los empleadores, la OIE trabajó con la delegación de empleadores enviada a la "Tercera reunión del Grupo de trabajo de la OIT

para la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)". Los expertos desempeñaron labores de asesoramiento y asistencia a la Oficina en el trabajo técnico de revisión y para preparar un borrador de resolución que se someterá a la consideración de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que se celebrará probablemente en 2018.



En noviembre, la OIE lanzó tres publicaciones. La primera fue una reseña sobre la Fundación *Jobs for Africa*, una iniciativa que resultó del Grupo de Trabajo sobre Empleo y Empleabilidad de los empleadores africanos, que aspira a contribuir a mantener el crecimiento y acelerar el ritmo de creación de empleo en el continente, mediante la aplicación de las recomendaciones del *Libro blanco para el empleo en África*, adoptado por los agentes sociales en Casablanca en diciembre de 2015.

También publicamos la *Encuesta de la OIE sobre los procedimientos de despido colectivo*, estructurada en torno a tres temas: las razones y circunstancias, el procedimiento de despido y el rol de las organizaciones de empleadores. Las 21 respuestas recabadas son representativas de distintos sistemas de relaciones laborales, y ofrecen un panorama de las dificultades que afrontan las empresas a la hora de efectuar despidos colectivos. La publicación también contiene estudios de caso de empresas.

Dadas las múltiples facetas de nuestro trabajo sobre empresas y derechos humanos, publicamos un *Resumen de iniciativas internacionales actuales sobre empresas y derechos humanos*. La publicación dibujaba un esquema de las siguientes iniciativas: el borrador de un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos del grupo de trabajo intergubernamental; el trabajo del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas en relación con la implementación de sus Principios Rectores; el seguimiento que lleva a cabo la OIT con respecto al debate sobre cadenas mundiales de suministro de la CIT de 2016; el Proyecto de rendición de cuentas y acceso a las reparaciones del ACNUDH; el borrador de observación general núm. 24 del ECOSOC en lo relativo a la debida diligencia; la Recomendación del Consejo de Europa (2016); y el borrador de la OCDE sobre directrices de debida diligencia para la conducta empresarial responsable.

Diciembre



El mes de diciembre comenzó con la presencia de la OIE en Yakarta, en la sede de APINDO, presentando y ofreciendo actividades de formación en el "Taller de derechos humanos, informes de sostenibilidad y conducta empresarial responsable" para informar, concienciar y orientar sobre la manera en la que las empresas, y en particular las PYME, pueden aplicar los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos. El taller contó

con la cofinanciación de la Unión Europea, y buscaba definir el rol de las organizaciones de empleadores en términos de apoyo y oferta de servicios en este ámbito.



El trabajo formal de la presidencia alemana del B20, que está coordinado por las tres principales organizaciones empresariales del país, entre ellas la BDA, dio comienzo en un evento celebrado el día 2 de diciembre en Berlín. Una vez más, la OIE fue elegida como socio del Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación del B20, y su Presidente Daniel Funes de Rioja fue designado para copresidir el grupo de trabajo junto con los representantes de las federaciones miembros Peter Robinson, David Iakobachvili, Erol Kiresepi, Mthunzi Mdwaba y Yogendra Modi, esto bajo la presidencia del Vicepresidente de la BDA, el Dr. Gerhard Braun.

El Dr. Braun marcó el tono para establecer los marcos adecuados para los mercados de trabajo, al afirmar que "los miembros del G20 deben centrarse en lograr mercados de trabajo flexibles e inclusivos. Necesitamos eliminar las barreras del mercado de trabajo, especialmente para permitir un mejor acceso a las mujeres y a los jóvenes, y para potenciar la transición del empleo informal a formal en las economías emergentes".

El evento dio la ocasión de discutir un primer borrador de las recomendaciones sobre empleo y educación del B20 para una acción política que: promueva mercados abiertos, dinámicos e inclusivos, por ejemplo a través de la eliminación de las barreras legales y estructurales al mercado de trabajo, y fomentando nuevas formas de trabajo; aproveche el potencial del cambio tecnológico mediante la educación, a través de la aplicación de normativas claras y coherentes; y cree un terreno de juego equilibrado y fomente la justa competencia aprobando y aplicando normas fundamentales en materia social y medioambiental.

Se ofreció asimismo apoyo y formación en este ámbito a las empresas, y se prosiguió el trabajo emprendido en el debate de la CIT 2016 en materia de Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, reforzando igualmente las iniciativas existentes en materia de fomento de las cadenas de suministro sostenibles.

Como miembros del consejo de administración de la Asociación Internacional de Hoteles y Restaurantes, tomamos parte en su primera reunión celebrada desde la reorganización de la entidad, ofreciendo un resumen del trabajo de la OIE en actividades sectoriales.



Continuando nuestros esfuerzos en la mejora del sistema de control de normas de la OIT, Sonia Regenbogen (CEC), portavoz del grupo de empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN), se reunió con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT para reforzar el diálogo y mejorar la comprensión de las necesidades y realidades concretas de los mandantes de los empleadores. Aunque reconoció los recientes desarrollos positivos del trabajo de la CAN, la portavoz de los empleadores reiteró no obstante que las interpretaciones de los expertos sobre el “derecho de huelga” en el contexto del Convenio 87 de la OIT, solicitando a los Gobiernos que alineen sus legislaciones y su práctica con estas interpretaciones, seguía generando profunda preocupación. En el informe de 2016, 40 de las 56 observaciones de los expertos y 41 de sus 50 peticiones directas en el marco del C.87 trataban total o parcialmente sobre el “derecho de huelga”. La Sra. Regenbogen afirmó que, de acuerdo con estas cifras, muy pocos de los países firmantes cumplían plenamente las interpretaciones de los expertos sobre el “derecho de huelga”, lo que reflejaría una discrepancia

significativa entre las opiniones de los expertos y la realidad de los sistemas de relaciones laborales en todo el mundo.

Nuestras actividades sobre el futuro del trabajo exploran, entre otras, las maneras en que las organizaciones de empleadores pueden estar “preparadas para el futuro”, y este fue precisamente el tema de la Reunión de los Empleadores Asiáticos organizada en Bali, Indonesia, por la CAPE, la OIE y la OIT. Además de coorganizar la reunión, la OIE lanzó una publicación conjunta con ACT/EMP, y colaboró en el examen de las tendencias actuales y las respuestas propuestas.

Los días 6 y 7 de diciembre se celebró en Ciudad de México el taller del Pacto Mundial y la OIT sobre el rol del sector privado en la reducción del trabajo infantil en América Latina y el Caribe. La OIE contribuyó a la identificación y desarrollo de sinergias entre las redes empresariales ya existentes y el Pacto Mundial.



Mientras tanto, en París, acudimos a la ceremonia de entrega del premio al empresario *Business Africa*, organizado por MEDEF y el Instituto Choiseul, para apoyar a los organizadores y participantes. El evento reconocía el éxito de los emprendedores de origen africano en el continente africano y en Francia, o por franceses en África.



Como secretaria del grupo de los empleadores, la OIE estuvo en Bali con motivo de la “16ª Reunión regional de Asia y el Pacífico”, con el fin de examinar los progresos realizados en la “Década del Trabajo Decente en Asia”, evaluar la evolución de las circunstancias económicas y sociales, e identificar barreras al progreso futuro. A la reunión acudieron más de 400 delegados tripartitos, y en ella los empleadores reiteraron su compromiso con la Declaración de Bahrein, donde se respalda la Agenda 2030, el diálogo social positivo y la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, así como la Declaración EMN de la OIT. La reunión concluyó con la Declaración de Bali, que recibió el respaldo de los empleadores ya que esta recalca el rol del crecimiento económico y de un entorno empresarial favorable como factores cruciales para el desarrollo en la región. Se prevé realizar una revisión de la Declaración de Bali cada dos años.

El Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (GFMD), organizado y coordinado por la OIE, convocó una reunión en Dhaka en previsión de la cumbre anual del GFMD que se celebrará bajo la presidencia del Gobierno de Bangladesh, para reafirmar los mensajes clave de los empresarios en el debate mundial sobre migración y movilidad del talento. El Mecanismo Empresarial quedó respaldado como elemento permanente del proceso, y continuará su labor bajo la copresidencia de Alemania y Marruecos en 2017-2018.



En Bangladesh, Linda Kromjong se dirigió a la “Cumbre de Dhaka sobre competencias, empleabilidad y trabajo decente”. La cumbre tripartita, coorganizada por la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), fue inaugurada por S.E Sheikh Hasin, Primera Ministra de Bangladesh. Durante la sesión inaugural de alto nivel, Linda Kromjong destacó la importancia del acceso a la educación para construir una sociedad inclusiva, generar crecimiento económico y mitigar la pobreza. La cumbre acogió a más de 300 participantes procedentes de empresas, Gobiernos y sindicatos, y concluyó con el respaldo de la Declaración de Dhaka. Durante su estancia, Linda Kromjong visitó tres empresas locales: la fabricante de ropa Babylon, la farmacéutica Incepta y la fabricante de prendas de cuero Picard, las cuales demuestran cómo la conducta empresarial responsable puede impulsar la expansión y el crecimiento sostenible.

