

Organización Internacional de Empleadores

MEMORIA ANUAL 2017 - 2018

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

La OIE es la red más amplia del sector privado del mundo, con 152 organizaciones de empleadores miembro en 142 países y el apoyo de numerosas empresas y entidades asociadas. La OIE representa la voz mundial de las empresas en cuestiones de política social y de empleo a nivel internacional.



ENTRE JUNIO DE 2017 Y MAYO DE 2018, VISITAMOS A NUESTROS MIEMBROS EN MÁS DE 40 PAÍSES.

ÍNDICE

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE 4
MENSAJE DEL SECRETARIO GENERAL EN FUNCIONES 5
ASPECTOS MÁS DESTACADOS – MES A MES 6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 32
GOBERNANZA 46
SECRETARÍA 48
MIEMBROS 50
SOCIOS 52

El camino de la OIE hacia el futuro

Tras mi primer año –de un mandato trienal– como Presidente de la OIE, tengo el honor de presentar esta memoria sobre el «estado de la Organización».

En mi discurso de aceptación ante el Consejo General de 2017, manifesté nuestra deuda de gratitud hacia el presidente saliente, Daniel Funes de Rioja, por su incansable labor y dedicación a la OIE. Numerosos presidentes, miembros de la Junta Directiva, Miembros y colaboradores de la OIE, todos ellos con un gran sentido del compromiso, velaron por que la organización que ahora lidero gracias a la confianza que han depositado en mí se encontrara en una buena situación financiera, con un número creciente de miembros y con una esfera de influencia cada vez mayor.

Sin embargo, al igual que exploramos y abordamos las implicaciones políticas derivadas del futuro del trabajo, debemos también consolidar e impulsar la posición de liderazgo de la OIE como la voz global de las empresas en este nuevo mundo, caracterizado por la constante inestabilidad y evolución.

La OIE, que goza de una excelente reputación consolidada durante décadas gracias a sus valiosas aportaciones al debate político internacional en representación del sector privado, debe ahora hacer balance de su posición y presentar medidas específicas para adaptarse a los nuevos tiempos. Es la única forma de cumplir con nuestra promesa de añadir valor a los miembros y socios, así como de seguir siendo relevantes para las otras organizaciones sobre las que tratamos de influir.

Esta es la razón por la que ahora nos embarcamos en una profunda revisión de la marca OIE y de su oferta de servicios. No se trata de «reinventar la rueda», puesto que la OIE ya realiza una excelente labor en diversos ámbitos. Sin embargo, dado que trabajamos en un entorno en constante evolución y con un número cada vez mayor de actores que contribuyen al debate sobre el empleo y la política social, nuestra implicación debe ser aún mayor. Debemos ser más proactivos a la hora de dirigir el debate y establecer el orden del día; más ágiles y oportunos cuando surjan nuevas cuestiones en las que las empresas se vean involucradas; más enérgicos a la hora de respaldar la posición



del sector privado cuando la sostenibilidad de la libre empresa se encuentre amenazada. Debemos también ocupar un lugar destacado dentro de nuestro sector para así compartir nuestro conocimiento en las áreas clave en las que trabajamos.

Gran parte de esta revisión exhaustiva se llevó a cabo gracias a la inestimable aportación de la ex Secretaria General, Linda Kromjong, quien renunció a su cargo a finales de marzo tras haber presentado los resultados del ejercicio que prepararán a la OIE para poder hacer frente a los desafíos que se le plantean. Agradecemos a Linda por sus tres años de excelente servicio y le deseamos lo mejor en sus futuros proyectos.

En los próximos meses, veremos una OIE revitalizada, con una imagen fresca y dinámica sustentada sobre una base sólida; con una nueva estructura organizativa diseñada para ofrecer un mejor servicio en relación con las necesidades y expectativas de los miembros; con un plan de acción más específico y con una visión clara del modo y del lugar donde queremos estar para llevar la voz global de las empresas hacia el futuro.

Gracias de antemano a la Junta Directiva de la OIE, a los miembros y a los socios por su continuo apoyo a medida que nos embarcamos en nuestro viaje hacia el empoderamiento de la organización para garantizar de esta forma su éxito en el futuro.

Erol Kiresepi
Presidente

Hacia la creación de una comunidad mundial de empleadores

Al presentarles esta memoria sobre las actividades y resultados de la OIE entre junio de 2017 y mayo de 2018, me viene a la mente la afirmación del recientemente fallecido Steve Jobs: «en los negocios, los grandes logros nunca vienen de una sola persona, sino de todo un equipo».

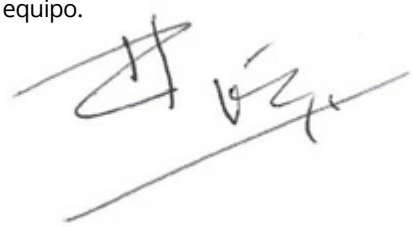
Puede decirse lo mismo de la labor de la OIE. Al leer nuestra memoria, puede sorprenderles el gran número de personas que trabajan mano a mano para lograr nuestros objetivos. En las fotos vemos a miembros de las organizaciones de empleadores afiliadas a la OIE, al equipo de la OIE en Ginebra, a nuestros socios, a los compañeros de ACT/EMP de la OIT y a organizaciones empresariales afines con las que colaboramos. Todos ellos articulan la perspectiva del empleador y de la empresa en reuniones, grandes y pequeñas, así como en una amplia variedad de foros en casi 40 países de todo el mundo.

La presente memoria es testimonio de la labor que realizamos en nuestras presentaciones, mesas redondas, sesiones de formación, intervenciones, seminarios en línea y entrevistas con los medios de comunicación, entre otros, para velar por que nuestros interlocutores estén informados de la perspectiva de la OIE sobre diversos temas, desde las empresas y los derechos humanos, hasta la migración y los ODS, y por que estas perspectivas se tengan en cuenta en los procesos de toma de decisiones en materia de política social y laboral que influyen en las distintas actividades empresariales.



No podríamos lograr nuestro objetivo de fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles sin esta comunidad mundial de personas dedicadas y apasionadas, que trabajan junto con los responsables de la formulación de políticas para lograr el libre mercado y un modelo económico liberal que funcione para la sociedad en su conjunto.

Este enorme esfuerzo depende de su continua participación y, por ello, les agradecemos el papel que todos ustedes desempeñan en la creación de una comunidad empresarial y de empleadores más fuerte en todo el mundo: en los negocios, los grandes logros se consiguen gracias al trabajo de todo el equipo.



Roberto Suárez Santos
Secretario General en funciones

ASPECTOS MÁS DESTACADOS - MES A MES



Junio

El Consejo General de la OIE se reunió el 4 de junio para conocer los informes relativos a las actividades, el estado financiero, la orientación estratégica y el programa de trabajo de la organización, así como para dar la bienvenida a los nuevos miembros. La presidencia de Daniel Funes de Rioja llegó a su fin y Erol Kiresepi comenzó su mandato de tres años como nuevo Presidente de la OIE (para obtener más información al respecto, véase el capítulo de esta memoria relativo a la gobernanza).



A principios de junio, la OIE llevó la voz de las organizaciones de empleadores de África hasta el Foro 2017 de Desarrollo Financiero, celebrado en Accra (Ghana) y organizado por el Grupo del Banco Mundial y el Centro Africano de Transformación Económica. El Foro se centró en los éxitos y desafíos de movilizar la inversión transformacional del sector privado para los objetivos de desarrollo en las naciones africanas que figuran en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en la Agenda de Acción de Addis Abeba. La reunión también ofreció un espacio en el que los sectores público y privado pudieron examinar oportunidades desarrollo de alianzas de creación de mercados en África.





Del 5 al 16 de junio de 2017 se celebró la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Como Secretaría del Grupo de los Empleadores y para asistir en la preparación de la Conferencia, aportamos material de referencia y realizamos sesiones informativas y otras actividades orientativas. Asimismo, brindamos apoyo durante el evento con un sitio web especialmente dedicado a la Conferencia. En el capítulo sobre los objetivos estratégicos encontrarán más información sobre el contenido y los resultados obtenidos en la CIT de 2017.



El 4.º Foro Anual de Líderes de la OIE, que se celebró el 14 de junio, estuvo dedicado a las oportunidades y los retos que presentan las diversas formas de trabajo. El evento reunió a más de 100 agentes clave del mundo de las organizaciones de empleadores, las empresas, el ámbito académico, las instituciones y otras organizaciones internacionales para debatir sobre los retos y las oportunidades derivados del cambiante panorama laboral.



Budapest (Hungría) fue la localización elegida para celebrar el Taller de Consulta Regional para Europa y Asia Central sobre el logro del Objetivo 8.7 de los ODS. La Secretaria General de la OIE realizó una declaración en la que condenó de manera rotunda todas las formas inaceptables de trabajo. Manifestó que las empresas tenían claras sus responsabilidades en esta área y que continuarían desempeñando un papel activo en la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna.

Este taller brindó una excelente oportunidad para que los Estados Miembro, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros grupos interesados formaran una alianza para examinar las diferentes estrategias con las que impulsar el apoyo político e internacional en estas esferas de trabajo. El resultado de las consultas se incluyó en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, que tuvo lugar en el mes de noviembre en Buenos Aires (Argentina) y a la que también asistió la OIE. Cabe destacar que los resultados de las consultas regionales se incorporarán a las iniciativas nacionales para acelerar el logro de la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



A finales de junio, el Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), respaldado por la OIE y acogido en sus oficinas de Ginebra, organizó y participó en una reunión exclusivamente empresarial durante la Cumbre del FMMD en Berlín (Alemania). Las recomendaciones políticas del sector privado quedaron reflejadas de manera oficial en el documento titulado «Hacia un Pacto Mundial sobre migración: perspectivas del Mecanismo Empresarial del FMMD sobre la migración laboral». El mensaje clave se basó en que la mejora de la cooperación y la gobernanza es fundamental para la coherencia de las políticas y la aplicación eficaz del Pacto Mundial sobre Migración (PMM), más conocido como Pacto Mundial para la migración segura, ordenada y regular, que los Estados Miembros de la ONU se han comprometido a adoptar para finales de 2018.

Julio



Siguiendo con la cuestión de la migración laboral, la OIE coordinó la participación de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (CIMT-OEA) en un taller celebrado en San José (Costa Rica). Dicho taller tenía como objetivo informar a los Ministerios de Trabajo sobre la posición de los empleadores de la región. Las partes implicadas analizaron e intercambiaron experiencias sobre políticas y programas de migración laboral e identificaron aquellas lecciones que fortalecerán la labor de los Ministerios de Trabajo en esta cuestión.



En Nueva York, a finales de julio, el Mecanismo Empresarial del FMMD contribuyó una vez más a las consultas temáticas del proceso liderado por los Estados Miembro de las Naciones Unidas para la elaboración de un Pacto Mundial para la Migración (PMM). Durante esta sesión, la cuarta de un total de seis, se abordó la cuestión de las contribuciones económicas y sociales realizadas por los migrantes y las diásporas a todas las dimensiones del desarrollo de los países de origen y de destino.

Estas consultas tienen por objeto informar al PMM, que se convertirá en el primer acuerdo de las Naciones Unidas negociado de manera intergubernamental para cubrir de forma integral todas las dimensiones de la migración internacional. El sector privado siguió pidiendo que se tuvieran en cuenta las necesidades del mercado laboral a la hora de elaborar dicho acuerdo.

Agosto



Un aspecto clave de la labor de la OIE ha sido siempre el desarrollo de las capacidades de sus miembros. La Secretaria General viajó hasta Teherán (República Islámica de Irán) para realizar su aportación al curso de formación titulado «Una organización de empleadores eficaz» y para conocer a los miembros del consejo y a los afiliados de la Confederación Iraní de Asociaciones de Empleadores. Su intervención se centró en la conducta empresarial responsable y en el Futuro del Trabajo.

A mediados de agosto, la OIE participó en la Reunión Regional de Empleadores de la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) en Kuala Lumpur (Malasia). Las organizaciones de empleadores de los países de la ASEAN identificaron objetivos estratégicos y prioridades para el progreso de su plan de acción. Por su parte, la OIE expuso algunas cuestiones de relevancia para la región, como el Futuro del Trabajo y el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo.

El Secretario General Adjunto participó en la Mesa Redonda de los Empleadores sobre el sector de los textiles, el vestido y el calzado, que fue organizada en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, dada la intención de la OIT de establecer un ambicioso proyecto sobre cadenas mundiales de suministro en la región.

Se alertó a los miembros de los posibles efectos de dicha iniciativa y se les recordó las posturas políticas adoptadas por los empleadores durante los recientes debates de la CIT y del CA en relación con las cadenas mundiales de suministro. Además, se recordó a las organizaciones de empleadores las condiciones bajo las cuales las empresas independientes pueden dirigirse directamente a la OIT con arreglo a las directrices tripartitas adoptadas por el CA para la colaboración de la OIT con el sector privado y a la Iniciativa relativa a las Empresas.



El 21 de agosto se puso en marcha la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. La OIE estuvo presente para manifestar las expectativas de los empleadores, que esperaban que la Comisión llevara a cabo una investigación sólida, basada en datos y análisis, en colaboración con otras organizaciones internacionales y socios pertinentes; que promoviera el pensamiento creativo para generar un cambio real en el diseño de instituciones, reglamentos y políticas orientadas a afrontar el futuro; que escuchara de manera activa a todos los grupos de interés y que acogiera el diálogo constructivo, para lograr así un consenso que dé forma al futuro del trabajo.





La ciudad de Tashkent fue la elegida para celebrar la mesa redonda anual destinada a evaluar la labor realizada por la OIT y el Banco Mundial en Uzbekistán. Fue una ocasión para compartir los resultados de la cooperación internacional en el país con interlocutores internacionales y nacionales. La OIE respaldó las deliberaciones de su miembro, la Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán, y destacó la importancia de los interlocutores sociales independientes.



A finales de agosto, la OIE participó junto a su miembro colombiano, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), en el VII Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, que se celebró en Medellín. La temática del Foro giró en torno a la responsabilidad y la sostenibilidad en el contexto de las poblaciones indígenas. La OIE mostró la perspectiva de los empleadores en varias intervenciones.

Septiembre



El XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo lugar del 3 al 6 de septiembre en Singapur. Dada la importancia de la SST entre sus actividades, la OIE organizó un simposio y participó en varias de las reuniones coordinadas por la OIT, el Global Center for Healthy Workplaces (Centro Mundial para los Ambientes de Trabajo Saludables) e International SOS, socio de la OIE. Estas reuniones tuvieron como objetivo fomentar un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como examinar posibles soluciones a nivel mundial.



Durante el mes de septiembre, la OIE celebró una serie de reuniones con miembros de Asia con el fin de presentar su labor y comprender y satisfacer las necesidades de los miembros de una manera más eficaz. Las reuniones concluyeron con el establecimiento de varios puntos de contacto para colaboraciones futuras. Durante este viaje, la OIE visitó la Federación de Empleadores de Pakistán en Karachi, la Federación de Empleadores de Bangladesh en Dhaka, la Federación de Empleadores de Ceylán (Sri Lanka) en Colombo y la Federación de Empleadores de la India en Nueva Delhi.



A principios de septiembre tuvo lugar en París la reunión anual de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN, por sus siglas en inglés), y se celebró asimismo la histórica puesta en marcha de la red nacional GAN France. La Secretaria General de la OIE, como miembro de la junta de la GAN, estuvo presente en el evento para transmitir su bienvenida y sus deseos de éxito. Esta nueva red GAN es la primera dirigida por una empresa, el Grupo Adecco Francia, que se comprometió a orientar a 10 000 aprendices en su formación durante los próximos tres años.

A mediados de septiembre, la OIE brindó apoyo a sus miembros en el X Foro de Competitividad de las Américas de Ciudad de México, que estuvo organizado por distintos líderes (ministros, viceministros, presidentes de consejos de competitividad privados, responsables de empresas y miembros del mundo académico) para interactuar, intercambiar experiencias y desarrollar una colaboración más estrecha. Además, ofreció un espacio para que los emprendedores establecieran contacto con estas autoridades, con el fin de fomentar el diálogo y construir puentes con los que promover iniciativas de éxito para el desarrollo económico. La OIE realizó aportaciones a los debates del Foro.



El lanzamiento de alto nivel de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) se realizó durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York. Esta coalición estratégica de múltiples partes interesadas está destinada a apoyar a los Estados Miembro de las Naciones Unidas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para contribuir a la consecución de la meta 8.5 (igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y del ODS 5, que tiene por objeto lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Este lanzamiento reunió a altos funcionarios gubernamentales y de las Naciones Unidas, ejecutivos empresariales y representantes de los trabajadores y de los empleadores para examinar el papel de la igualdad de remuneración en el incremento del valor económico y en la creación de empresas sostenibles. Peter Robinson (USCIB) intervino, en nombre de la OIE, en el panel sobre enseñanzas extraídas en relación con el aprovechamiento de los trabajadores con más talento para impulsar la innovación y el crecimiento en las principales empresas mediante políticas de igualdad salarial.





En Kumasi (Ghana) continuó celebrándose el conjunto de talleres de la OIE en colaboración con la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI) y el Centro Vincular, y con el apoyo de la Unión Europea. Los talleres lograron concienciar y mejorar la comprensión sobre los principales instrumentos e iniciativas internacionales en materia empresarial y de derechos humanos que apoyan y orientan a las empresas para que actúen de manera responsable y presenten informes transparentes. Al finalizar el taller, los participantes realizaron una declaración conjunta en la que expresaron su fuerte compromiso con la conducta empresarial responsable y solicitaron una actuación más concreta para recibir apoyo y motivación por parte del gobierno.



La 6.ª reunión sobre la ISO 45001 (Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) se celebró en Melaka (Malasia). En esta ocasión, la OIE estuvo representada por la Federación de Empleadores de Malasia, que realizó su aportación al análisis de la norma provisional con miras a que las realidades del sector privado quedaran reflejadas en el texto. Los representantes de la OIE criticaron el resultado por su falta de equilibrio y practicidad, en particular para las pymes.



Sydney fue la ciudad elegida para celebrar el 10.º Congreso Mundial de Cámaras de Comercio. La OIE asistió junto a uno de sus miembros, la Cámara Australiana de Comercio e Industria (ACCI), para moderar el panel «Skills for Tomorrow» (Habilidades para el mañana) y elegir el mejor proyecto de creación de empleo y desarrollo empresarial. El Congreso también brindó una ocasión para reunirse con los representantes de la ACCI y sus miembros y compartir puntos de vista sobre el futuro de la representación de las empresas y sobre la colaboración de estas con la comunidad en general en un mundo en continuo cambio.



La Secretaria General viajó hasta Wellington (Nueva Zelandia) para encontrarse con los representantes y miembros de BusinessNZ y con el ministro de trabajo del país. El futuro del trabajo, las empresas y los derechos humanos, así como los servicios y la participación de la OIE en nombre de sus miembros fueron algunos de los puntos que se trataron en el orden del día.



El Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas (MEN) de la OIT se reunió por tercera vez en Ginebra. En esta ocasión, lo hizo para examinar las disposiciones generales y los riesgos específicos relacionados con varios instrumentos de SST. Las intervenciones de los empleadores reafirmaron que el examen de las normas debía tener en cuenta las necesidades de la empresa sostenible.



En consonancia con su actual misión de capacitar a sus miembros en materia de SST, la OIE organizó un taller en Tbilisi en colaboración con la Asociación de Empleadores de Georgia (GEA). El consejero de la OIE en la materia elogió el papel clave que desempeñaba este miembro en la promoción de una cultura preventiva de SST y expuso la justificación económica para la puesta en marcha de prácticas de SST. El taller estuvo cofinanciado por la Unión Europea.

La Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G7 se celebró en Turín (Italia) bajo el título «Situar a las personas y al trabajo en el centro de la innovación». La reunión ministerial tuvo como objetivo abordar las políticas laborales y de empleo futuras y acordar un seguimiento operativo concreto para fortalecer la cooperación entre los países del G7.

El Presidente de la OIE, Erol Kiresepi, se dirigió directamente a los ministros en nombre de la comunidad mundial de empleadores. Los ministros reconocieron que los mercados laborales del G7 estaban experimentando importantes transformaciones causadas por la globalización, la automatización, la digitalización, los cambios demográficos y la migración internacional. Añadieron que sería necesario aprobar políticas de mercado laboral inclusivas para «no dejar a nadie atrás», en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.





Octubre

La 10.ª Reunión Regional Europea de la OIT se celebró en Estambul (Turquía). Cada cuatro años, este evento reúne a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de la región. Su objetivo fue analizar los progresos alcanzados, desde la reunión anterior, en la aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT en la región, así como debatir los desafíos presentes y futuros.

Las expectativas de los empleadores incluían políticas que fomentaban, entre otros, el crecimiento, el trabajo decente y las oportunidades para todos, y que apoyaban la iniciativa empresarial y un entorno propicio para las empresas, incluido el establecimiento de empresas nuevas e innovadoras en la economía formal. Además, enfatizaron el valor de un diálogo social robusto, representativo, inclusivo y eficaz.

Los miembros de la OIE de Asia Central y Europa celebraron poco después su reunión anual, organizada por la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK). El objetivo de la reunión fue debatir cuestiones como las reformas del mercado laboral, el futuro del trabajo, el modo de abordar el desfase de competencias y el potencial que presentan las nuevas realidades económicas de la región para el desarrollo y la cooperación.





La alianza de la OIE con la Unión Europea garantiza un lugar en la mesa de las reuniones del Foro Político sobre Desarrollo de la Comisión Europea. Jordania fue la localización elegida para llevar a cabo la reunión del Equipo de Tareas de Múltiples Partes Interesadas para Oriente Medio. Dicha reunión permitió mantener un diálogo transversal relacionado con el papel de las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades locales como importantes agentes para el desarrollo.

El encuentro promovió el debate político, las consultas y el intercambio de información y experiencias sobre las políticas e iniciativas de desarrollo de la Unión Europea. La OIE abogó por involucrar a sus miembros sobre el terreno en relación con el diseño, la puesta en marcha y el despliegue de tales iniciativas.



En Oriente Medio, la OIE participó también como miembro del panel en la Consulta Interregional de la OIT sobre Migración y Movilidad Laboral desde Asia y África a Oriente Medio, que se celebró en Beirut (Líbano). Esta consulta reunió a representantes gubernamentales, interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil y miembros del mundo académico procedentes de 22 países de los corredores migratorios interrelacionados. El objetivo fue identificar los principales desafíos y proponer posibles vías de avance, entre ellas la materialización de una migración y una contratación justas.

La OIE presentó la justificación económica de la migración laboral internacional y de abordar las irregularidades. Los resultados contribuirán a la elaboración del Pacto Mundial para la Migración (PMM), que será adoptado para finales de 2018.



Los días 10 y 11 de octubre de 2017, los Interlocutores Sociales Euromediterráneos celebraron el tercer Foro de Diálogo Social de la Unión por el Mediterráneo (UPM) en Bruselas.

Los representantes de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores de ambas orillas del Mediterráneo se reunieron para analizar las prioridades y el estado de aplicación de la «Declaración sobre Diálogo Social» de 2016, que engloba las cuatro áreas clave de participación de los interlocutores sociales (trabajo informal, empleo juvenil, desarrollo de competencias y migración). Las partes implicadas debatieron sobre un conjunto de buenas prácticas en estos ámbitos, así como el seguimiento de la COP 21 y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Destacaron el valor añadido del diálogo social bilateral y trilateral independiente y eficaz en favor de la democracia, la competitividad y el desarrollo social.

En las conclusiones se instó a los ministros a cumplir con su compromiso de impulsar la capacidad de las organizaciones de los interlocutores sociales y de las instituciones de diálogo social, así como a fomentar la cultura del diálogo social mediante el desarrollo de prácticas de diálogo apropiadas en las empresas y en los distintos sectores.



Londres fue la localización elegida para la reunión de octubre de la Red Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (GOSH), que lleva casi 10 años en activo. International SOS, socio de la OIE, estuvo a cargo de la organización de la reunión, y el orden del día abarcó varios temas, como la salud mental en el lugar de trabajo, las implicaciones de la SST en lugares de trabajo flexibles y la promoción de una cultura de «cero daños» por medio de la aplicación de prácticas óptimas.



La OIE continuó prestando su apoyo en la participación de reuniones sectoriales de la OIT y, en esta ocasión, congregó a los expertos empresariales en la Reunión de Expertos de la OIT sobre Seguridad y Salud en Minas a cielo abierto en Ginebra. Los representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos analizaron y adoptaron una versión revisada del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en minas abiertas.



Arusha (Tanzanía) fue el lugar elegido para la celebración del segundo taller sobre promoción de la conducta empresarial responsable de este periodo. La OIE se unió de nuevo a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI), al Centro Vincular y al miembro sobre el terreno (la Asociación de Empleadores de la República Unida de Tanzanía) para organizar el evento y ofrecer presentaciones, ideas y formación sobre conducta empresarial sostenible y presentación de informes transparentes. El taller estuvo cofinanciado por la Unión Europea.