A mediados de diciembre estuvimos en Brasilia con motivo del “Taller intersectorial sobre empleo juvenil: articulación entre educación y trabajo”. Fue la ocasión de debatir entre ministros de Trabajo, ministros de Educación y representantes de empleadores y trabajadores sobre estrategias para mejorar el empleo juvenil y medidas para cerrar la brecha existente entre las competencias y la formación y las necesidades del sector privado. La OIE respaldó la participación de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) en la Conferencia Interamericana de ministros de Trabajo de la OEA.



Mientras tanto, en la sede de UTICA en Túnez se celebraba la “Cumbre de actores sociales sobre el empleo en África”, coorganizada con nuestro miembro local de la OIE. En este importante

evento presentamos ponencias con el fin de intercambiar buenas prácticas para generar oportunidades para los jóvenes, y se empezó a trabajar exhaustivamente en un proyecto de plan de acción para la implementación de las diez recomendaciones del *Libro blanco para el empleo en África*. La reunión fue cofinanciada por la Unión Europea, la empresa OCP, socia de la OIE, y la OIT.

El Grupo de Trabajo del G20 sobre Empleo se reunió en Berlín del 19 al 21 de diciembre por primera vez bajo la nueva presidencia. Allí estuvimos en representación del B20 y de la red mundial de la OIE para discutir las prioridades del orden del día en materia de empleo y para exponer las expectativas del sector privado de que se obtuvieran resultados viables.



Conscientes de la necesidad de ofrecer a los socios asistencia y asesoramiento a medida, la OIE viajó a Montevideo para debatir sobre el rol de los miembros uruguayos CNCS y CIU en la región, en la OEA (a través de CEATAL) y en la OIE en 2017. Presentamos el caso de Uruguay en virtud del Convenio 98 que está actualmente ante el sistema de control de la OIT y expusimos posibles enfoques.

En diciembre publicamos varios textos, entre ellos el *Boletín de la OIE sobre RSE y Empresas y Derechos Humanos* (vol. 5.3), que incluye artículos sobre el "Foro anual de la ONU sobre empresas y derechos humanos".

También publicamos un informe sobre el *Lanzamiento de la Fundación Jobs for Africa* el 3 de noviembre, donde se resumen las intervenciones y otras aportaciones y se

refuerza la idea que las alianzas serán clave para el éxito de la iniciativa.

Asimismo, se publicó la sexta edición del *G20 Business Scorecard* de la CCI, en la que la OIE volvió a contribuir con el capítulo sobre empleo. El G20 logró una puntuación de 2.6 de un total de 3 por sus decisiones y compromisos en su línea de trabajo relativa empleo.

Enero



Una función clave de la OIE es apoyar a sus miembros en épocas de crisis. Con esta finalidad respondimos a la llamada del Consejo Nacional de Empleadores Chadianos (CNPT) para ofrecer asesoramiento y orientación directa durante los debates con el Ministerio de Trabajo.



La OIE también estuvo en Mali, en la "Cumbre de Bamako: Foros sobre juventud y emprendimiento Francia-África", para promover y dar un reconocimiento a los jóvenes emprendedores africanos, y presentar los premios al emprendedor *Business Africa* 2016, uno de los cuales fue para la Sra. Patricia Veringa-Gieskes,

fundadora y CEO de *The Job Factory* y Presidenta del Comité de Empresas Privadas de Contratación y del Comité Social Nacional de la Federación de Empresas de la RDC (FEC).

Trabajar con otras organizaciones e instituciones internacionales es parte sustancial de la actividad de la OIE, y por ello fuimos a Abiyán, Costa de Marfil, para participar en una reunión con el Banco Africano de Desarrollo y hacer un seguimiento del lanzamiento de la Fundación *Jobs for Africa* que tuvo lugar en noviembre. En la reunión se siguió explorando el potencial de colaboración en materia de empleo juvenil, considerando la Iniciativa del Banco Africano de Desarrollo para el empleo de los jóvenes en África.



Mientras tanto, se celebraba en Ginebra la “Reunión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre cómo eliminar las barreras jurídicas para el empoderamiento económico de las mujeres”. Líderes mundiales del sector empresarial, embajadores de la ONU, dirigentes de asociaciones empresariales, agencias de las Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil se reunieron para discutir sobre las oportunidades para estimular el desarrollo económico, propulsar el crecimiento empresarial y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la eliminación de las barreras legales al progreso de las mujeres. La Secretaria General de la OIE centró sus observaciones en los argumentos económicos y empresariales.



Del 17 al 19 de enero se celebró en Santiago de Chile la “Segunda consulta regional para América Latina y el Caribe sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. La OIE hizo oír la voz del sector privado en las discusiones multilaterales.

También representamos al sector privado en la “Segunda reunión del ACNUDH sobre los mecanismos estatales no judiciales apropiados para el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas” celebrada en Ginebra, que se centró en el Proyecto II de Rendición de Cuentas y Acceso a las Reparaciones del ACNUDH.



En las reuniones cara a cara celebradas con la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Árabes Unidos tanto en Dubái como en Fuyaira, la Secretaria General de la OIE presentó nuestro valor único, que incluye nuestro trabajo en el seno de la OIT en representación de los empleadores.

Febrero

Con el fin de aportar una vez más la experiencia y el conocimiento de la OIE a los miembros, hicimos una presentación en un panel dedicado a las iniciativas internacionales sobre empresas y derechos humanos en la "Reunión del Grupo de Trabajo de la Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA) sobre RSE" en Berlín.

La OIE apoya la Alianza 8.7 de Wilton Park, cuyo lanzamiento oficial tuvo lugar en el 21 de septiembre de 2016 en Nueva York con el fin de alcanzar el ambicioso Objetivo 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, participamos en la reunión celebrada en Londres del 1 al 3 de febrero, donde se buscaba progresar desde la fase conceptual hasta la implementación mediante un debate pragmático con los principales actores implicados. Entre los temas tratados había potenciales áreas de enfoque para la Alianza (p. ej. conflictos, violencia y crisis, estado de derecho y gobernanza, migración, explotación sexual comercial, desarrollo rural, protección social y educación, y cadenas de suministro), así como directrices operativas, datos, monitoreo y evaluación, intercambio de conocimientos y comunicaciones. La OIE fue uno de los 50 actores y responsables de la toma de decisiones considerados claves para acelerar los esfuerzos destinados a la erradicación del trabajo forzoso, de las formas modernas de esclavitud, del tráfico de personas y del trabajo infantil, en línea con los plazos de consecución de los ODS.

El Grupo de Tareas del B20 sobre Empleo y Educación se reunió el 2 de febrero de 2017 para discutir el segundo proyecto de las recomendaciones del B20 sobre empleo y educación, que servirían como base de la posición empresarial en la "Reunión de ministros de Empleo del G20" los días 18 y 19 de mayo de 2017 en Bad Neuenahr, Alemania y, por último presentar las recomendaciones que serán entregadas a la Cumbre de Líderes del G20, que tendrá lugar los días 7 y 8 de julio en Hamburgo. Se invitó a los miembros de la OIE de todo el mundo a aportar sus observaciones al respecto.



En Johannesburgo se celebró el "Diálogo nacional de Sudáfrica sobre el futuro del trabajo", y participamos en esta discusión tripartita organizada por la BUSA (Federación de Empleadores de Sudáfrica) y la OIT para considerar posibles escenarios del futuro mundo del trabajo en el país, así como las maneras de abordar los retos y aprovechar las oportunidades.

La OIE estuvo en otra reunión destinada a articular alianzas con el Banco Africano de Desarrollo en Yaundé, Camerún, para asistir al encuentro continental de la organización, y allí expuso el valor singular de la OIE y de la Fundación *Jobs for Africa* como socio clave para alcanzar la meta conjunta de dar respuesta a la crisis de desempleo juvenil.



También a principios de febrero, dimos a conocer públicamente la perspectiva de las empresas sobre la necesidad de ofrecer una interpretación y aplicación equilibradas del Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales. La audiencia pública del Parlamento Europeo sobre "Las compañías europeas en los territorios indígenas en América Latina: del conflicto a la comprensión a través de la consulta previa", analizó las relaciones entre las empresas europeas y los pueblos indígenas de la región, centrándose en la ejecución de consultas anteriores y generando un diálogo construido en torno a experiencias y propuestas para mejorar estas relaciones. Asimismo, tiene como objetivo definir propuestas y recomendaciones sobre el rol que las instituciones europeas y los Estados miembros pueden desempeñar en la promoción del respeto de los derechos cuando las empresas europeas desarrollan proyectos en territorios de pueblos indígenas. La OIE destacó igualmente que era indispensable alcanzar de un contexto social y económico favorable a la inversión y a las empresas sostenibles.