Del 23 al 27 de octubre, la OIE participó en la tercera reunión del Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre empresas y derechos humanos. El mandato de este grupo consiste en elaborar un instrumento jurídicamente vinculante que regule las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la legislación internacional en materia de derechos humanos.

La OIE elaboró una declaración empresarial conjunta con el BIAC, la CCI y la FTA sobre los elementos del tratado provisional e intervino en varias ocasiones para exponer las razones por las cuales las empresas no apoyaban el tratado. En la declaración se estableció que los elementos provisionales ponían en peligro el consenso de las múltiples partes interesadas alcanzado por los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) y debilitaban asimismo la esencia y el contenido de dichos Principios. La comunidad empresarial señaló además que la norma provisional presentada sería

contraproducente para el programa relativo a las empresas y los derechos humanos y podría causar el estancamiento de los flujos de inversión dirigidos a las economías industrializadas, emergentes y menos desarrolladas. La voz colectiva de las empresas destacó también la deficiencia de las propuestas en materia de comercio e inversión, jurisdicción extraterritorial y la inversión de la carga de la prueba.

Noviembre



La OIE brindó apoyo al Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración de la OIT durante su 331.ª reunión, que se celebró del 26 de octubre al 9 de noviembre. La OIE prestó asistencia y orientación antes y durante la sesión, y elaboró un informe de los resultados en relación con los representantes de los empleadores. Para obtener más información al respecto, véase el capítulo relativo a los objetivos estratégicos de la presente memoria.



Al mismo tiempo que Alemania traspasaba la presidencia del G20 a Argentina, el Expresidente de la OIE, Daniel Funes de Rioja, fue designado Presidente del B20, y la OIE continuó copresidiendo el Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación.

Durante el relevo de poder, Daniel Funes reiteró el firme compromiso de las empresas para contribuir de manera sustancial a los resultados de la labor del G20. Instó a los ministros de trabajo y a los jefes de estado a que modernizaran y adaptaran los sistemas laborales y educativos para abordar los desafíos que presentaban la empleabilidad, las nuevas tecnologías y la digitalización de la economía.



El futuro del trabajo sigue siendo una prioridad en el orden del día de la OIE. Por este motivo, la Secretaria General aceptó la invitación para participar en la Conferencia sobre el Futuro del Trabajo organizada por The Economist en Ginebra. La Sra. Kromjong realizó varias observaciones centradas en los cambios necesarios para que las empresas se adapten al lugar de trabajo del futuro; cambios también necesarios en las áreas de formación y retención de los empleados.



Aprovechando la presencia de miembros del CA de la OIT en Ginebra, se siguieron realizando consultas informales tripartitas con el fin de examinar el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la Conferencia de la OIT.

Se examinó la preparación, la aprobación y el seguimiento de los casos, así como la lista de casos establecidos para su análisis. Los miembros coincidieron en la existencia de una creciente apropiación y claridad en cuanto a los

puntos de consenso de las conclusiones y en la pertinencia de que la CAN de 2018 siguiera el procedimiento de 2017. En lo que respecta a la lista de casos, muchos grupos regionales se sumaron a los empleadores para exigir la inclusión de aquellos que mostraran un progreso, con miras a compartir las prácticas óptimas, y un mayor enfoque en la aplicación de los Convenios técnicos. En relación con el seguimiento, los empleadores exigieron más información sobre el tipo de asistencia técnica que ofrece la OIT, así como un informe resumido de las misiones llevadas a cabo por la OIT como resultado de las conclusiones de la CAN. Los empleadores reiteraron que la organización nacional representativa de empleadores debía estar al tanto de dichas misiones y participar en ellas.



La IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil tuvo lugar del 14 al 16 de noviembre en Buenos Aires (Argentina).

Los miembros de la OIE acudieron a la cita y participaron en la ceremonia de apertura y en diez paneles distintos. Con ello se pretendió reafirmar el compromiso asumido por las empresas para erradicar todas las formas de trabajo infantil para el año 2025. Las partes interesadas reunidas (gobiernos, empleadores, trabajadores y otros grupos de la sociedad civil) mantuvieron un debate sobre estrategias mundiales, no solo para acelerar la erradicación del trabajo infantil, sino para alcanzar las metas 8.5, 8.6 y 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (trabajo infantil, trabajo forzoso y creación de empleo juvenil de calidad).

La OIE subrayó la necesidad de cooperación, compromiso político a nivel mundial y de una acción concertada, y exigió que los gobiernos implicaran plenamente a las organizaciones de empleadores en la puesta en marcha de iniciativas nacionales para alcanzar los objetivos.



CDubai fue el escenario de la Conferencia sobre Gobernanza de la Migración Laboral Temporal en el Golfo, organizada por la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Árabes Unidos (FCCI). La OIE aprovechó la ocasión para ofrecer a los empleadores de la región una perspectiva general del estado, el contenido y los posibles efectos del Pacto Mundial para la Migración que será aprobado en 2018, y considerar sus perspectivas en la aportación mundial de los empleadores al PMM a través del Mecanismo Empresarial del FMMD.

Para continuar con su firme colaboración en la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, la OIE intervino en un seminario organizado por la OIT sobre la economía colaborativa y sus desafíos sociales. La Secretaria General formó parte del panel, junto con los representantes de UBER y del Foro Económico Mundial.





Del 21 al 23 de noviembre, la OIE participó en una reunión tripartita de expertos de la OIT para identificar posibles actuaciones que promuevan el trabajo decente y protejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFI).

Los empleadores se comprometieron a brindar apoyo a las empresas para que respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promuevan el trabajo decente; respalden la inspección pública del trabajo; ejerzan la debida diligencia y participen en el diálogo social sobre políticas de promoción del trabajo decente en las ZFI.

No obstante, también argumentaron que la amplia brecha de conocimientos sobre el efecto de las ZFI en el trabajo decente y la naturaleza diversa de estas zonas destacaba la necesidad de que la OIT llevara a cabo una recopilación integral de datos y evitase adoptar un enfoque único. Para subrayar la contribución de las ZFI al desarrollo empresarial, la creación de empleo en la economía formal (a menudo para las mujeres y los jóvenes), la protección social, el desarrollo de competencias y el crecimiento económico, los empleadores destacaron que las empresas localizadas en las ZFI a menudo ofrecían mayores salarios que sus homólogas fuera de estas zonas.

Los resultados se integrarán en el plan de acción de la OIT para promover el trabajo decente en las ZFI, y se incluirán también aquellos relacionados con las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, se solicitó a la OIT que brindara apoyo a los mandantes tripartitos para lograr el desarrollo de competencias de los países relevantes, con el objetivo de promover de manera más satisfactoria el trabajo decente y proteger los derechos y principios fundamentales.



La OIE participó en el Seminario Técnico y Diálogo de políticas tripartito sobre las Disposiciones Laborales en Acuerdos Comerciales, que se desarrolló en colaboración con la Comisión Europea en Bruselas.

El evento reunió a actores sociales europeos, responsables de la formulación de políticas y funcionarios de la OIT y de la Unión Europea para que compartieran sus opiniones y experiencias acerca del diseño, la puesta en marcha y los efectos de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales. La Vicepresidenta regional de la OIE para Europa, la Sra. Renate Hornung-Draus, presentó la perspectiva de los empleadores en una mesa redonda. En ella, señaló que la participación de las organizaciones de empleadores había sido reconocida, de manera progresiva, como un elemento importante para negociar y poner en marcha acuerdos comerciales de manera fructífera.



La Conferencia OIT-AICESIS sobre el Diálogo Social y el Futuro del Trabajo se celebró en Atenas (Grecia). La OIE participó junto al miembro local, la Federación Helénica de Empresas (SEV), y realizó una intervención sobre el futuro de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas.

Destacaron el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores como punto de partida para estas instituciones en la realidad del nuevo mundo del trabajo, y subrayaron que los cambios del mundo laboral presentaban desafíos que podían erosionar las bases de las

instituciones de diálogo social tal y como las conocemos.

Las organizaciones de empleadores (OE), al igual que las organizaciones de trabajadores, debían demostrar liderazgo y representatividad, llegar a nuevos miembros con más y mejores servicios, promover alianzas sociales sólidas y responsables, así como crear y compartir conocimientos especializados sobre la elaboración de un nuevo marco normativo en pro de una fuerza de trabajo descentralizada.



El Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos se volvió a celebrar en Ginebra a finales de noviembre. El punto central de esta edición de 2017 fue el «acceso a mecanismos de reparación» y, en concreto, el examen de los fallos sistémicos y de las deficiencias en los esfuerzos existentes, así en como el análisis de las buenas prácticas e innovaciones emergentes, con miras a alcanzar una mayor coherencia y acción comprometida en servicio de los derechos humanos y de los titulares de derechos.

Para preparar este Foro, la OIE presentó información sobre buenas prácticas de «acceso a mecanismos de reparación». Participó y organizó junto a otros socios un evento paralelo que trató sobre el modo en que las empresas multinacionales pueden usar su influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar mecanismos de reparación.



El 6.º Foro Empresarial UE-África (EABF) se celebró en Abidjan (Côte d'Ivoire), antes de la V Cumbre Unión Africana-Unión Europea, que tuvo lugar los días 29 y 30 de noviembre. El EABF reunió a más de 1000 representantes de empresas de África y Europa y a distintos líderes políticos para examinar los modos de estimular la inversión necesaria para crear empleos de calidad en África.

El programa albergó cuatro prioridades estratégicas: energías renovables, agroindustria, infraestructura y economía digital. Muchos miembros de la OIE participaron en el evento y nuestra Organización estuvo representada por la Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire.



A finales de noviembre, el Gobierno suizo y el Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB) convocaron el Foro Sporting Chance 2017.

Los participantes, entre los que se encontraban 150 representantes de gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, organismos reguladores del deporte, ciudades anfitrionas de grandes eventos, sindicatos, ONG, patrocinadores y medios de comunicación, asistieron al discurso de apertura pronunciado por el Presidente del COI, Thomas

Bach, sobre la labor realizada durante el pasado año por la Plataforma de mega-eventos deportivos por los derechos humanos (MSE). Además, debatieron sobre las nuevas herramientas desarrolladas para mejorar la situación de los derechos humanos en este ámbito. La Secretaria General de la OIE formó parte del panel en el que se trató el camino a seguir.

El Foro finalizó con el compromiso de crear un Centro independiente para el Deporte y los Derechos Humanos en 2018. El Centro promoverá enfoques eficaces para prevenir, atenuar y reparar los riesgos en materia de derechos humanos relacionados con el deporte. Esta labor deberá ajustarse plenamente a los derechos humanos internacionales y a los instrumentos, principios y normas asociados, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Asimismo, deberá respetar la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como los Principios Sporting Chance relativos a Derechos Humanos en mega-eventos deportivos.

Diciembre



El futuro de trabajo sigue siendo una prioridad clave en la actividad de la OIE. Por este motivo, participó en la Conferencia Internacional sobre Industria 4.0 organizada por la Universidad de Bérgamo (Italia) y ADAPT. El objetivo de la conferencia fue analizar los enfoques pedagógicos, contractuales y psicológicos que podrían contribuir a abordar los diferentes desafíos planteados por la nueva revolución industrial. Las principales conclusiones se integrarán en las consideraciones, perspectivas y postura de la OIE sobre el futuro del trabajo en la Comisión Mundial de la OIT y en otros foros.



La labor relativa a la migración laboral internacional continuó su curso durante la reunión de evaluación del Pacto Mundial para una Migración segura, ordenada y regular (PMM), celebrada en Puerto Vallarta (México). Dicha reunión tuvo lugar tras varias sesiones de consulta y sirvió de plataforma para que las naciones y las partes interesadas definieran de manera conjunta una visión para el PMM. La voz del sector privado destacó las necesidades de las empresas en relación con la movilidad de competencias y estuvo liderada por el Mecanismo del FMMD, que a su vez se encuentra respaldado por la OIE y otros socios.



La XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA se celebró en Barbados los días 7 y 8 de diciembre. Ofreció un espacio único para que las autoridades laborales competentes reflexionaran y alcanzaran un consenso en torno a tres temas de gran importancia para esta región: una mejor coordinación intersectorial entre educación, formación y trabajo para liberar el potencial de los jóvenes; la aplicación del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y la igualdad de género y garantía de los derechos y oportunidades laborales para las poblaciones vulnerables.

Como es habitual, la OIE fue la encargada de coordinar la participación del órgano consultivo CEATAL y de brindar apoyo en la elaboración de la declaración conjunta con COSATE, órgano consultivo de los trabajadores.



El 7 de diciembre se celebró la reunión anual de los mandantes de la OIT y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). La portavoz de los empleadores en la CAN recibió el respaldo del equipo de la OIE durante la reunión, que tenía como objetivo fortalecer el diálogo entre la CEACR y la CAN y proporcionar una plataforma en la que los mandantes expresaran las realidades y necesidades de los usuarios del sistema de control de la OIT. En vista del aumento del número de casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar informes, la portavoz de los empleadores exigió llevar a cabo medidas concretas para garantizar la presentación de informes y respuestas a comentarios anteriores de la CEACR, en concreto en aquellos países con un largo historial de incumplimientos de este tipo.



Mientras tanto, la OIE también estuvo representada en la Conferencia «Thailand in Transformation» (Tailandia en transformación), que estuvo organizada por la Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, y donde se debatió el modo en que la tecnología está cambiando los puestos de trabajo y las empresas. La conferencia se celebró en el contexto de la presentación del gobierno tailandés del proyecto «Thailand 4.0», un nuevo modelo económico destinado a que el país avance de una franja de ingresos medios hacia otra de ingresos altos.

Se aprovechó la ocasión para compartir información sobre los desafíos y las oportunidades clave relacionados con el futuro del trabajo y de las empresas. La presentación de la OIE ofreció una imagen global de los cambios en los modelos y patrones empresariales, y destacó que, cada vez más, las diversas formas de trabajo se estaban convirtiendo en la nueva norma.



El Secretario General Adjunto viajó hasta Yakarta (Indonesia) para compartir las perspectivas de la OIE sobre el futuro del trabajo con la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) y sus miembros. La reunión se centró en abordar los nuevos desafíos a los que las organizaciones de empleadores han de enfrentarse de cara a una nueva era de transformación digital, en concreto aquellas organizaciones de economías emergentes.

Enero



La OIE reafirmó su contribución al Foro de Político sobre el Desarrollo de la Comisión Europea (FPD) mediante su participación en la reunión regional europea, que se celebró en Gante (Bélgica) a mediados de enero.

Destacó la gran participación de los empleadores, con miembros de la OIE procedentes de Azerbaiyán, Dinamarca, Malta y Montenegro, así como un representante de la Secretaría de la OIE. Este evento de dos días de duración, en el que se realizaron presentaciones, debates e intervenciones del público, arrancó con una introducción a los principales objetivos del FPD,

la labor en curso y su pertinencia, y fomentó un mayor diálogo político entre las partes.

El debate sobre el compromiso de la UE en la coherencia de las políticas para el desarrollo (CPD) a la luz de los ODS fue de especial interés. Se compartieron perspectivas sobre el progreso para alcanzar los objetivos, una prioridad que ocupa una posición preferente en el orden del día mundial de los empleadores. Intervino como ponente el Sr. Mirza Muleskovic, Jefe del Departamento de Asuntos Exteriores y Proyectos de la Federación de Empleadores de Montenegro.



Con motivo del encuentro anual de líderes mundiales organizado por el Foro Económico Mundial en Davos, se celebró una mesa redonda del B20 para debatir los desafíos y oportunidades empresariales en el marco del G20 Argentina, presidido por el Expresidente de la OIE, Daniel Funes de Rioja.



En Davos también tuvo lugar el evento W20 «hacia la autonomía económica de la mujer», que ofreció un espacio para recordar y analizar las políticas públicas generadas como resultado de las anteriores recomendaciones del W20 al grupo formado por 20 Jefes de Estado y de Gobierno.

La OIE se centró en destacar la importancia de definir un entorno empresarial inclusivo.



El empleo juvenil es otra área política prioritaria. Por ello, la OIE respaldó el Desayuno de Trabajo de la GAN y Accenture en Davos, donde se pidió a los líderes su unión en favor de las competencias, el empleo y la juventud. La OIE aprovechó esta ocasión para reafirmar su compromiso con la GAN y para destacar la importancia del aprendizaje en el comienzo de una carrera profesional y en el desarrollo de competencias.

La reunión finalizó con una petición de compromisos concretos con los que lograr que el desafío GAN 20x20x20 progrese. Este desafío tiene como objetivo que 20 miembros de la junta de la GAN compartan sus experiencias sobre el modo en que el aprendizaje y los modelos de aprendizaje basados en el trabajo han influido en sus empresas y en sus carreras profesionales, y hagan llegar su mensaje a más de 20 millones de jóvenes para 2020.



A finales de enero, la Secretaria General de la OIE viajó hasta Ottawa (Canadá) acompañada por uno de sus miembros, el Consejo de Empleadores del Canadá (CEC), para asistir a la Reunión preparatoria del G7 sobre empleo bajo la presidencia de Canadá.

Se establecieron cinco temas clave: invertir en un crecimiento que convenga a todos; prepararse para los trabajos del futuro; impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; colaborar en relación con el cambio climático,

los océanos y la energía no contaminante y, por último, construir un mundo más pacífico y seguro.

La aportación de las empresas se centró en la preparación para los trabajos del futuro y destacó que el futuro del trabajo debe considerarse, ante todo, una oportunidad. Además, manifestaron que las diversas formas de trabajo requieren un marco que ofrezca flexibilidad para adaptarse a las tendencias y evoluciones imprevistas del mercado laboral. También expresaron la necesidad de centrar esfuerzos en el desarrollo de capacidades y en el aprendizaje continuo, así como en garantizar que las empresas puedan acceder al talento a nivel mundial si fuera necesario.

Las empresas señalaron que la protección social y las prestaciones sociales deben desvincularse del trabajo y vincularse a las personas. Destacaron asimismo que una fuerza de trabajo más diversa contribuye al crecimiento económico y que el progreso de la mujer en el trabajo requiere un mayor liderazgo y un enfoque continuo. Por último, pero no por ello menos importante, la declaración de las empresas pidió un diálogo social firme y constructivo, así como un mayor número de alianzas entre gobiernos, empresas e instituciones educativas.

Febrero





El Taller de la OIE, el Centro Vincular y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes para el fomento de la conducta empresarial responsable y la presentación de informes transparentes, contó de nuevo con una gran participación por parte de los afiliados de los miembros de la OIE en Bangladesh, Perú y Colombia. La gran participación señala la popularidad de este servicio entre las organizaciones de empleadores.



Los talleres están diseñados teniendo en cuenta el público local, y persiguen concienciar y mejorar la comprensión de las principales iniciativas de empresas internacionales y de derechos humanos. Dichas iniciativas pueden apoyar y orientar a las empresas que buscan emprender prácticas de sostenibilidad y presentar informes sostenibles, o que desean mejorar su labor en estas cuestiones.



El Secretario General Adjunto de la OIE participó en la Misión de alto nivel de la OIT en Guatemala con el fin de apoyar la puesta en marcha del acuerdo tripartito firmado por los interlocutores sociales del país durante el Consejo de Administración de la OIT de noviembre de 2017.

La misión tenía como objetivo resolver la queja relativa al incumplimiento del Convenio núm. 87 presentada en 2012, y fue testigo de la puesta en marcha de la Comisión Nacional Tripartita sobre Relaciones Laborales y Libertad Sindical, que se encargará de tratar cuestiones laborales y en materia de negociación colectiva. Se propuso una serie de enmiendas para adaptar la legislación laboral a los convenios internacionales.



Del 15 al 17 de febrero se celebró en Ginebra la segunda de las cuatro rondas de debate planificadas dentro del marco de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo. El objetivo fue iniciar la elaboración de un informe independiente sobre el modo de alcanzar un futuro del trabajo que ofrezca oportunidades de trabajo decente y sostenible para todos. El Primer Ministro de Suecia, Stefan Löfven, y la Presidenta de Mauricio, Ameenah Gurib-Fakim, asumieron la presidencia de esta Comisión de manera compartida.

Los empleadores participantes fueron: Mthunzi Mdwaba, Vicepresidente de la OIE para la OIT; Kristin Skogen Lund, Directora Ejecutiva de la Confederación de Empresas de Noruega (NHO); el Dr. A. Didar Singh, Exsecretario General de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la India; Alain Dehaze, Director Ejecutivo del Grupo Adecco, y Roberto Suárez Santos, Secretario General Adjunto, que dirige la iniciativa sobre el Futuro del Trabajo en la Secretaría de la OIE.

El intercambio se centró en seis bloques: la función del trabajo; la erradicación de la desigualdad de las mujeres en el lugar de trabajo; la tecnología al servicio del desarrollo socioeconómico; la gestión del cambio durante la educación; los nuevos enfoques de crecimiento y desarrollo, y la futura gobernanza del trabajo.



En Nueva York, la reunión de las Naciones Unidas continuó con las negociaciones sobre el Pacto Mundial para una Migración segura, ordenada y regular. Mientras el proceso avanza hacia su fin, el Mecanismo Empresarial del FMMD planteó una vez más la justificación económica de la migración laboral internacional en los paneles y debates de múltiples partes interesadas.



El Grupo de Trabajo del G20 sobre Empleo y Educación organizó una videoconferencia con los miembros de Buenos Aires con objeto de iniciar su labor y debatir, en términos generales, los posibles ámbitos de intervención para las recomendaciones. Entre los temas prioritarios se encuentran la migración, la demografía, el envejecimiento de la población, el cambio climático y las competencias. La OIE estuvo representada por el Presidente, varios miembros de la Junta Directiva y el personal de la Secretaría.

Marzo

El Foro Empresarial OIE-Business Africa, organizado por la Federación de Empleadores de Kenya y cofinanciado por la Unión Europea, tuvo lugar en Nairobi (Kenya) a principios de marzo. Alrededor de 50 representantes de organizaciones de empleadores de toda África se reunieron con expertos externos para analizar el entorno empresarial de las empresas sostenibles, así como para compartir experiencias sobre la promoción del cambio de políticas y la creación de capacidades que contribuyan a la buena gobernanza y al diálogo social efectivo. Además, estas reuniones analizaron la manera más satisfactoria de brindar apoyo a las organizaciones de empleadores para que aprovechen plenamente el potencial del comercio, con el fin de crear más y mejores puestos de trabajo. El presidente de la OIE, Erol Kiresepi, pronunció el discurso inaugural.



Durante su estancia en Nairobi, los miembros tuvieron la oportunidad de participar en la Conferencia «Stars in Africa», organizada por el MEDEF y copatrocinada por la OIE, con el fin de presentar y celebrar el espíritu empresarial e innovador de los jóvenes. El presidente Uhuru Kenyatta destacó el apoyo de su gobierno a la creación de empresas y de empleo juvenil en sectores clave como las TIC y la agricultura. La OIE organizó otros dos eventos paralelos: un seminario sobre conducta empresarial responsable y una reunión de líderes de organizaciones de empleadores de África y de la UE. Estos eventos sirvieron de marco para el intercambio de opiniones entre Pierre Gattaz, Presidente del MEDEF, y Erol Kiresepi, quien subrayó el vínculo existente entre el desarrollo de competencias y la iniciativa empresarial de los jóvenes y las mujeres.

Por su parte, Roberto Suárez visitó Madrid para realizar una presentación sobre las actividades de la organización de empleadores relativas a la promoción del desarrollo de las MIPYMES. Aprovechó también la ocasión para reunirse con los miembros de CACIF y CEIB, con objeto de preparar la Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas de 2018, que se celebrará en Guatemala en el mes de noviembre.





La OIE participó en el debate general del Consejo de Derechos Humanos en Ginebra, centrado en el informe de la tercera reunión del grupo de trabajo intergubernamental sobre las empresas y los derechos humanos (proceso del «Tratado de Ecuador»).

Tras una amplia consulta a los miembros, la OIE reiteró su oposición a los elementos del instrumento provisional jurídicamente vinculante que regula las actividades de empresas transnacionales y de otras empresas, en el marco legislativo internacional en materia de derechos humanos. Su alegación se basó en el enorme riesgo que el documento representaba para el consenso mundial sobre empresas y derechos humanos. La OIE instó a sus miembros a presionar a sus gobiernos para que estos consultaran de manera formal ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas los términos de referencia para futuras sesiones. Asimismo, pidió que los gobiernos crearan oportunidades pertinentes de consulta con empresas y consideraran con más atención sus preocupaciones con respecto a esta iniciativa.