A mediados de febrero se celebró la “41.ª Reunión anual de las organizaciones de empleadores de África Oriental, Central y Meridional” en Walvis Bay, Namibia. Este evento fue acogido por la Federación de Empleadores de Namibia y coorganizado por la OIE, la cual contribuyó a las deliberaciones sobre el desarrollo de competencias en relación con el empleo juvenil. Cofinanciada por la Unión Europea, la cita reunió a líderes de 13 organizaciones de empleadores, representantes de alto nivel de gobiernos locales, regionales y nacionales, representantes de la OIT, formadores y empresarios ejemplares. La reunión finalizó con la Declaración de Walvis Bay, que establece 13 compromisos que retoman la Declaración de Casablanca y el *Libro blanco para el empleo en África*, con el fin de abordar la crisis de empleo juvenil con carácter urgente, y hacer seguimientos e informes anuales sobre los resultados de las acciones.



El Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 se reunió en Hamburgo del 15 al 17 de febrero, y nosotros asistimos para participar en las consultas sobre el progreso de las recomendaciones del B20 en relación con el proceso de empleo y educación. Los mensajes principales de las empresas abordaron las prioridades del G20, afirmando que

las cadenas de suministro mundiales contribuyen de manera significativa al empleo productivo y al trabajo decente, que las dificultades en materia de trabajo decente no son exclusivas de las cadenas de suministro mundiales pero que también pueden darse en la economía de manera general, y que era preciso desarrollar instituciones nacionales fuertes que puedan implementar y hacer valer las legislaciones nacionales. También desde el punto de vista de las empresas, el G20 debería centrarse en el seguimiento de las iniciativas ya existentes en lugar de intentar lanzar otras nuevas. A este respecto, los esfuerzos deberían dirigirse a la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos y el Fondo Visión Cero iniciado por el G7. El B20 también examinó el tema del futuro del trabajo en sus recomendaciones, instando a desarrollar mejores sistemas educativos y formativos para dotar a las personas de las competencias que precisa la nueva economía, así como políticas activas del mercado laboral y programas de capacitación que desarrollen rutas de transición y redes de seguridad adecuadas para personas cuyos puestos de trabajo peligran por causa de la reestructuración industrial. También se destacó la necesidad de contar con normativas claras y coherentes que fomenten la innovación y el emprendimiento.

El ACNUDH celebró una reunión de su Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos en Ginebra. Allí participamos en dos sesiones de consulta con expertos sobre los informes del Consejo de Derechos Humanos: 1) un estudio de buenas prácticas en materia de cooperación transfronteriza entre Estados con respecto a las empresas y la aplicación de los derechos humanos;

y 2) una evaluación de los retos clave que afrontan las PYME en la implementación de los Principios Rectores de la ONU.

En calidad de secretaria de los empleadores, la OIE coordinó y asistió a los representantes de los empleadores de Argentina, Croacia, España, Kuwait, Namibia, Países Bajos, Perú, y Zambia en la "Reunión de expertos de la OIT para la adopción de directrices sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable" en Ginebra. Los empleadores lograron que se incluyera en las directrices el reconocimiento de la necesidad de lograr un terreno de juego equilibrado en el sector, haciendo referencia a los actores informales que operan a través de plataformas en línea. Los empleadores también insistieron en que el documento de resultados no estableciera vínculos directos entre la explotación sexual de adultos y niños y el tráfico de personas y los actores legítimos del sector turístico cuando las actividades criminales son perpetradas por actores económicos informales que explotan las infraestructuras turísticas. Un punto importante fue que, mientras que los trabajadores instaron a la regulación de las formas atípicas de trabajo y a que la agenda sobre trabajo decente abordara el impacto negativo de la externalización y la subcontratación sobre los derechos de los trabajadores, los empleadores argumentaron que, aunque el contrato laboral estándar fue la norma en muchos países desarrollados durante el siglo XX, hoy están surgiendo otras formas de trabajo y otros tipos de acuerdos contractuales, lo que hace imposible prever cuál será la norma en el futuro. A petición de los empleadores, no se hizo referencia al Convenio 131 de la OIT sobre el salario mínimo.

CNP Guinea organizó la reunión de la Federación de Organizaciones Patronales de África Occidental (FOPA) en Conakry, que tuvo como temas clave la formación profesional y el empleo en África Occidental. La OIE intervino en la ceremonia inaugural.



Los miembros de la OIE de Sudáfrica se reunieron en Pretoria para cooperar con el Banco Africano de Desarrollo en la elaboración de estrategias de creación de empleos para los jóvenes en África. La OIE desempeñó un rol clave dando acceso a sus miembros a esta reunión, así como reforzando esta alianza clave para la colaboración en el continente.

Entre las publicaciones de este mes hubo un amplio informe de la "41ª Reunión de las organizaciones empresariales de África Oriental, Central y Meridional".

Marzo

El Informe general y el Estudio general de 2107 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se ocupan de las normas en materia de seguridad y salud laboral en la construcción, las minas y la agricultura. A modo de preparación para las discusiones de la CIT, organizamos un webinar donde presentamos un análisis de las observaciones de los expertos.



"Las mujeres en el trabajo" es una de las siete iniciativas del centenario de la OIT para las que la OIE está preparando una contribución por parte de los empleadores, y con esta idea asistimos a la reunión celebrada por el Día Internacional de la Mujer en Washington D.C. titulada "Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo", la cual celebró el lanzamiento del informe conjunto de la OIT y Gallup basado en datos de más de 140 países que evalúa las actitudes de mujeres y hombres hacia la mujer y el trabajo.

Igualmente, estuvimos en el taller organizado por el *Swedish Standards Institute* en Estocolmo, en calidad de organización internacional de enlace clasificada, para representar a la voz mundial de las empresas en la reunión, que tenía por objeto construir un consenso para el texto de un Acuerdo Internacional (IWA) sobre el uso de la guía ISO 26000 sobre responsabilidad social

en las organizaciones que cuentan con sistemas de gestión. Anticipando la "Reunión de ministros de Trabajo del G20" que tendría lugar en mayo, se celebró en Ginebra la "Tercera reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación del B20" con el objetivo de discutir y mejorar las recomendaciones que se llevarían a la reunión ministerial como aporte a la línea de trabajo sobre empleo del G20. Un par de semanas más tarde, el grupo de trabajo finalizó las recomendaciones por *WebEx*.

A mediados de marzo, el Grupo de Tareas sobre la Política del Empleo de la OIE se reunió para deliberar sobre el aspecto de protección social del futuro del trabajo. Presentamos un proyecto de documento donde se identificaban los retos políticos planteados en los actuales sistemas de protección social, y el grupo exploró posibles recomendaciones políticas para adaptar los sistemas a las nuevas y diversas formas de trabajo.



En la actualidad, la OIE es un participante habitual del Foro Político sobre el Desarrollo. La quinta reunión mundial del foro tuvo lugar en Bruselas, movilizando a más de 160 representantes de organizaciones y asociaciones de la sociedad civil, autoridades locales, representantes de la Comisión Europea y de los Estados miembros de la UE, para deliberar sobre la dirección y resultados de la política europea sobre desarrollo.



Como parte del trabajo continuo entre el G20 y el B20, la OIE coorganizó la "Primera reunión Multi temática del B20" en la sede de la OCDE en París, donde se presentaron las recomendaciones completadas por el Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación del B20 a los otros grupos

de trabajo y al Grupo de Trabajo del G20 sobre Empleo. Los resultados se trasladaron a las consultas celebradas a finales de marzo con el Grupo de Trabajo del G20 sobre Empleo, que organizó una reunión para redactar el proyecto de la declaración de los ministros de Trabajo a los jefes de Estado y de Gobierno del G20.



También a finales de marzo se organizó en Madrid la primera de tres Academias de formación internacional para los jóvenes profesionales de las organizaciones de empleadores. Cofinanciada por la Unión Europea, la Academia ofreció una oportunidad para el desarrollo de capacidades y redes de contactos para profesionales de menos de 35 años que trabajan en organizaciones nacionales de empleadores de todo el mundo. La OIE organizó y coordinó la participación, y también ofreció actividades formativas en colaboración con el CIF-OIT a 33 participantes, mujeres y hombres.



Los días 29 y 30 de marzo, la UE también cofinanció el "Seminario mundial de los empleadores sobre el futuro del trabajo", celebrado en Madrid y organizado conjuntamente por la OIE y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). El evento, de dos días de duración, reunió a más de 60 panelistas y participantes de organizaciones y empresas internacionales, y concluyó con la presentación de una serie de recomendaciones al Congreso de los Diputados de España, sobre medidas políticas que respondan a las demandas

del cambiante paisaje del empleo en ámbitos como el clima empresarial general, el desarrollo de competencias, la protección social, la innovación y las relaciones laborales.

Abril

Los días 3 y 4 de abril, la OIE volvió a Yamena para apoyar a CNP-Chad en las consultas del Gobierno con los agentes sociales sobre el proceso de recuperación después de la crisis financiera del país.



En Ginebra se volvió a reunir el Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo. Como anfitriones del mecanismo de enlace, organizamos el evento con la empresa socia *Japan Tobacco International*. El objetivo de la reunión fue reforzar el diálogo público-privado en relación con los objetivos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para una migración segura, ordenada y regular. Más de 80 personas participaron en el taller empresarial del 3 de abril, y más de 130 asistieron a la sesión de diálogo multilateral que tuvo lugar a continuación.



Linda Kromjong participó en el "2.º Foro regional de las organizaciones de empleadores: más allá del proyecto financiado por la UE - la sostenibilidad de la Confederación de Empleadores del Caribe", celebrado en Trinidad y Tobago los días 10 y 11

de abril. Allí habló sobre la transformación de los modelos de financiación de las organizaciones de empleadores, y pudo encontrarse con muchos miembros de la OIE de la región.



El 19 de abril, la OIE organizó junto con la organización socia *Randstad Holding* la Conferencia Internacional de Empresas y Derechos Humanos que reunió a ponentes y participantes de todo el mundo. Uno de los puntos del orden del día fue un debate sobre los argumentos empresariales a favor de la conducta empresarial responsable, la contratación ética, las cadenas de suministro mundiales sostenibles, la debida diligencia en las cadenas de suministro y el rol del sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las presentaciones corrieron a cargo de empresas privadas como *ABN Amro*, *JT International*, *Phillips*, *Randstad*, *the Coca-Cola Co.*, *AkzoNobel*, *Heineken* y otras, complementando así la perspectiva de las organizaciones internacionales, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores.

La Red Mundial de Relaciones Laborales de la OIE celebró su segunda reunión en el período cubierto por la presente memoria el 20 de abril en *Ámsterdam*. *Heineken* fue el anfitrión de la reunión, en la que se discutió la evolución de las tradicionales relaciones laborales, los comités de empresa europeos y otros temas.



Argel acogió los días 22-23 de abril el evento previo de los interlocutores sociales para la "Cumbre de la Comisión de Asuntos Laborales y Sociales de la Unión Africana". En el evento, que fue organizado conjuntamente por la OIE, la Fundación *Jobs for*

Africa y la Confederación General de Empresas Argelinas (CGEA) y recibió el apoyo de la UE y la OIT, los participantes discutieron los siguientes temas: estrategias para lograr un crecimiento inclusivo; la mejora del clima empresarial para promover el desarrollo de las empresas y la inversión en sectores clave como la agricultura, la energía, los servicios y las nuevas tecnologías para fomentar la creación de puestos de trabajo decentes; la educación, la formación y la empleabilidad como medios para cerrar la brecha de las competencias; y el emprendimiento en jóvenes y mujeres. El evento, de dos días de duración, concluyó con el respaldo de un plan de acción para la implementación tripartita del *Libro banco sobre el empleo* en África a nivel nacional, así como un llamado a la acción por el empleo que se hizo llegar a los ministros de Trabajo y empleo de la Unión Africana en su sesión del 26 de abril.

Hacia finales de abril, se celebró en Ginebra la "Reunión tripartita de la OIT sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud", encaminada a discutir estrategias de trabajo decente que aborden de manera efectiva las carencias de personal sanitario como requisito previo para la igualdad de acceso a los servicios sanitarios para todos los necesitados. Sus conclusiones se trasladarán al desarrollo del futuro programa de la OIT y servirán de referencia a la adopción de políticas sobre la cuestión a nivel internacional, regional y nacional. La participación de los empleadores contó con la coordinación y asistencia de la OIE.

Mayo

Gran parte de la actividad de mayo estuvo dedicada a la preparación de la Conferencia Internacional del Trabajo, pero también se celebraron otras reuniones de interés en varios lugares.



Berlín acogió la "Cumbre del B20" los días 2 y 3 de mayo, y estuvimos allí para presentar las recomendaciones sobre empleo y educación a

los ministros de Trabajo del G20, junto con otros grupos de trabajo y grupos multidisciplinares.



Los días 4 y 5 de mayo se reunió en Ámsterdam la Red Mundial de la OIE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que fue su segunda reunión en el período cubierto por la presente memoria. Con *Metro Cash & Carry International* como anfitrión, los participantes presentaron y discutieron programas de bienestar en el lugar de trabajo como medio de abordar las enfermedades no transmisibles.



Los días 11 y 12 de mayo presentamos la perspectiva de las empresas en la Conferencia Internacional de la OIT sobre Inadecuación de Competencias y Empleo, enfocada en el *ILO global product on jobs and skills mismatches*, que aspira a estudiar y comprender las causas y efectos de los desajustes de competencias en distintos países y circunstancias, y a evaluar el impacto de la economía informal y el trabajo no declarado en los desajustes de competencias. La conferencia también se refirió a trabajos afines realizados por otras organizaciones, como el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, la OCDE, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Foro Económico Mundial y el Banco Africano de Desarrollo. Los resultados se utilizarán para desarrollar herramientas y recursos, y como referencia para la Iniciativa del

Centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT y su contribución a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

A mediados de mayo se celebró en Estrasburgo, Francia, la “135.ª Reunión del Comité Gubernamental de la Carta Social Europea”, para discutir sobre los informes de no conformidad con el artículo 1 de la misma, relativo al derecho al trabajo, remitidos por el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa. Allí transmitimos las observaciones realizadas por las organizaciones nacionales sobre la no conformidad de la actuación de los Estados miembros con: el artículo 1, párrafo 1 (obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo), en Bosnia y Herzegovina, España, Grecia, Georgia, Italia, República de Moldavia, Portugal, ARYM, y Ucrania; el artículo 1, párrafo 2 (derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido), en Armenia, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, España, Francia, Islandia, Irlanda, Letonia, República de Moldavia, Montenegro, Portugal, Federación Rusa, ARYM, Turquía y Ucrania; y el artículo 1, párrafo 3 (establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores), en Azerbaiyán, España Georgia y República Eslovaca.



Bad Neuenahr fue el lugar elegido para la celebración de la “2.ª Cumbre mundial de empleadores” el 17 de mayo. La reunión, un compromiso conjunto de la OIE, la BDA y *Deloitte*, congregó a los miembros para hablar de temas de interés común y lanzar un informe redactado conjuntamente por la OIE, el BIAC y *Deloitte* sobre “los compromisos del G20 vs. la acción”.



BDA, BIAC, CSI, TUAC y *Deloitte* organizaron una cena con los ministros de Trabajo del G20 para seguir discutiendo el compromiso del B20/L20 con el G20 bajo la presidencia alemana, y prepararse a la futura presidencia argentina.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El marco estratégico de la OIE adoptado por el Consejo General en 2015 sigue estando vigente para este período de trabajo. El marco descansa sobre tres pilares, y nuestro primer objetivo – político – consiste en informar e influenciar el debate que se desarrolla en otras organizaciones, de manera que la postura de las empresas y los empleadores sea tenida en cuenta en los procesos de adopción de leyes y toma de decisiones a nivel internacional.

Como muestra el capítulo dedicado al resumen del año, su trabajo de defensa y diplomacia empresarial lleva a la OIE a los cuatro rincones del mundo, pero empieza en Ginebra, en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Gran parte de nuestros recursos se dedican a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), a las sesiones del Consejo de Administración (CA), a reuniones sectoriales y de expertos, y a trabajar con departamentos específicos de la OIT, como por ejemplo NORMAS, así como al contacto diario con la Oficina de Actividades para los Empleadores, ACT/EMP, y a la coordinación de la participación de los empleadores en las reuniones de la OIT en las distintas regiones.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

105.ª SESIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Los representantes de los empleadores se unieron a sus homólogos de Gobiernos y trabajadores de los 187 Estados miembro de la OIT para celebrar la 105.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Entre los principales puntos técnicos del orden del día estuvieron las cadenas de suministro mundiales, el trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia ante los desastres, y la influencia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). La secretaria de la OIE ayudó en la participación de los empleadores en las comisiones técnicas y las comisiones permanentes que examinaron la aplicación de las normas de la OIT y las credenciales de los delegados. Delegados de casi 50 federaciones miembros de la OIE intervinieron en sesión plenaria en respuesta a la memoria del Director General de la OIT sobre la iniciativa para poner fin a la pobreza.



Las conclusiones de la conferencia, de dos semanas de duración, demostraron una vez más el éxito del formato más breve que se introdujo en 2015.

- *Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN)*



La CAN es especialmente importante como piedra angular del sistema de control de normas de la OIT. Sonia Regenbogen (CEC, Canadá) lideró la intervención de los empleadores, apoyada por un equipo de trabajo capacitado procedente de todas las partes del mundo, y habló en la alocución diaria de los empleadores en “una atmósfera de respeto y entendimiento mutuos”, pese a las opiniones divergentes con respecto a los trabajadores en algunas cuestiones de relevancia.

La discusión general de la CAN tuvo como base el informe de los expertos en aplicación de convenios de la OIT (CEACR). Los empleadores destacaron los múltiples aspectos positivos del informe, así como los importantes retos que todavía quedan, y propusieron mejoras adicionales al trabajo de los expertos y al control regular de las normas.