Erol Kiresepi (Copresidente del Grupo de Trabajo del B20 sobre Empleo y Educación) y Carolina Castro (Sherpa Ejecutiva del B20) inauguraron la primera reunión presencial del Grupo de Trabajo sobre Empleo y Educación del B20 Argentina, que se celebró en la sede de la OIT en Ginebra. En el debate se trataron cuestiones clave para el G20, incluidos los retos y las oportunidades derivados de la evolución del mercado laboral y el modo de preparar a los jóvenes para el futuro del trabajo. El Presidente del grupo de trabajo, el Dr. Martín Migoya, Director general de Globant, destacó la necesidad de reconsiderar los sistemas educativos actuales en respuesta al vertiginoso ritmo de transformación cultural y digital. Este evento sirvió también para que el B20 se reuniera con sus homólogos del L20. El Vicepresidente de la OIE para la OIT, Mthunzi Mdwaba representó a los empleadores durante el debate sobre posibles áreas de colaboración.

Ronnie Golberg, Consejera Principal del Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales (USCIB), habló en nombre de la OIE en la 62.ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, perteneciente al Consejo Económico y Social (ECOSOC). El evento se celebró a mediados de marzo en Nueva York. Esta plataforma constituye un espacio de reflexión colectiva sobre las estrategias y las acciones necesarias para abordar los retos que enfrentan las mujeres rurales en el mundo del trabajo. La Sra. Goldberg participó en la mesa redonda interactiva de alto nivel, titulada «Poner fin a la violencia contra las mujeres: prevención y respuesta en el mundo laboral».





El Grupo de Trabajo de políticas de la OIE sobre desarrollo sostenible se reunió por segunda vez. Los participantes asistieron a las presentaciones de la Confederación de Empresas de Noruega (NHO), la Unión Rusa de Industriales y Empresarios (RSPP) y el USCIB.

En dichas presentaciones mostraron sus propias iniciativas y las de sus miembros para promover la participación empresarial en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellas destacan prácticas óptimas, publicaciones, memorandos de entendimiento con el gobierno, sitios web como «Business for 2030» (USCIB), grupos de trabajo y conferencias de las empresas miembro. Se reconoció que los ODS solo se conseguirían a través de la cooperación y coordinación de los gobiernos, la sociedad civil y las empresas. Con objeto de ampliar las actividades, también se declaró que la financiación podía abordarse mediante la aplicación de nuevos métodos que combinen fondos públicos y privados. Se anunciaron los planes de participación en la conferencia de la Alianza Empresarial Mundial de 2030, que se celebrará en julio, y la organización de un evento mundial de la OIE sobre ODS en octubre.



En la 6.ª Reunión Mundial del Foro Político sobre Desarrollo (FPD), que tuvo lugar en Bruselas, el sector privado reafirmó su compromiso de contribuir a la creación de un entorno propicio para el desarrollo a través de la colaboración con socios y gobiernos. Con el apoyo de la Secretaría, los miembros de la OIE de Colombia, Malasia, Senegal y Sudáfrica participaron en la reunión y en una sesión interactiva exclusiva del sector privado, que se celebró antes del evento. En la Reunión Mundial del FPD se reconoció que las condiciones necesarias para la creación de un entorno propicio para el desarrollo incluían marcos básicos jurídicos, normativos y políticos. Los participantes analizaron, entre otras cuestiones: el modo de permitir que los socios contribuyan al máximo al desarrollo; la coherencia de las políticas en favor del desarrollo teniendo en cuenta el enfoque de colaboración necesario para alcanzar los propósitos de los ODS; y la combinación de la asistencia oficial para el desarrollo con préstamos públicos y privados, en concreto para apoyar a las pymes y a las empresas locales en sus esfuerzos por contribuir al desarrollo



El Presidente de la OIE, Erol Kiresepi llevó la voz mundial de los empleadores a la reunión ministerial sobre empleo e innovación del G7, celebrada en Montreal (Canadá). Durante esta reunión, centrada en el tema «Preparar los empleos del futuro» así como en la necesidad de aprovechar los beneficios derivados de los avances tecnológicos, se acordó que los gobiernos debían trabajar en colaboración con las empresas, el mundo académico y otros socios. El Sr. Kiresepi presentó las perspectivas de la OIE sobre el futuro del trabajo y destacó la disposición de las empresas a hacer frente a los retos que se avecinan y a colaborar con los gobiernos para aumentar la participación de la mano de obra a través de programas de aprendizaje, oportunidades de formación y programas de mejora de las competencias profesionales en adultos.



Abril

Madrid acogió la segunda edición de la Academia mundial de formación para jóvenes profesionales de organizaciones de empleadores. El evento, organizado por la OIE en colaboración con los centros de formación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y el CIF-OIT, contó con el apoyo y la cofinanciación de la Unión Europea. En él se reunieron 24 jóvenes profesionales de federaciones miembro de la OIE procedentes de 20 países con el objetivo de contribuir al desarrollo de sus competencias y apoyar la creación de redes de contactos. Todos los participantes obtuvieron un certificado al completar de manera satisfactoria el curso presencial de una semana de duración, precedido por un módulo de preparación a distancia de dos semanas. Está previsto que la tercera edición de la Academia se celebre en 2019.

El 10 de abril, el Presidente de la OIE, Erol Kiresepi, participó en una reunión en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra para abordar el tema de las alianzas de colaboración con el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El Presidente invitó a las Naciones Unidas a colaborar con las empresas a través de sus organizaciones representativas sobre el terreno y a facilitar la participación empresarial simplificando los procedimientos de las Naciones Unidas necesarios para la creación de alianzas. Asimismo, subrayó que la aportación realizada por el sector privado con el fin de lograr los ODS estaba orientada a diversos ámbitos e iba más allá del apoyo financiero.



Buenos Aires (Argentina) fue la localización elegida para la celebrar el taller del B20 titulado «Crear oportunidades para un futuro de trabajo inclusivo», que tuvo como objetivo realizar aportaciones a los miembros del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20. La OIE ofreció una visión general sobre el cambio tecnológico mundial y los desafíos que se plantean para el mercado de trabajo. A continuación, se celebró una reunión del subgrupo del G20 en materia de desigualdad y participación de la renta del trabajo en la renta nacional. En dicha reunión, la intervención de la OIE se centró en la calidad del empleo en el trabajo del futuro y en lo que esto podría significar para la desigualdad.





La red GOSH celebró en Londres su segunda reunión de este periodo, que estuvo organizada por Grosvenor Group. Una vez más, el orden del día trató cuestiones prácticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y brindó un espacio para compartir información y soluciones para enfrentar los desafíos empresariales que surgen en esta área.

- **8.8.2** Aumento del cumplimiento nacional de derechos laborales (libertad de asociacion y negociacion colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la Organizacion Internacional del Trabajo (OIT) y la legislacion nacional, desglosado por sexo y condicion de migrante.

De acuerdo con su compromiso de contribuir al logro de los ODS, la OIE apoyó la participación de los empleadores en una Reunión Técnica de Expertos de la OIT sobre el Indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales. En la reunión se acordó una metodología para medir el nivel de cumplimiento nacional, como se ha señalado anteriormente. Esta metodología se presentará en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que se celebrará en Ginebra en octubre de 2018.



Mientras tanto, la OIE, el miembro francés MEDEF y su afiliado SODEXO unieron sus fuerzas para organizar una conferencia sobre Empresas y Derechos Humanos en París. Las mesas redondas, seguidas de otros debates organizados en grupos independientes, trataron los acontecimientos mundiales en el ámbito de las Empresas y los Derechos Humanos.

El Secretario General en funciones viajó a Filipinas para participar como miembro del panel de la 39.ª Conferencia Nacional de Empleadores/ Conferencia ASEAN de Empleadores en Manila (Filipinas). La Conferencia, que fue organizada por la ECOT, miembro de la OIE, examinó el logro de la resiliencia y el crecimiento en medio de un cambio radical en las políticas laborales y de empleo. En su intervención, Roberto Suárez destacó la importancia de las actividades de promoción de las organizaciones de empleadores para la definición del entorno político, la reproducción de buenas prácticas y la ampliación de programas de desarrollo de competencias como medio para superar los desafíos futuros.





Las continuas aportaciones de los empleadores y las empresas al debate sobre migración laboral internacional permitieron que el mecanismo empresarial, coordinado por la OIE, participara en el «Taller Temático del FMMD sobre Migración para el Desarrollo: hoja de ruta para lograr los ODS», que tuvo lugar en Marruecos. En la reunión se formularon propuestas concretas sobre la forma en que el Pacto Mundial para las Migraciones (PMM) puede promover la interacción entre la migración y los ODS. Se analizó también el papel del FMMD en la presentación de iniciativas estatales y de experiencias de puesta en marcha de los compromisos sobre migración en los ODS. Además, esta fue la ocasión para finalizar el informe del FMMD y los planes para el Foro Político de Alto Nivel, que se celebrará en Marruecos en diciembre.



Por cuadragésimo segundo año consecutivo, las organizaciones de empleadores de África oriental, central y meridional se reunieron para debatir y compartir experiencias sobre cuestiones comunes. La reunión fue organizada por la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) en Kampala, y contó con el apoyo financiero de la Unión Europea. Las deliberaciones se basaron en los resultados de la reunión de 2017 celebrada en Walvis Bay (Namibia) bajo el tema: «De la Declaración a la Acción – Acelerar la creación de un entorno propicio para la empleabilidad y el espíritu empresarial de los jóvenes». En esta ocasión, los delegados elaboraron una hoja de ruta en la que se destacaron las esferas de acción para lograr resultados concretos en un plazo determinado.

Mayo



Una de las prioridades del programa de trabajo del mes de mayo fue la preparación de la participación de los empleadores en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Como es habitual, la OIE puso a disposición de sus miembros un micrositio dedicado a la Conferencia. Se trata de un recurso clave para acceder a las actualizaciones de las comisiones, los informes, los mensajes clave de los empleadores, información relativa a los portavoces de los empleadores y otras cuestiones.

También se dedicaron esfuerzos a la preparación del 5.º Foro Anual de la OIE durante la CIT, que este año se centrará en «Crear una fuerza de trabajo para el futuro con diversidad, igualdad e inclusión». El Foro reunirá a líderes de organizaciones nacionales de empleadores de todo el mundo, así como a expertos externos, para compartir perspectivas y mostrar las prácticas óptimas para la promoción de medidas destinadas a lograr una fuerza de trabajo adecuada para el futuro mundo del trabajo.



La OIE, en consonancia con su compromiso de contribuir al éxito del proceso del B20, tomó parte en el Foro de consulta regional del B20, que tuvo lugar en el marco del Foro Económico Internacional de San Petersburgo (SPIEF). La reunión sirvió de punto de encuentro para dirigentes de grandes empresas y asociaciones empresariales, altos funcionarios de gobierno de países del G20, altos representantes de organizaciones internacionales y otros expertos con el objetivo de examinar las recomendaciones del B20 en los ámbitos de la economía digital y el desarrollo de capital humano. Los resultados contribuirán a la formulación de recomendaciones en materia de política del B20. Estas serán presentadas en la Cumbre del B20, que tendrá lugar en Buenos Aires (Argentina) en el mes de octubre.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Marco Estratégico adoptado en el Consejo General de 2017 cuenta con tres pilares. El primero se basa en informar e influir en el debate que se desarrolla en el seno de otras organizaciones, de manera que la postura de las empresas y de los empleadores se tenga en cuenta en los procesos de formulación de políticas y de toma de decisiones a nivel internacional. El segundo consiste en brindar apoyo a los miembros para representar y ofrecer servicios a sus afiliados de manera eficaz y eficiente. Por último, el tercer pilar del Marco Estratégico sirve para apoyar y orientar a empresas mundiales en el contexto normativo internacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO I: promover la agenda política de la OIE a nivel internacional

Como se desprende del capítulo dedicado a los aspectos más destacados, la labor de fomento de las empresas lleva a la OIE a visitar todos los rincones del mundo, aunque dicha labor empieza en Ginebra, en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Se destinan importantes recursos a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), a las reuniones del Consejo de Administración (CA), a las reuniones sectoriales y de expertos de la OIT y a las actividades con departamentos específicos de la OIT, como STANDARDS. También se destinan recursos para establecer contacto diario con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT y para coordinar la participación de los empleadores en las reuniones de la OIT en las distintas regiones.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

106.ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Los representantes de los empleadores participaron, junto con sus homólogos de los gobiernos y los trabajadores de los 187 Estados Miembro de la OIT, en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.



El programa técnico de 2017 abordó distintas cuestiones: la migración laboral (discusión general), el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (elaboración de normas), y el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (discusión recurrente con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento). Las comisiones permanentes examinaron la aplicación de normas internacionales del trabajo, los informes del Presidente del Consejo de Administración y del Director General de la OIT, así como la verificación de los poderes de los delegados. En la Conferencia también se derogaron, o se retiraron, seis convenios.