Sin embargo, la cuestión disputada de la interpretación del derecho de huelga en el Convenio 87 resurgió, y los empleadores expresaron su preocupación por el hecho de que más del 70 por ciento de las observaciones de los expertos contuvieran referencias al derecho de huelga. Los empleadores volvieron a argumentar que las cuestiones relativas al derecho de huelga quedan fuera del alcance del C.87 y fuera del mandato del CEACR y la CAN. Ello suponía que los Gobiernos no tienen el deber de incluir en sus informes sobre la aplicación del C.87 ningún tipo de información ni cambios en su legislación y sus acciones en relación con el derecho de huelga.

Un importante resultado celebrado por los empleadores fue que todas las conclusiones

acordadas quedaron dentro del alcance de los Convenios sujetos a examen, y por tanto no apoyaban interpretaciones amplias de los mismos. Por otra parte, los empleadores sintieron que la lista final de 24 casos no incluyera casos de progreso.

De interés particular para la comunidad mundial de empleadores eran los casos de: Venezuela, donde el grupo lamentó la falta de políticas activas diseñadas para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido en sus consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas; El Salvador, donde el Consejo Superior del Trabajo no se pudo reunir en tres años como consecuencia de la intervención del Gobierno, y los interlocutores sociales fueron privados del derecho de elegir a sus representantes en los órganos tripartitos; Mauricio, donde el Gobierno estuvo interfiriendo indebidamente en las negociaciones colectivas del sector privado; y Kazajistán, donde, entre otros problemas, se dieron serias vulneraciones del derecho de asociación de los empleadores después de una ley sobre el empresariado aprobada en 2013.

La discusión del Estudio General trató sobre las normas relativas a la migración laboral, y los empleadores reiteraron las ventajas de la migración para las empresas, como vehículo para equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra, estimular la innovación, ofrecer oportunidades para que florezca el emprendimiento, y para transferir y difundir competencias. En la discusión se concluyó que los instrumentos actuales de la OIT ya no ofrecen respuestas adecuadas para el mundo cada vez más complejo de la migración laboral y por tanto deben ser actualizados.

- *La Declaración sobre la Justicia Social*

La Comisión plenaria creada para esta discusión destacó el rol de la Declaración de 2008 como una herramienta de gobernanza que exige que el trabajo de la OIT cuente con las necesidades y prioridades de sus mandantes, e identificó algunas lagunas de la actuación de la OIT en la implementación de la Declaración como medio para lograr los cuatro objetivos estratégicos de empleo, protección social (seguridad social y protección laboral), diálogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo.



La portavoz principal de los empleadores, Renate Hornung-Draus (BDA, Alemania), comentó que la Comisión había acordado que la Declaración seguía siendo relevante, pero que su implementación no era acorde con los cambios del mundo del trabajo.

El texto de conclusiones se centró en la importancia de mejorar las modalidades de las discusiones recurrentes que suelen tener lugar en la CIT, para que respondan mejor a la finalidad prevista de la Declaración, que no es otra que entender y responder mejor a las necesidades de los Estados miembros de la OIT usando todos los medios que están a disposición de la OIT y no únicamente las normas internacionales del trabajo.

- *Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia ante los desastres*

La función de esta Comisión era examinar y revisar la Recomendación núm. 71 de la OIT (Transición de la Guerra a la Paz, 1944), con vistas a fijar normas bajo un procedimiento de doble discusión, y con el firme convencimiento de que el empleo y el trabajo decente, y por extensión la misma OIT, tienen un rol clave que desempeñar en las situaciones de crisis derivadas de conflictos o desastres.



A la cabeza del grupo de los empleadores estuvo Lindiwe Sephomolo (Asociación de Empleadores y Empresas de Lesoto), quien habló sobre los retos que afectan al mandato de la OIT en situaciones donde se precisa asistencia humanitaria y construcción de paz y desarrollo.

Sin embargo, los empleadores afirmaron que el sector privado es el que crea empleo y riqueza, y que la respuesta de la OIT en situaciones de crisis debería ser de apoyo de un entorno favorable para la creación de empresas sostenibles y para el desarrollo. En consecuencia, los empleadores instaron a que se incluyera una referencia a las Conclusiones de la CIT de 2007 sobre la promoción de las empresas sostenibles en la implementación de la Recomendación resultante.

Al finalizar la primera parte de la discusión quedaron varias cuestiones pendientes, en concreto en lo relativo a la reintegración de los refugiados, las personas desplazadas internamente y los regresados, así como un seguimiento de la reunión tripartita de expertos que, en julio, hizo un claro llamado a los Ministerios de Trabajo para que consultaran a los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, para formular políticas nacionales y planes de acción que garanticen la protección de los refugiados en el mercado de trabajo, en línea con las normas internacionales del trabajo, los derechos humanos, y la ley del refugiado.

- *Trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales*

Programada como discusión general, la CIT no tenía el mandato de desarrollar una nueva norma sobre cadenas de suministro mundiales. Se le encargó que alcanzara conclusiones que den forma a la visión, estrategia y plan de acción de la OIT al respecto para los próximos tres a cinco años.

Entre las cuestiones claves estuvieron si las cadenas de suministro mundiales provocan déficits de trabajo decente, como sugiere el grupo de los trabajadores, si hay una falta de gobernanza internacional para regularlas y, de ser así, si se necesita una norma de la OIT sobre cadenas mundiales de suministro.



Los empleadores, liderados por Ed Potter (USCIB), insistieron en basar el debate en los hechos y aportaron gran cantidad de datos

procedentes de estudios realizados por organismos independientes para abordar las tres cuestiones, destacando al mismo tiempo las pruebas que demuestran que las cadenas de suministro mundiales estimulan el crecimiento, crean puestos de trabajo y contribuyen al empleo productivo y al trabajo decente. Los empleadores también argumentaron que, si bien hay déficits de trabajo decente en algunas cadenas de suministro mundiales, estos déficits no están causados por las cadenas en sí, sino que son más bien reflejo de los retos existentes en la economía en general. Para los empleadores, no hay pruebas de falta de gobernanza internacional, sino tan solo una falta de implementación y ejercicio de la gobernanza a nivel nacional.

La discusión, aunque difícil, concluyó con un plan de acción para la OIT que prevé: dar información sobre riesgos a las empresas; apoyarlas ofreciendo orientación y asesoramiento en debida diligencia en materia de derechos laborales; mejorar la comprensión de las cadenas de suministro mundiales con más y mejores datos; fortalecer la construcción de competencias, etc. En las conclusiones también se instó a la OIT a convocar una reunión técnica tripartita que evalúe los fallos que causan déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales y estudie las medidas necesarias para abordarlos.

SESIONES 328.^a Y 329.^a DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (CA)



Entre los momentos clave de la 328.^a sesión del CA estuvo el apoyo unánime del grupo a la reelección de Guy Ryder como Director General de la OIT para un segundo mandato.

También se mencionó el proceso de mejora del sistema general de control de las normas

internacionales del trabajo, que está relacionado con la discusión acerca del progreso llevado a cabo por el Mecanismo de Examen de las Normas a la hora de evaluar la actualización de las normas de la OIT. Este resultado tiene una importancia crucial para los empleadores.



En la sesión se discutió el seguimiento de varios resultados de la CIT de 2016, incluida la Resolución sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales que orientarán la acción futura de la OIT. Se acordó que la Oficina ofrecería un resumen de las actividades correspondientes de la OIT antes de la CIT de 2016, ya que esta información no estaba disponible en el momento de la discusión. También se alcanzaron los siguientes acuerdos: que la Oficina usaría a partir de ahora una definición de las cadenas de suministro mundiales que fuera coherente con los Principios Rectores de la ONU; que se establecería un servicio de consulta de ventanilla única para las empresas, para ofrecer información específica por país, incluido lo relativo a riesgos; que en 2017 se organizaría una reunión tripartita de expertos para identificar posibles acciones para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos laborales fundamentales para trabajadores de las Zonas Francas de Exportación (ZFE); y que, en 2018, se organizaría una reunión sobre diálogo social transfronterizo para abordar la cuestión del trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales, incluyendo cuestiones como la debida diligencia en materia de derechos humanos. En 2019 se organizaría una reunión, con posterioridad a la publicación de una memoria intermedia por parte de la Oficina, para evaluar los fallos responsables de los déficits registrados en las cadenas de suministro mundiales, identificar las principales dificultades de gobernanza para lograr un trabajo decente en este ámbito y estudiar qué se necesita para fomentar el trabajo decente y reducir los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales.

Retomando la resolución de la CIT sobre la declaración de justicia social, el CA decidió sustituir el ciclo de siete años de las discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos de la OIT. En 2018 comenzaría, pues, un nuevo ciclo de cinco años con una discusión recurrente sobre el diálogo social.

El trabajo decente para un desarrollo sostenible también estaba en el orden del día, y los empleadores aprovecharon la oportunidad para manifestar su preocupación por la naturaleza difusa del plan de implementación de la OIT para la consecución de la Agenda 2030. De esta forma, instaron a la Oficina para que continuara ayudando a las organizaciones de empleadores a participar en las iniciativas nacionales de desarrollo sostenible.



En el seguimiento de la “Reunión de expertos sobre contratación equitativa” se aprobó un conjunto de principios sobre migración que formarán parte de las discusiones de la CIT de 2017 sobre migración laboral internacional.

Asimismo, se tomaron algunas decisiones sobre los puntos del orden del día de la CIT de 2018, y los Empleadores recibieron el apoyo de los Gobiernos para incluir una evaluación de la eficiencia de la cooperación al desarrollo de la OIT, a la luz de los nuevos compromisos asumidos con los objetivos de desarrollo sostenible.

El seguimiento de la “Reunión de expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” tuvo como objetivo la preparación del ejercicio de elaboración de la norma previsto para la CIT de 2018. Los empleadores solicitaron que el informe de ley y práctica aportara definiciones claras y precisas de “violencia” y de “acoso”, y se mostraron más partidarios de una Recomendación que de un Convenio, debido a su mayor flexibilidad a la hora de ofrecer orientación sobre aspectos adicionales de las conductas inaceptables en el trabajo. En este ámbito hubo acuerdo sobre las responsabilidades conjuntas: para que los empleadores puedan cumplir su responsabilidad de ofrecer un lugar de trabajo seguro y sano, necesitan marcos legislativos que les permitan adoptar medidas efectivas en caso de violencia. También fue importante la decisión de cubrir tanto la violencia como el acoso en la discusión de la CIT de 2018, sin olvidar que se trata de fenómenos que precisan respuestas distintas.

En la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del CA, los empleadores aludieron al Plan Estratégico de la Oficina, que se fundamenta en la Visión 2021 de la OIT, para centrarse y establecer prioridades, y afirmaron que la visión de la OIT es demasiado compleja, ya que incorpora diez resultados, tres ejes de política transversales, tres resultados funcionales, siete iniciativas del centenario, cuatro programas insignia y la promoción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Una vez más, los empleadores destacaron la importancia crucial de medir y monitorear los resultados, con el objetivo de dar a los mandantes una idea clara del rendimiento de la OIT.

Lamentablemente, el debate programado sobre la mejora de la metodología de trabajo del Comité de Libertad Sindical (CLS) para mejorar su credibilidad e impacto tuvo que ser pospuesto por falta de tiempo. Sin embargo, los empleadores pudieron iniciar una discusión tripartita sobre la actualización de la Recopilación de decisiones y principios del CLS, así como sobre cuestiones relativas a la gobernanza del CLS, incluida la práctica inadecuada de identificar y acusar a empresas concretas.

En la sesión de marzo del CA, la discusión sobre la Iniciativa de las Normas fue especialmente relevante, y los empleadores lograron impulsar un proceso que mejore el sistema. En consecuencia, los empleadores y los trabajadores presentaron una posición conjunta que permitirá al CA introducir algunos cambios en el mecanismo de control de normas; así, el CLS presentará propuestas específicas al CA sobre elementos que afectan al sistema en general, tales como criterios mejorados de admisibilidad, un compendio de conclusiones y recomendaciones, y una clarificación de su mandato. El segundo punto de la posición conjunta fue relativo al uso adecuado de lo que se conoce como “procedimiento del artículo 24”. El tercer punto se refería a evitar la duplicación de casos bajo mecanismos de control distintos (artículo 24, artículo 26, CLS y CAN). El cuarto fue un compromiso para recurrir al artículo 26 como último recurso. Por último, el quinto reconocía la necesidad de lograr una gobernanza tripartita en las conclusiones y recomendaciones de los distintos procedimientos.



También fue relevante la adopción de una Declaración EMN actualizada, a partir de un borrador de propuesta del grupo de trabajo tripartito que se reunió en octubre y enero. Se invitó a todos los miembros de la OIE a participar en las observaciones del grupo de los empleadores, que logró asegurarse de que la Declaración no se desviaba de su objetivo propio y de su alcance. De hecho, la versión actualizada refuerza la relevancia del instrumento. No hay nuevas cargas impuestas sobre las EMN, especialmente en lo relativo a sus proveedores y contratistas, y no hay nuevos mecanismos o instrumentos de mediación, resolución o reparación en caso de disputa. El foco de atención sigue puesto en “promover” los principios de la Declaración EMN, con una referencia explícita a que se trata de una herramienta “voluntaria”. Las referencias previas a Convenios o Recomendaciones de la OIT poco útiles, irrelevantes u obsoletas fueron sustituidas por un texto de más fácil lectura que refleja los desarrollos reconocidos a nivel internacional, como por ejemplo los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

La discusión pospuesta sobre la mejora de la metodología del CLS tuvo lugar en esta sesión; entre sus resultados más relevantes estuvo la constitución de un subcomité responsable de la identificación de los casos prioritarios para su examen, la elaboración del orden del día para la siguiente reunión y la mejora del seguimiento de las recomendaciones. Otras cuestiones quedan pendientes, como la clarificación del rol y el mandato del CLS y la actualización de la publicación de los principios y decisiones del CLS. Otro resultado importante fue el relativo a la identificación de empresas en los informes del CLS. Dado que las empresas que constan en las quejas (que se presentan contra los Gobiernos) no son parte en el caso, los miembros empleadores del CLS propusieron anonimizar a

las empresas implicadas en las quejas en todo el documento de trabajo. Sin embargo, se acordó que el nombre de la empresa aparecería tan solo una vez en las alegaciones del caso. El CLS discutió 24 casos.

A continuación, se hizo el seguimiento de la resolución de la CIT sobre las cadenas de suministro mundiales, y el CA discutió el Programa de Acción y la Hoja de Ruta, que resumen la interpretación que hace la Oficina de las conclusiones y las actividades futuras de la CIT. Los empleadores expresaron varios motivos de preocupación respecto a los documentos: el primero era que no reflejaba el frágil consenso logrado en la CIT; el segundo, que la Oficina no asumió un enfoque coherente con los Principios Rectores de la ONU; el tercero, que todavía no se disponía de informes sobre el trabajo previo de la OIT en el ámbito de las cadenas de suministro mundiales. A pesar de esta base, poco útil para el debate, los empleadores y los trabajadores alcanzaron un acuerdo y solicitaron a la Oficina que ofreciera un documento consolidado claro que respondiera a las preocupaciones mencionadas y que corrigiera los problemas de expresión.

Una vez más, el CA estudió la queja del artículo 26 contra el Gobierno de Venezuela relativa a los Convenios de la OIT núms, 26 (salario mínimo), 87 (libertad sindical) y 144 (consultas tripartitas). Dada la falta de avances, el CA instó al Gobierno de Venezuela a que adoptara medidas para garantizar que no hubiera interferencias ni actos de hostilidad hacia la organización de empleadores FEDECÁMARAS ni hacia los sindicatos, que constituyera una mesa redonda tripartita para fomentar el diálogo social para resolver los asuntos pendientes, y que se prestara a recibir la asistencia técnica de la OIT. Las decisiones relativas al establecimiento de una comisión de encuesta fueron diferidas hasta noviembre, en el bien entendido de que, si no se ven avances a esa fecha, los empleadores no seguirán retrasando dicha decisión.

La discusión sobre la formalización de la economía informal se centró en las principales áreas de acción de la estrategia de la OIT y en los avances realizados durante el primer año de implementación. Los empleadores mostraron su apoyo a los pilares clave de la estrategia relativos a las iniciativas para concienciar sobre la implementación de la recomendación de la OIT de 2015, la construcción de competencias para que los mandantes tripartitos puedan diseñar, implementar y evaluar las políticas y programas nacionales, los procesos de diálogo nacional y la promoción de alianzas con otras organizaciones internacionales para apoyar el desarrollo de políticas e iniciativas que faciliten la transición. Por otra parte, los empleadores expusieron áreas que apoyarían la transición, como por ejemplo, estrategias de crecimiento incluso para expandir la economía formal y promover un entorno favorable para la inversión y la empresa, así como el acceso a la educación y la formación, el apoyo a las PYME, y otros.

Se decidió que el orden del día de la CIT de 2019 estaría dedicado al Futuro del Trabajo, dada la importancia y complejidad del tema, aunque la CAN seguiría adelante como siempre. En las discusiones relativas a la Sección de Programa, Presupuesto y Administración, los empleadores solicitaron un modelo de presupuesto mixto (operativo y estratégico) que permitiera a los mandantes desarrollar una gobernanza adecuada y entender mejor los vínculos entre la distribución de recursos del presupuesto y los resultados. Aunque el Programa y Presupuesto de 2018-2019 destinaba fondos adicionales para el Resultado 10 (Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas), los empleadores pidieron que los recursos fueran dirigidos a actividades relevantes sobre el terreno.