Los delegados de casi 50 federaciones miembro de la OIE intervinieron en la sesión plenaria sobre la memoria del Director General de la OIT, titulada «Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde».

- *Comisión para la Migración Laboral*



Los empleadores, liderados por Scott Barklamb (ACCI, Australia), acogieron con satisfacción los claros beneficios derivados de la gestión eficaz de la migración laboral, como «el desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino, y [...] los beneficios y oportunidades para los trabajadores migrantes y sus familias. Ello permite equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra, ayuda a desarrollar y transferir competencias a todos los niveles, contribuye a los sistemas de protección social, fomenta la innovación y enriquece a las comunidades».

Las conclusiones reflejaron el papel de la OIT en el apoyo a dicha gobernanza, en particular en el contexto del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para una migración segura, ordenada y regular. El Pacto se adoptará en 2018 con el objetivo de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos y los costes sociales. Se acordó que las futuras actuaciones de la OIT debían basarse en la amplia gama de herramientas disponibles para ayudar a los mandantes a aplicar respuestas coherentes e integrales. Ejemplo de estas herramientas son los Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa de la OIT. La modalidad y el plazo para realizar un seguimiento de evaluación están a cargo del CA.

Estas conclusiones también subrayaron el papel de la OIT para brindar apoyo activo y eficaz para el desarrollo, la movilidad y el reconocimiento de las competencias. Destacaron también la necesidad de contar con un debate, unas políticas y una gobernanza a escala nacional basados en hechos y no en prejuicios y percepciones erróneas en relación con la contribución de la migración laboral.

- *Comisión sobre el trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia ante los desastres*



Lindiwe Sephomolo (ALEB, Lesotho) representó por segundo año al grupo de los empleadores, que suscribió plenamente el debate dividido en dos partes. En él se analizó la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) núm. 71, con miras a apoyar de manera más eficaz la creación o restauración de un entorno propicio para empresas sostenibles, tal y como figura en la resolución adoptada por la CIT en 2017.

El debate de 2016 concluyó sin resolver muchas cuestiones fundamentales, como la difícil situación de los refugiados y los repatriados, las definiciones de desastre y resiliencia, y de los grupos vulnerables. No obstante, una reunión tripartita de la OIT de expertos en refugiados (celebrada en septiembre de 2016), así como las consultas informales sobre la Recomendación provisional, sentaron las bases para la adopción de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia de 2017 (núm. 205).

Los empleadores acogieron con satisfacción esta recomendación, en particular el modo en que enfatiza la necesidad de crear empresas sostenibles, entre ellas pequeñas y medianas empresas, y la transición de una economía informal a una economía formal. También defendieron la importancia del diálogo social y la necesidad de contar con la participación activa de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para la planificación, puesta en marcha y seguimiento de las medidas adoptadas en favor de la recuperación y la resiliencia.

- *Comisión para los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*



Renate Hornung-Draus (BDA, Alemania) fue la encargada de liderar el grupo de los empleadores, que elogió las conclusiones de este importante debate. Dichas conclusiones quedaron reflejadas en una Resolución que instaba al Director General de la OIT a elaborar un marco de acción con el que seguir promoviendo las normas fundamentales del trabajo de la OIT en todo el mundo.

Pese a que los empleadores consideraron que el informe previo de la CIT carecía de equilibrio, el grupo realizó grandes esfuerzos por garantizar que la labor de la Comisión complementara y se basara en la Declaración sobre la Justicia Social que se llevó a cabo en la CIT de 2016. El grupo también defendió con éxito el texto que subrayaba el papel fundamental de las empresas en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Cabe señalar el llamamiento realizado por la Comisión para que la labor actual de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo acabe con las lagunas existentes relativas a su puesta en marcha. Para ello, es necesario comprender y dar respuesta a las distintas realidades y necesidades de los Estados Miembro mediante la aplicación de asistencia técnica, la creación de capacidades, la investigación y la aplicación de medidas normativas en las cuatro categorías de principios y derechos.

- *Comisión de Aplicación de las Normas (CAN)*



El equipo de empleadores de la CAN estuvo encabezado por Sonia Regenbogen (CEC, Canadá), quien destacó en las reuniones diarias con el grupo el ambiente constructivo y abierto de la Comisión pese a las posturas divergentes entre los mandantes tripartitos respecto de cuestiones importantes.

Durante el Debate General del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que sirve como base preparatoria y no vinculante para el debate, los empleadores destacaron sus elementos positivos y sugirieron otras posibles áreas de mejora en la labor de la CEACR, de la Oficina y del sistema de control regular. No obstante, los empleadores también reiteraron su objeción a la interpretación de los expertos sobre el derecho de huelga a partir del Convenio núm. 87. Además, mostraron su descontento con el hecho de que más del 80% de las «solicitudes directas» realizadas por los expertos a los Estados Miembro en relación con la aplicación de este Convenio abordaran el derecho de huelga en cierta medida (o incluso de forma exclusiva en más del 35% de dichas solicitudes), pese a que esta cuestión no entra dentro del alcance de dicho Convenio ni de los mandatos de la CEACR y la CAN.

Los empleadores enfatizaron el hecho de que los gobiernos no estuvieran obligados a incluir en sus informes nacionales de aplicación del Convenio núm. 87 información para la CEACR o la CAN sobre los cambios en su legislación o en la práctica según las observaciones de la propia CEACR relativas al derecho de huelga. Del mismo modo, la CAN no puede solicitar a los gobiernos información o cambios en la legislación y en la práctica relacionados con el derecho de huelga.

Cabe destacar que las conclusiones de la CAN de 2017 fueron «breves, claras y concisas» y

reflejaron medidas concretas para abordar cuestiones relacionadas con su cumplimiento. Solo se adoptaron las conclusiones alcanzadas por consenso, mientras que las visiones divergentes quedaron simplemente registradas en las actas.

La CIT adoptó las conclusiones de la CAN sobre 24 casos individuales relativos a cuestiones surgidas de la aplicación de los derechos laborales.

Durante el debate sobre el Estudio General de 2017 se destacó que la salud y la seguridad en el trabajo (SST) son una prioridad para los mandantes y, por lo tanto, para las actividades de promoción de la OIT. Se hizo un llamamiento para que la OIT intensificara su labor de asistencia técnica, en concreto, la recopilación de datos sobre SST, la realización de evaluaciones de riesgo y la concentración recursos limitados de inspección laboral en sectores de alto riesgo.

Las conclusiones señalaron la necesidad de desarrollar capacidades relacionadas con la SST en organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, dado su papel fundamental en la promoción de una cultura preventiva de la SST. La Comisión también solicitó a la Oficina que realizara una campaña en favor de la ratificación y la aplicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (núm. 187), un instrumento que los empleadores consideran actual y flexible.



- *Derogación y retiro de convenios internacionales de trabajo*

Tras la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1997, la CIT puede derogar un Convenio en vigor si se considera que ha perdido su objetivo o que ya no contribuye de manera útil al cumplimiento de los objetivos de la OIT. Esta disposición, junto con el Mecanismo de Examen de las Normas, es un componente fundamental del proceso destinado a garantizar que la OIT tenga un corpus sólido y actualizado de normas laborales que sirvan como referencia mundial. Con un efecto similar al retiro de Convenios, la derogación suprime todos los efectos jurídicos derivados de un Convenio en vigor.

La CIT de 2017 decidió derogar, o retirar, seis convenios: C4, C15, C28, C41, C60 y C67, relativos a categorías específicas del trabajo nocturno, la edad mínima, la protección contra accidentes, las horas de trabajo y los periodos de descanso.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (CA)



330.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (junio)

La 330.ª reunión del CA se celebró el 17 de junio, poco después de la CIT. En una reunión especial de la CIT celebrada el 12 de junio se eligió a los nuevos miembros del CA. El Sr. Mthunzi Mdwaba (Sudáfrica) fue nombrado Vicepresidente de los empleadores para el periodo 2017-2020. Con anterioridad, el Sr. Mdwaba desempeñó la función de Vicepresidente general de la OIE para África durante el periodo 2014-2017, y fue elegido Vicepresidente de la OIE para la OIT en las elecciones de la Junta Directiva de junio de 2017.

Además de tratar cuestiones relacionadas con la CIT, el Comité de Libertad Sindical (CLS) presentó durante esta reunión del CA un informe sobre el progreso alcanzado en relación con el examen que se está llevando a cabo sobre sus métodos de trabajo. Del mismo modo, se logró un importante cambio, que había sido promovido por los empleadores desde hacía tiempo y que consiste en que el nombre de toda empresa relacionada con los alegatos formulados contra un gobierno solo aparezca una vez.

Entre los 22 casos tratados, los empleadores consideraron el caso de Venezuela como el de máxima importancia. Dada la duración de este caso y su naturaleza violenta, los empleadores celebraron que el CLS expresara su profunda preocupación ante la grave intimidación que sufre FEDECAMARAS, federación miembro de la OIE en Venezuela, por parte de las autoridades del país. Se pidió al gobierno que adoptara medidas inmediatas y concretas que facilitaran un diálogo social bipartito y tripartito eficaz..

331.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (octubre/noviembre)



Esta fue la primera reunión que contó plenamente con el nuevo equipo de empleadores bajo el liderazgo del Sr. Mdwaba.

Durante la reunión se debatieron los esfuerzos que se están realizando por mejorar el sistema de control de las normas internacionales del trabajo. Este debate surgió a raíz de la controversia generada por la interpretación de los expertos sobre el derecho de huelga del Convenio núm. 87 de la OIT y que continúa siendo cuestionada por los empleadores. Figuró en el orden el día el modo en que se presentan las quejas (representaciones) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, así como los diferentes procedimientos para los casos que impliquen principios o convenios. Pese a que no se alcanzó consenso alguno, se reconoció que las soluciones deben buscarse, en primer lugar, a nivel nacional. Se registraron progresos de carácter positivo en el ejercicio de actualización de las normas a través del Mecanismo de Examen de las Normas (MEN).

Se realizaron otros progresos significativos, como el cambio de título de la anterior Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, que pasó a llamarse Recopilación de decisiones del CLS. Los empleadores acogieron la enmienda con satisfacción, pero a la vez, expresaron su pesar ante la falta de participación tripartita en la redacción de la publicación. Por ello, los empleadores seguirán considerando que esta publicación pertenece a la Oficina, ya que contiene inexactitudes que los miembros del CLS están revisando actualmente. Siguió siendo objeto de debate la diferenciación del mandato del CLS con respecto a los mandatos de la CAN y del CEACR, así como la redacción de un informe anual del CLS para dar a conocer el trabajo de este Comité y mejorar su seguimiento.

El debate continuó con el caso de Venezuela. Los empleadores abogaron por establecer una Comisión de Encuesta de la OIT dado el declive de la situación política, económica y social del país y la falta de cooperación por parte del gobierno. Sin embargo, en su lugar se decidió instar al Gobierno de Venezuela a comprometerse de buena fe con un diálogo concreto, transparente y productivo, para entablar así relaciones laborales sólidas y estables y contar con la plena participación de los interlocutores sociales. El CA decidió llevar a cabo una misión de alto nivel en el país.



En el orden del día también figuró la cooperación de la OIT con la industria del tabaco, como respuesta a una propuesta del Equipo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades No Transmisibles. La propuesta tiene como objetivo lograr una política integral, eficaz y constante en todo el sistema de las Naciones Unidas con la que prevenir la interferencia de la industria del tabaco.

Jacqueline Mugo (FKE, Kenya) señaló, en nombre de los empleadores, que el «modelo de políticas» propuesto por las Naciones Unidas no había sido aprobado por el ECOSOC y, por consiguiente, la colaboración con el sector no estaba prohibida legalmente. Subrayó que la cuestión no era tratar de erradicar el consumo de tabaco, sino de tratar la cooperación para el desarrollo con este sector (una actividad legal que representa el sustento de un gran número de personas). Los fondos procedentes de esta industria se han empleado de manera satisfactoria para combatir el trabajo infantil en las comunidades que cultivan tabaco. La Sra. Mugo advirtió sobre el riesgo que representaba que la OIT tomara decisiones desacertadas, ya que podría crear un precedente perjudicial para una futura colaboración con el sector privado. Además, si las Naciones Unidas adoptaran un enfoque hostil hacia el sector privado, estarían entonces contradiciendo su idea de que las empresas participen en el diseño y cumplimiento de los ODS. No obstante, no pudo alcanzarse un consenso y se solicitó a la Oficina que propusiera una nueva estrategia de cooperación con el sector del tabaco. La decisión se aplazó hasta marzo de 2018.