ACTIVIDADES SECTORIALES DE LA OIT



La OIE organizó y ayudó en la participación de unos 40 representantes de empleadores en reuniones tripartitas de expertos y foros de diálogo mundial de distintos sectores, desde los servicios sanitarios a los

puertos, la agricultura y el sector agroalimentario, pasando por el turismo, las TIC y los servicios financieros. El capítulo dedicado al repaso del año contiene un resumen de estas reuniones.

EL FUTURO DEL TRABAJO

No podemos cumplir nuestros Objetivos Estratégicos sin apoyar a las organizaciones de empleadores y a sus empresas afiliadas mientras se preparan para el futuro del trabajo.

El Director General de la OIT, Guy Ryder, presentó una memoria a la CIT de 2015 donde identificaba el futuro del trabajo como una de las siete iniciativas del centenario de la organización. A principios de 2016, desplegó un proceso de consultas nacionales con los mandantes tripartitos con objeto de abordar este asunto. También se desarrollaron debates en el G20/B20, la OCDE, el Foro Económico Mundial y en el seno de las federaciones miembro del OIT en todo el mundo.

El Grupo de Tareas de la OIE sobre el Futuro del Trabajo fue establecido a finales de 2015 en reconocimiento de la necesidad de que las empresas y las organizaciones que las representan se anticipen y respondan a las principales tendencias y desarrollos provocados por las nuevas tecnologías, la economía compartida o de "ocupaciones transitorias", la migración y los cambios democráticos y otros factores determinantes para el paisaje futuro del empleo,

algunos de los cuales ya eran evidentes. Este trabajo preparatorio sirvió para consolidar una voz fuerte de los empleadores en los múltiples debates que estaban teniendo lugar en relación con los retos y oportunidades que presenta el nuevo escenario, así como las adaptaciones que se precisan a nivel empresarial, político y normativo, para abordar las dificultades y optimizar los beneficios.



Los resultados de los primeros seis meses de trabajo del Grupo de Tareas de la OIE culminaron en el "3.º Foro anual de líderes de la OIE" celebrado el 8 de junio y descrito en la sección

de repaso del año. Los argumentos y respuestas propuestos en esa ocasión quedaron recogidos en un amplio informe.

El 6 de septiembre, Linda Kromjong hizo una presentación para los miembros mexicanos Concamin y Coparmex que contenía referencias al futuro del trabajo, y pudo escuchar las preocupaciones de los empleadores de la región respecto de la evolución del panorama del empleo. La OIE también intervino en otras discusiones nacionales sobre el futuro del trabajo. Así, Roberto Suárez participó, entre otras, en reuniones celebradas en Lima en octubre, en Sudáfrica en enero y en España en marzo. Para preparar la contribución de la OIE al debate se organizaron más de seis reuniones, tanto virtuales como físicas.



Más adelante, en septiembre, la OIE llevó la voz de las empresas a la discusión del G20Y *Creating fulfilling Lives*, que también incluía una sesión sobre el futuro del trabajo y que concluyó con un conjunto de recomendaciones a distintos actores implicados para responder a los cambios fundamentales de la naturaleza del trabajo como resultado de la conectividad global, la inteligencia artificial, los nuevos modelos de negocio y otros. Allí se instó a los ejecutivos y empresarios a invertir en capital humano como parte de cualquier estrategia a largo plazo con vistas a garantizar capacidades para el futuro; se animó a los Gobiernos a llevar a cabo una reorientación de la educación para introducir nuevos tipos de destrezas para los estudiantes, identificadas por el Instituto para el Futuro, que conciernen a la inteligencia social, el pensamiento novedoso y adaptativo, competencias interculturales, conocimiento de los nuevos medios, colaboración virtual y otros. Por otra parte, se instó a las instituciones de educación

superior a reconocer la necesidad de combinar la educación universitaria tradicional con la formación profesional, y se hizo un llamado a los legisladores para fomentar y regular adecuadamente los nuevos modelos de negocio y emprendimiento y crear una infraestructura para el riesgo y el pensamiento de diseños.



Las lecciones colectivas aprendidas en esta y otras reuniones se trasladaron al documento de posición de la OIE titulado "Entender el futuro del trabajo", que fue publicado a principios de febrero y ofreció una base para la organización del Seminario Mundial de los Empleadores sobre el Futuro del Trabajo, celebrado en Madrid los días 29 y 30 de marzo. Este evento, de dos días de duración, fue cofinanciado por la Unión Europea y organizado conjuntamente por la OIE y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Unos 160 expertos y otros participantes interesados ofrecieron su punto de vista sobre temas como los nuevos modelos de negocio, formas diversas de empleo, protección social, relaciones laborales y los servicios de las organizaciones de empleadores en el futuro. El evento terminó con la presentación de las recomendaciones al Congreso de los Diputados de España.

A modo de seguimiento, la OIE organizará un evento el 14 de junio durante la 106.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre los retos y oportunidades que las nuevas formas de trabajo presentan a empresas y legisladores.

GOBERNANZA



CONSEJO GENERAL

El Consejo General es el órgano principal de gobernanza de la OIE. El Consejo, que se reúne una vez al año y está presidido por el Presidente de la OIE, reúne a los miembros para tomar las decisiones propuestas por la Junta Directiva e intercambiar visiones. Este órgano aprueba formalmente las posiciones políticas de la OIE, el presupuesto y las cuentas, su plan de trabajo anual, la elección de sus directivos y la afiliación de los nuevos miembros.

El Consejo General de 2016 estuvo presidido por Daniel Funes de Rioja, que describió su trabajo durante el año en representación de la OIE. El Presidente hizo especial referencia a la importancia de llevar la voz mundial de las empresas al proceso G20/B20, y especialmente a la línea de trabajo sobre el empleo. La participación de la OIE en el Grupo de Trabajo sobre el Empleo del B20, y su propio rol como copresidente del mismo, garantizaron que las prioridades de los empleadores, tanto fuera como dentro del G20, sean tenidas en cuenta en las recomendaciones presentadas a los ministros de Trabajo del G20 para su uso por parte de los jefes de Estado y de Gobierno.



El Consejo General de 2016 respaldó oficialmente la afiliación de tres nuevos miembros, dando una cálida bienvenida a la Confederación de Empresas de Macedonia (BCM, Antigua República Yugoslava de Macedonia), la Organización de Empleadores de Macedonia (OEM, Antigua República Yugoslava de Macedonia), y la Confederación Nacional del Transporte de Brasil (CNT), a la comunidad mundial de las organizaciones de empleadores. El Sr. Mile Boskov, Vicepresidente Ejecutivo de la BCM y la Sra. Lucimar Silva Lopes Coutinho, Directora Ejecutiva de la CNT, dieron las gracias al Consejo General y afirmaron estar deseosos de desempeñar plenamente su rol como miembros de la OIE.

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva de la OIE está compuesta por miembros electos o nombrados provenientes de la membresía de la OIE, lo que garantiza un equilibrio geográfico que refleja el carácter mundial de la organización.

Las sesiones de la Junta por lo general se celebran en tres veces al año en Ginebra, en marzo, mayo o junio y octubre o noviembre para coincidir con las sesiones del Consejo de Administración de la OIT y la CIT.

Entre las responsabilidades de la Junta Directiva está el garantizar que los objetivos de la OIE y las decisiones del Consejo General sean aplicados y que la organización funcione en línea con su mandato.

Miembros de la Junta Directiva de la OIE - Mayo de 2017

Sr Daniel Funes de Rioja	Presidente (Argentina)
Sr Jørgen Rønnest	Vicepresidente para la OIT (Dinamarca)
Sr Alexandre Furlan	Vicepresidente Regional (Latinoamérica)
Sra Renate Hornung-Draus	Vicepresidenta Regional (Europa)
Sr Mthunzi Mdwaba	Vicepresidente Regional (África)
Sr Kamran Rahman	Vicepresidente Regional (Asia)
Sr Peter Robinson	Vicepresidente Regional (Norteamérica)
Sr José María Lacasa	Tesorero (España)
Sr Alberto Echavarría	Miembro (Colombia)
Sra Liu Hansong	Miembro (China)
Sra Lidija Horvatić	Miembro (Croacia)
Sr Hiroyuki Matsui	Miembro (Japón)
Sr Khalifa Mattar	Miembro (Emiratos Árabes Unidos)
Sr Blaise Matthey	Miembro (Suiza)
Sr El-Mahfoud Megateli	Miembro (Argelia)
Sr Yogendra K. Modi	Miembro (India)
Sra Marina Moskvina	Miembro (Federación Rusa)
Sra Jacqueline Mugo	Miembro (Kenia)
Sra Garance Pineau	Miembro (Francia)
Sr Bülent Pirlir	Miembro (Turquía)
Sr Fernando Yllanes Ramírez	Miembro (México)

SECRETARÍA

Con sede en Ginebra, la secretaría de la OIE, bajo la dirección del Secretario General, es la responsable, inter alia, de la implementación del plan de trabajo anual dentro del Marco Estratégico adoptado por el Consejo General. También se encarga de la administración cotidiana y de la gestión financiera de la organización bajo la supervisión del Tesorero.

EN MAYO DE 2017

Secretaria General

Linda Kromjong

Secretario General Adjunto

Roberto Suárez Santos

Consejeros Principales

María Paz Anzorreguy
Alessandra Assenza
Frederick Muia

Consejeros

Jean Dejardin
Amelia Espejo
Peter Hall
Thannaletchimy Housset
Pierre Vincensini

Consejera de enlace con GFMD

Stéphanie Winet

Consejera Junior

Ecem Pirlar

Jefa de proyectos OIE-UE

Anetha Awuku

Jefa de Recursos Humanos

Chiara Cirelli

Jefa de Finanzas

Patricia Rindlisbacher

Jefe de servicios técnicos

Didier Schmidt

Responsable de Comunicaciones - Multimedia

Usha Selvaraju

Responsable de publicaciones

Christopher Fitzsimons

Asistente personal de la Secretaria General

Monique Depierre

Asistente de dirección - Comunicaciones

Valérie Gugl

Asistente en Comunicaciones

Milena Flores

Asistente de proyectos OIE-UE

Caroline Balikungeri

Asistentes de equipo

Matias Espinosa
Dalia Farag

Asistente en administración/finanzas

Annatina Mayer

Pasante - (Administración)

Paola Cubillos

Pasantes (Comunicaciones)

Enerel Ganbold
Andrea Medrano

Pasante (Recursos humanos y finanzas)

Andrea Rindlisbacher



Linda Kromjong



Frederick Muia



Thannaletchimy
Housset



Anetha Awuku



Usha Selvaraju



Milena Flores



Annatina Mayer



Andrea Rindlisbacher



Roberto Suárez Santos



Jean Dejardin



Pierre Vincensini



Chiara Cirelli



Christopher Fitzsimons



Caroline Balikungeri



Paola Cubillos



María Paz Anzorreguy



Amelia Espejo



Stéphanie Winet



Patricia Rindlisbacher



Monique Depierre



Matias Espinosa



Enerel Ganbold



Alessandra Assenza



Peter Hall



Ecem Pirlar



Didier Schmidt



Valérie Gugl



Dalia Farag



Andrea Medrano

FEDERACIONES MIEMBRO

África (44)	Asia (34)	Américas (35)	Europa & Asia central (45)
Confédération Générale des Entreprises Algériennes	Australian Chamber of Commerce & Industry	Antigua & Barbuda Employers' Federation	Biznes Albania
Chamber of Commerce & Industry of Angola	Bahrain Chamber of Commerce & Industry	Unión Industrial Argentina	The Republican Union of Employers of Armenia
Conseil National du Patronat du Bénin	Bangladesh Employers' Federation	Aruba Trade and Industry Association	Federation of Austrian Industry
Business Botswana	Cambodian Federation of Employers & Business Associations	Bahamas Chamber of Commerce and Employers' Confederation	National Confederation of Entrepreneurs (Employers') Organizations of Azerbaijan
Conseil national du Patronat Burkinabé (Burkina Faso)	China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association	Barbados Employers' Confederation	Fédération des Entreprises de Belgique
Association des Employeurs du Burundi	Fiji Commerce & Employers' Federation	Bermuda Employers' Council	Association of the Organisations of Bulgarian Employers
Groupement Inter-Patronal du Cameroun	All India Organisation of Employers	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	Croatian Employers' Association
Association Commerciale Industrielle et Agricole de Barlavento (Cape Verde)	Employers' Federation of India	Confederação Nacional da Industria (Brazil)	Cyprus Employers and Industrialists Federation
Association Commerciale de Sotavento du Cap Vert	Standing Conference of Public Enterprises (India)	Confederação Nacional do Transporte (Brazil)	Confederation of Danish Employers
Conseil National du Patronat Tchadien (Chad)	Council of Indian Employers	Canadian Employers' Council	Estonian Employers' Confederation
Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo	The Employers' Association of Indonesia	Confederación de la Producción y del Comercio (Chile)	Confederation of Finnish Industries
Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire	Iranian Confederation of Employers' Associations	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Business Confederation of Macedonia (FYROM)
Fédération des Entreprises du Congo (DRC)	Japan Business Federation (Keidanren)	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Costa Rica)	Employers Organisation of Macedonia (FYROM)
Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti	Jordan Chamber of Industry	Dominica Employers' Federation	Mouvement des Entreprises de France
Federation of Egyptian Industries	Kiribati Chamber of Commerce and Industry	Confederación Patronal de la República Dominicana	Georgian Employers' Association
Ethiopia Employers' Federation	Korea Employers' Federation	Cámara de Industrias de Guayaquil (Ecuador)	Confederation of German Employers
Confédération Patronale Gabonaise	Kuwait Chamber of Commerce & Industry	Asociación Nacional de la Empresa Privada (El Salvador)	Hellenic Federation of Enterprises (Greece)
Ghana Employers' Association	Association of Lebanese Industrialists	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financias (Guatemala)	BUSINESSHUNGARY
Conseil National du Patronat Guinéen	Malaysian Employers Federation	Association des Industries d'Haiti	National Association of Employers and Entrepreneurs (Hungary)
Federation of Kenya Employers (FKE)	Mongolian Employers' Federation		SA-Business Iceland
Association of Lesotho Employers			Ibec (Ireland)
Groupement des Entreprises de Madagascar			Manufacturers' Association of Israel
			Employers' Confederation of Latvia
			Business Federation Luxemburg
			Malta Employers' Federation

África (44)	Asia (34)	Américas (35)	Europa & Asia central (45)
Employers' Consultative Association of Malawi	Federation of Nepalese Chambers of Commerce & Industry	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Honduras)	National Confederation of Moldovan Employers
Conseil National du Patronat du Mali	Business New Zealand	Jamaica Employers' Federation	Montenegrin Employers Federation
Union Nationale du Patronat Mauritanien	Oman Chamber of Commerce & Industry	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos	Confederation of Netherlands Industry and Employers
Mauritius Employers' Federation	Employers' Federation of Pakistan	Confederación Patronal de la República Mexicana	Confederation of Norwegian Enterprise
Fédération des Chambres Marocaines de Commerce, de l'Industrie et de Services	Employers' Federation of Papua New Guinea	Consejo Superior de la Empresa Privada (Nicaragua)	Employers of Poland
Confédération générale des Entreprises du Maroc	Employers' Confederation of the Philippines	Consejo Nacional de la Empresa Privada (Panama)	Portuguese Industrial Association – Business Confederation
Confederation of Economic Associations of Mozambique	Qatar Chamber of Commerce and Industry	Consejo Nacional de la Empresa Privada (Panama)	Business Confederation of Portugal
Namibian Employers' Federation	Council of Saudi Chambers	Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (Paraguay)	Employers Confederation Concordia (Romania)
Conseil National du Patronat Nigérien	Singapore National Employers' Federation	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Peru)	Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs
Nigeria Employers' Consultative Association	Employers' Federation of Ceylon (Sri Lanka)	St. Lucia Employers' Federation	National Association of Industry of San Marino
The Chamber of Commerce, Industry, Agriculture and Services of São Tomé and Príncipe	Chinese Taipei Federation of Industries	Sint Maarten Hospitality and Trade Association	Serbian Association of Employers
Conseil National du Patronat du Sénégal	Employers' Confederation of Thailand	Suriname Trade and Industry Associations	Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic
Somali Employers' Federation	Federation of UAE Chambers of Commerce and Industry	Employers' Consultative Association of Trinidad & Tobago	National Union of Employers (Slovakia)
Business Unity South Africa	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	Cámara de Industrias del Uruguay	Association of Employers of Slovenia
Sudanese Businessmen & Employers Federation		Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Spain)
Federation of Swaziland Employers and Chamber of Commerce		United States Council for International Business	Confederation of Swedish Enterprise
Association of Tanzania Employers		Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela	Union Patronale Suisse (Switzerland)
Conseil National du Patronat du Togo			Turkish Confederation of Employer Associations
Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce			Federation of Employers of Ukraine
Federation of Uganda Employers			Chamber of Commerce & Industry of Uzbekistan
Zambia Federation of Employers			
Employers Confederation of Zimbabwe			

SOCIOS

La OIE quiere dar las gracias a los sus socios por su apoyo y por compartir sus experiencias y conocimientos, en beneficio de la comunidad empresarial mundial, en las reuniones en las que han participado junto a la OIE.

Baker & McKenzie, The Coca-Cola Company, Empresas Polar, Eversheds, Fasken Martineau, The Global Forum for Immigration, Fragomen Worldwide, International SOS, Littler Mendelson, Randstad Holding y Royal Dutch Shell, a los que se sumaron cuatro socios nuevos durante el año: el Grupo Adecco, JTI International, OCP y Philip Morris International – elevando el total a 15.



+350
comunicaciones a
nuestros
miembros



+30
boletines de
información



+2300
seguidores en

Twitter



+1400
"Me gusta"
en Facebook



The Global Voice of Business

© IOE 2017
 71 Av. Louis-Casaï
 1216 Cointrin/ Geneva
 T: +41 22 929 00 00
 ioe@ioe-emp.com
 www.ioe-emp.org