También se debatió la estrategia de la OIT en materia de conocimientos. Los empleadores, los trabajadores y los gobiernos hicieron un llamamiento para conseguir que los mandantes gestionaran dicha estrategia de manera apropiada y eficaz. Esto implicaría que la Oficina realizara

consultas sobre temas de investigación, ya que la falta de consultas en el pasado derivó en productos de difusión de conocimientos y datos carentes de equilibrio y pertinencia.

El CA debatió el plan de acción quinquenal propuesto para hacer aplicable la Resolución de la CIT sobre la gobernanza de la migración laboral. Los empleadores solicitaron a la OIT una estrategia integral en materia de competencias profesionales, y exigieron que los controles y contrapesos formaran parte del proyecto de vigilancia de la contratación de trabajadores migrantes, dirigido por la Oficina en colaboración con los trabajadores. Además, los empleadores solicitaron a la OIT esfuerzos de promoción para que la Resolución incluyera el Convenio 181. Por último, pidieron que el CA analizara el PMM en la reunión de noviembre de 2018, así como toda propuesta de actividad nueva o modificada de la Oficina en relación con el PMM.

Tras el llamamiento de los empleadores, el CA solicitó a la OIT que se abstuviera de seguir cooperando con la Organización Internacional de Normalización (ISO), ya que las iniciativas de esta última relativas a los sistemas de gestión del SST y responsabilidad social, entre otros, interferían en los marcos legislativos y aumentaban la carga administrativa de las empresas.

332.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (marzo)



En este CA se presentó información actualizada sobre la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que recomendaba un recorte salarial para el personal de la OIT basado en los resultados de una encuesta realizada en 2016 sobre el ajuste por lugar de destino. Debido a las preocupaciones surgidas por la metodología utilizada, se designó un consultor para analizar la encuesta, quien identificó una serie de errores. Los empleadores exigieron un trato justo y equitativo hacia el personal de la OIT, así como coherencia en las prácticas de la OIT en relación con su papel consistente en proteger los derechos de los trabajadores y de los empleadores en todo el mundo. También pidieron que la aplicación de los recortes salariales se basara en una metodología rigurosa y sólida, algo que no había ocurrido en este caso. Sin embargo, el recorte salarial se confirmó pese a la oposición de los empleadores, lo que derivó en una huelga. La OIT tomó nota de las cuestiones jurídicas y se comprometió a colaborar con la CAPI en la reforma de la metodología.

El CLS debatió 23 casos y elaboró un informe, pero no pudo tratarse en el CA con motivo de la acción colectiva. No obstante, el CLS realizó progresos en relación con sus métodos de trabajo y su mandato, con la actualización de la Recopilación, el centenario de la OIT y la elaboración de los informes anuales del CLS.

Debido a la huelga, no pudo celebrarse el debate sobre la iniciativa relativa a las normas, y en concreto, no pudo tratarse la aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control.



Este CA fijó su atención en la CIT de 2019, que será la Conferencia del centenario. Los empleadores abogaron por centrarse en el futuro del trabajo, en particular en la naturaleza cambiante del trabajo (oportunidades de empleo surgidas a partir de las nuevas tecnologías y tendencias), en las competencias para el futuro y en la gobernanza en el trabajo. No obstante, la mayoría de los mandantes deseaba continuar con el debate normativo de la CIT 2018 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los gobiernos europeos también exigieron una declaración del centenario. Por su parte, los empleadores no se opusieron a continuar con el debate sobre la violencia y el acoso. Sin embargo, pusieron en duda el valor añadido que tendría una declaración en un ambiente tan dinámico como el futuro mundo del trabajo, dado el carácter estático de dicho documento, y por tanto exigieron mayor claridad en su contenido y forma. Hubo un acuerdo general en torno a que el resultado de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT ofrezca contenido sustancial para los debates plenarios en la CIT del centenario, y por tanto la Memoria del Director General debería centrarse en esta cuestión.

El debate de seguimiento sobre la colaboración de la OIT con la industria del tabaco también se vio obstaculizado por la huelga y no fue posible tomar una decisión. No obstante, los empleadores han estado buscando una solución práctica a esta cuestión. Algunos gobiernos, en especial los africanos, suscribieron la idea de los empleadores de permitir que la OIT continúe recibiendo contribuciones financieras de la industria del tabaco, si bien dentro de una estrategia más amplia que abarque el trabajo infantil y forzoso. Este debate continuará en el futuro.



Una vez más, el CA examinó el caso de Venezuela en relación con los Convenios núm. 26 (salario mínimo), núm. 87 (libertad sindical) y núm. 144 (consultas tripartitas). Ante la falta de progreso, y debido a la cancelación por parte del gobierno venezolano de la misión de alto nivel en noviembre de 2017, el CA aprobó la financiación de una Comisión de Encuesta (el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT) para determinar todos los hechos referentes a este caso y realizar recomendaciones sobre medidas con las que abordar los problemas.

En este CA se analizó el informe de la reunión de expertos sobre las ZFI descrita en nuestro capítulo sobre los aspectos más destacados (noviembre

de 2017) y se tomaron decisiones acerca de las medidas de seguimiento. El apoyo de los empleadores dependía de que no existiera un plan de acción independiente para las ZFI. En este sentido desean, entre otras actuaciones, que la labor futura de la OIT en las ZFI se incorpore a los programas existentes, incluido al plan de acción acordado sobre cadenas mundiales de suministro, y que la Oficina se centre en mejorar la base de conocimientos para tener una visión más completa de la naturaleza de las ZFI mediante la colaboración con otras instituciones, como UNCTAD, la OCDE o el Banco Mundial. Además, solicitan que el programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» abarque las ZFI, y que la Oficina no interprete las conclusiones de manera que impulse los acuerdos marco internacionales o acuerdos de empresas transnacionales en su labor futura. Los empleadores también aclararon que no apoyarían los esfuerzos por crear sistemas normativos del trabajo independientes y paralelos para las ZFI fuera del contexto nacional.

ACTIVIDADES SECTORIALES DE LA OIT







Durante este periodo, la OIE apoyó la participación de los empleadores en las actividades sectoriales de la OIT, y en este sentido, coordinó y orientó a más de 30 delegados empleadores en las reuniones de expertos de los siguientes ámbitos: pescadores migrantes, minas a cielo abierto, construcción y reparación de buques, así como servicios públicos de emergencia. En líneas generales, el objetivo de las reuniones fue adoptar directrices en materia de seguridad y salud.

Como se evidencia en el capítulo con los aspectos más destacados, la diplomacia empresarial y la promoción de las actividades empresariales tienen lugar en numerosos foros que tratan temas de carácter prioritario, tanto dentro como fuera de la OIT.



Con el fin de orientar las perspectivas, decisiones y actuaciones de otros organismos hacia la postura de la OIE para que las empresas obtengan mejores resultados, la OIE representó a sus miembros en los ámbitos indicados a continuación:

El futuro del trabajo
- OIT
- G20/B20/G7
- OCDE
- BIAC
- Ius Laboris
- International Bar Association
- Confederación Mundial del Empleo
- Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales
- Congreso Mundial de Cámaras de Comercio
- The Economist
- Ministerios nacionales de trabajo y empleo y sus miembros

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- OIT
- Foro de Políticas para el Desarrollo de la Comisión Europea
- Alianza empresarial mundial para 2030
- Sistema de las Naciones Unidas
- Asociación de Comercio Exterior/Amfori
- Unión por el Mediterráneo
- Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración
- Grupo del Banco Mundial
- Alianza 8.7

Diversidad e igualdad
- OIT
- G20/B20/G7/W20
- Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración

Empresas y Derechos Humanos
- Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Organización Internacional de Normalización
- Pacto Mundial
- Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI)
- Foro Sporting Chance
- Grupo de trabajo Intergubernamental de composición abierta sobre Empresas y Derechos Humanos
- Cámara de Comercio Internacional
- Asociación de Comercio Exterior/Amfori
- Instituto de Derechos Humanos y Empresas
- Comisión Europea
- Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
- Centro de Investigación sobre Empresas y Derechos Humanos

Normas internacionales del trabajo
- OIT
- Ius Laboris
- International Bar Association
- Organización Internacional de Normalización
- Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil
- Cumbre Mundial sobre los Ambientes de Trabajo Saludables
- Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Relaciones laborales internacionales
- OIT
- OCDE
- Comisión Europea
- Comité Gubernamental de la Carta Social Europea
- CSI

Migración laboral internacional
- Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo
- OIT
- Foro Económico Mundial
- Organización Internacional para las Migraciones
- Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
- Naciones Unidas

Empleo, competencias profesionales y empleo juvenil
- OIT
- Red Mundial de Aprendizaje
- G20/B20
- G7
- OCDE/BIAC
- Comisión Europea
- Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA
- Unión por el Mediterráneo
- Conferencia WorldSkills
- Confederación Mundial del Empleo

OBJETIVO ESTRATÉGICO II – Brindar apoyo a los miembros para que representen y ofrezcan servicios a sus afiliados de manera eficaz y eficiente





La OIE brindó a las federaciones miembro la oportunidad de crear capacidades y recibir formación en diversas áreas como las Empresas y los Derechos Humanos o la Seguridad y Salud en el Trabajo. También facilitó herramientas de posición política para apoyar su contribución al debate nacional.

Los miembros participaron plenamente en los grupos de trabajo en materia de políticas de la OIE y en la elaboración de las recomendaciones de los empleadores dirigidas a los foros clave de formulación de políticas. De este modo, los miembros pudieron compartir experiencias y conocimientos, y tuvieron la oportunidad de establecer contacto con sus homólogos de la comunidad mundial de empleadores. Durante este periodo, el Presidente de la OIE, la Secretaria General, el Secretario General Adjunto/en funciones y los especialistas de la Secretaría de la OIE participaron en las reuniones y eventos celebrados en las sedes de sus miembros en más de 40 países de todo el mundo.



Ofrecimos a nuestros miembros noticias e información actualizada sobre las tendencias y los avances que influyen en la actividad empresarial a través de nuestro sitio web, diferentes boletines informativos y comunicaciones directas. Garantizamos que los miembros pudieran aportar información empresarial a proyectos de cooperación para el desarrollo, a través de nuestra labor con la Unión Europea. Por último, apoyamos su participación en el debate a nivel mundial dentro del sistema de las Naciones Unidas y en los procesos intergubernamentales, como el G7 o el G20.

Gracias a nuestra actividad en las redes sociales, en concreto a través de Twitter y Facebook, proporcionamos una plataforma adicional a la red mundial de organizaciones de empleadores y contribuimos a difundir de manera más amplia la voz del empleador y de las empresas, mediante tuits en inglés, francés y español, así como publicaciones en Facebook.



Durante este periodo, la actividad de la OIE en relación con el futuro del trabajo, que incluyó el Foro de la OIE sobre Diversidad en las Formas de Empleo celebrado el pasado mes de junio, analizó el modo en que las organizaciones de empleadores deberán adaptarse para responder a las necesidades de las empresas del futuro y así continuar siendo pertinentes para sus miembros.

OBJETIVO ESTRATÉGICO III – Brindar apoyo a las empresas para que exploren la actividad empresarial a nivel mundial





La OIE alcanzó este objetivo a través de las redes empresariales GIRN y GOSH, así como del Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, entre otros. También organizó eventos paralelos para empresas durante la celebración de algunas reuniones de gran importancia, como el Foro Económico Mundial en Davos y el Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La Red Mundial de Relaciones Laborales de la OIE (GIRN), en funcionamiento desde 2007, contó con la participación de unas 40 empresas durante este periodo. El pasado mes de abril se reunieron en París especialistas en relaciones laborales a nivel mundial procedentes de empresas multinacionales, y compartieron experiencias y buenas prácticas bajo la Regla de Chatham House. La OIE hizo una presentación sobre el acceso a mecanismos de reparación.



La Red Mundial de Seguridad y Salud Ocupacional (GOSH) también celebró durante este periodo dos reuniones en Londres, que contaron con una gran participación. La primera reunión fue organizada por el socio de la OIE, International SOS, y abordó, entre otros, los siguientes temas: salud mental en el lugar de trabajo, la SST y el lugar de trabajo flexible, tendencias y buenas prácticas del cumplimiento normativo y resiliencia organizacional.



La segunda reunión, organizada por Grosvenor en abril, se centró en el futuro de la SST. Los miembros de GOSH coincidieron en que la puesta en común de las buenas prácticas y de los desafíos debía seguir siendo fundamental en el orden del día. Añadieron que las soluciones prácticas para las empresas y las reuniones de alto nivel son el valor añadido de esta red.



La movilidad internacional de la fuerza de trabajo y de las competencias es un área de interés fundamental para las empresas. Por ello, la OIE es responsable del Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, que coordina la contribución de las empresas a los debates mundiales sobre migración en varios foros y, principalmente durante este periodo, al proceso de adopción del Pacto Mundial para una Migración segura, ordenada y regular. El mensaje del sector privado es rotundo: defiende que las empresas han de seguir políticas de migración transparentes, coherentes y previsibles, basadas en normas objetivas. Austin T. Fragomen, el Director General de Fragomen (socio de la OIE), preside el grupo de asesoramiento empresarial del FMMD.

GOBERNANZA

CONSEJO GENERAL

El Consejo General es el principal órgano de gobierno de la OIE. Está dirigido por el presidente y se reúne una vez al año junto con los diferentes miembros para adoptar las decisiones propuestas por la Junta Directiva, así como para intercambiar opiniones. Este órgano adopta de manera formal las posiciones de política de la OIE y aprueba 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 2017 respaldó de manera oficial la afiliación de la St Maarten Hospitality and Trade Association, a la que le ofreció una cálida bienvenida a la comunidad mundial de empleadores que la OIE representa.



El Consejo General agradeció al Sr. Jørgen Rønnest, de la Confederación de Empleadores de Dinamarca, la excelente labor realizada al frente del Grupo de los Empleadores durante su mandato de tres años como Vicepresidente de la OIE para la OIT. Por su parte, Daniel Funes de Rioja agradeció a la Junta Directiva y a los miembros la inestimable ayuda recibida durante su presidencia trienal y expresó, junto al Consejo General, su apoyo al nuevo presidente, el Sr. Erol Kiresepi, de Turquía.

En su discurso de aceptación, el Sr. Kiresepi manifestó su gratitud a los miembros y expresó que era todo un honor para él haber sido elegido para liderar la organización durante los próximos tres años. El Sr. Kiresepi explicó que, ahora más nunca, cree en las relaciones laborales armoniosas, tras haber participado de forma activa en cuestiones laborales y sociales durante cuarenta años. Invitó a los miembros a compartir personalmente con él y con los compañeros de la Junta sus opiniones y expectativas, puesto que el apoyo de todos y cada uno de ellos es un factor clave para conseguir el éxito de la organización en su conjunto.

El Sr. Kiresepi agradeció a su predecesor y amigo, Daniel Funes de Rioja, por su excelente labor y dedicación durante su presidencia. Por su parte, los vicepresidentes regionales agradecieron a su vez a Daniel Funes por la labor realizada durante todos estos años y dieron la bienvenida a Erol Kiresepi en nombre de sus respectivas regiones.

JUNTA DIRECTIVA



La Junta Directiva está compuesta por miembros elegidos y nombrados, procedentes de la propia OIE, lo que garantiza un equilibrio geográfico que es fiel reflejo de la naturaleza internacional de la organización. Por lo general, las sesiones de la Junta se celebran tres veces al año, en marzo, mayo/junio y octubre/noviembre, aprovechando la presencia en Ginebra de numerosos miembros que acuden a las reuniones del Consejo de Administración de la OIT y a la CIT.

Entre las responsabilidades de la Junta Directiva destacan garantizar que se apliquen los objetivos de la OIE y las decisiones del Consejo General, y que la organización desempeñe sus funciones en consonancia con su mandato.

Las elecciones de la Junta Directiva se celebraron en junio de 2017 para el periodo 2017-2020.

Miembros de la Junta Directiva de la OIE - Mayo de 2018

Sr. Erol Kiresepi	**Presidente (Turquía)**
Sr. Mthunzi Mdwaba	**Vicepresidente para la OIT (Sudáfrica)**
Sr. Alexandre Furlan	**Vicepresidente Regional América Latina (Brasil)**
Sra. Renate Hornung-Draus	**Vicepresidente Regional Europa (Alemania)**
Sr. El Mahfoud Megateli	**Vicepresidente Regional África (Argelia)**
Sr. Hiroyuki Matsui	**Vicepresidente Regional Asia (Japón)**
Sr. Peter Robinson	**Vicepresidente Regional América del Norte (Estados Unidos)**
Sr. José Maria Lacasa	**Tesorero (España)**
Sr. Ousseine Diallo	**Miembro (Côte d'Ivoire)**
Sr. Rajeev Dubey	**Miembro (India)**
Sr. Alberto Echavarría	**Miembro (Colombia)**
Sr. Daniel Funes de Rioja	**Miembro (Argentina)**
Sra. Liu (Penny) Hansong	**Miembro (China)**
Sra. Lidija Horvatić	**Miembro (Croacia)**
Sr. Khaliffa Mattar	**Miembro (Emiratos Árabes Unidos)**
Sr. Blaise Matthey	**Miembro (Suiza)**
Sra. Marina Moskvina	**Miembro (Rusia)**
Sra. Jacqueline Mugo	**Miembro (Kenya)**
Sr. Henrik Munthe	**Miembro (Noruega)**
Sr. James Pearson	**Miembro (Australia)**
Sra. Anne Vauchez	**Miembro (Francia)**
Sr. Fernando Yllanes Martínez	**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 aplicación 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.

MAYO DE 2018

Secretario General en funciones
Roberto Suárez Santos

Consejeros
Jean Dejardin
Peter Hall
Akustina Morni
Pierre Vincensini

Jefa de Finanzas
Patricia Rindlisbacher

Consejero Júnior
Matias Espinosa

Responsable de administración/ finanzas - Proyecto OIE-UE
Annatina Mayer

Pasante en Comunicaciones
Laure Crettol

Director de Participación de las Partes Interesadas
Matthias Thorns

Consejera de enlace con el Mecanismo Empresarial del FMMD
Stéphanie Winet

Jefa de Proyectos OIE-UE
Anetha Awuku

Responsables de Comunicaciones
Valérie Gugl
María Roldán

Asistente de proyectos OIE-UE
Caroline Balikungeri

Pasante en asuntos jurídicos
Jade Robert

Consejeras Principales
María Paz Anzorreguy
Alessandra Assenza

Jefa de Recursos Humanos
Chiara Cirelli

Jefa de Comunicaciones Digitales
Usha Selvaraju

Asistente personal del SG
Monique Depierre

Asistentes de equipo
Dalia Farag
Graça Luzitu
Marina Wiebusch de Faria


Roberto Suárez Santos


Matthias Thorns


María Paz Anzorreguy


Alessandra Assenza


Jean Dejardin


Peter Hall


Akustina Morni


Pierre Vincensini


Stéphanie Winet


Chiara Cirelli


Patricia Rindlisbacher


Anetha Awuku


Usha Selvaraju


Matias Espinosa


Valérie Gugl


María Roldán


Monique Depierre


Annatina Mayer


Caroline Balikungeri


Dalia Farag


Graça Luzitu


Marina Wiebusch de Faria


Laure Crettol


Jade Robert

MIEMBROS

África (41)	Asia (33)	Américas (35)	Europa y Asia central (43)
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	Federation of Austrian Industry
Conseil National du Patronat du Bénin	Bangladesh Employers' Federation	Aruba Trade and Industry Association	National Confederation of Entrepreneurs (Employers') Organizations of Azerbaijan
Business Botswana	Cambodian Federation of Employers & Business Associations	Bahamas Chamber of Commerce and Employers' Confederation	Fédération des Entreprises de Belgique
Conseil national du Patronat Burkinabé (Burkina Faso)	China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association	Barbados Employers' Confederation	Association of the Organisations of Bulgarian Employers
Groupement Inter-Patronal du Cameroun	Fiji Commerce & Employers' Federation	Bermuda Employers' Council	Croatian Employers' Association
Conseil National du Patronat Tchadien (Chad)	All India Organisation of Employers	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	Cyprus Employers and Industrialists Federation
Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo	Employers' Federation of India	National Confederation of Industry (CNI Brazil)	Confederation of Danish Employers
Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire	Standing Conference of Public Enterprises (India)	National Confederation of Transport (CNT Brazil)	Estonian Employers' Confederation
Fédération des Entreprises du Congo (DRC)	Council of Indian Employers	Canadian Employers' Council	Confederation of Finnish Industries
Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti	The Employers' Association of Indonesia	Confederación de la Producción y del Comercio (Chile)	Business Confederation of Macedonia (FYROM)
Federation of Egyptian Industries	Iranian Confederation of Employers' Associations	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Employers Organisation of Macedonia (FYROM)
Ethiopia Employers' Federation	Japan Business Federation (Keidanren)	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Costa Rica)	Mouvement des Entreprises de France
Confédération Patronale Gabonaise	Jordan Chamber of Industry	Dominica Employers' Federation	Georgian Employers' Association
Ghana Employers' Association	Korea Employers' Federation	Confederación Patronal de la República Dominicana	Confederation of German Employers' Associations
Conseil National du Patronat Guinéen	Kuwait Chamber of Commerce & Industry	Cámara de Industrias de Guayaquil (Ecuador)	Hellenic Federation of Enterprises (Greece)
Federation of Kenya Employers (FKE)	Association of Lebanese Industrialists	Asociación Nacional de la Empresa Privada (El Salvador)	BUSINESSHUNGARY
Association of Lesotho Employers and Business	Malaysian Employers Federation	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financias (Guatemala)	National Association of Employers and Entrepreneurs (Hungary)
Groupement des Entreprises de Madagascar	Mongolian Employers' Federation	Association des Industries d'Haïti	SA-Business Iceland
Employers' Consultative Association of Malawi	Federation of Nepalese Chambers of Commerce & Industry	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Honduras)	Ibec (Ireland)
Conseil National du Patronat du Mali	Business New Zealand		Manufacturers' Association of Israel
Union Nationale du Patronat Mauritanien			Employers' Confederation of Latvia
			Business Federation Luxemburg
			Malta Employers' Federation
			National Confederation of Moldovan Employers

África (41)	Asia (33)	Américas (35)	Europa y Asia central (43)
Mauritius Employers' Federation	Oman Chamber of Commerce & Industry	Jamaica Employers' Federation	Montenegrin Employers Federation
Fédération des Chambres Marocaines de Commerce, de l'Industrie et de Services	Employers' Federation of Pakistan	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos	Confederation of Netherlands Industry and Employers
Confédération générale des Entreprises du Maroc	Employers' Federation of Papua New Guinea	Confederación Patronal de la República Mexicana	Confederation of Norwegian Enterprise
Confederation of Economic Associations of Mozambique	Employers' Confederation of the Philippines	Consejo Superior de la Empresa Privada (Nicaragua)	Employers of Poland
Namibian Employers' Federation	Qatar Chamber of Commerce and Industry	Consejo Nacional de la Empresa Privada (Panama)	Business Confederation of Portugal
Conseil National du Patronat Nigérien	Council of Saudi Chambers	Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (Paraguay)	Employers Confederation Concordia (Romania)
Nigeria Employers' Consultative Association	Singapore National Employers' Federation	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Peru)	Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs
Private Sector Federation Rwanda	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 Principe	Chinese Taipei Federation of Industries	Saint Martin 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
Business Unity South Africa	Federation of UAE Chambers of Commerce and Industry	Employers' Consultative Association of Trinidad & Tobago	National Union of Employers (Slovakia)
Sudanese Businessmen & Employers Federation	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	Cámara de Industrias del Uruguay	Association of Employers of Slovenia
Federation of Swaziland Employers and Chamber of Commerce		Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Spain)
Association of Tanzania Employers		United States Council for International Business	Confederation of Swedish Enterprise
Conseil National du Patronat du Togo		Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela	Union Patronale Suisse (Switzerland)
Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce			Turkish Confederation of Employer Associations
Federation of Uganda Employers			Federation of Employers of Ukraine
Zambia Federation of Employers			Chamber of Commerce & Industry of Uzbekistan
Employers Confederation of Zimbabwe			

SOCIOS

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

La OIE cuenta con 14 socios formales: Adecco Group, Baker McKenzie, The Coca-Cola Company, Empresas Polar, Eversheds-Sutherland, Fasken Martineau, Fragomen Worldwide, the Global Forum for Immigration, International SOS, JTI International, Littler Mendelson, Philip Morris International, Randstad Holding y Royal Dutch Shell.



+de300
Comunicaciones a nuestros
miembros



+de30
boletines
informativos



+de3200
Seguidores en
Twitter
39%
en un año



+de1700
«Me gusta»
en
Facebook
22%
en un año



The Global Voice of Business

© IOE 2018

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