



Oficina
Internacional
del Trabajo

Oficina de Actividades para los Empleadores
(ACT/EMP)

INFORME BIENAL SOBRE LA COOPERACIÓN TÉCNICA 2010 - 2011



ACT/EMP
Oficina de Actividades para los Empleadores

I

INFORME BIENAL SOBRE LA COOPERACIÓN TÉCNICA 2010 - 2011

La OIT es el único organismo “tripartito” de las Naciones Unidas, ya que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores para la formulación conjunta de políticas y programas. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. En colaboración con sus 181 Estados Miembros, la OIT procura garantizar el respeto de las normas del trabajo, tanto en sus principios como en la práctica.

La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) es una dependencia especializada de la Secretaría de la OIT. Su tarea consiste en mantener relaciones estrechas y directas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros, en poner a su disposición los recursos de la OIT, y en mantener a la OIT informada en todo momento de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones.



Oficina de Actividades para los Empleadores
(ACT/EMP)

INFORME BIENAL SOBRE LA COOPERACIÓN TÉCNICA 2010 - 2011

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Oficina de Actividades para los Empleadores: Informe bienal sobre la cooperación técnica 2010-2011/ Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). - Ginebra: OIT, 2012
 1 v.

ISBN: 978-92-2-326287-7 (impreso)
 ISBN: 978-92-2-326288-4 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Employers' Activities

cooperación técnica / programa de la OIT / papel de la OIT / África / América Latina / Asia /
 Caribe / Europa / Pacífico / países arabes

01.01.3

Publicado también en francés: Bureau des activités pour les employeurs: rapport biennal sur la coopération technique 2010-2011
 ISBN 978-92-2-226287-8 (impreso) 978-92-2-226288-5 (web pdf) , Ginebra, 2012,
 y en inglés: The Bureau for Employers' Activities: Biannual Report on Technical Cooperation 2010-2011
 ISBN 978-92-2-126287-9 (impreso) 978-92-2-126288-6 (web pdf) , Ginebra, 2012.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Graphic design en Suiza
 Impreso en Suiza

BUX
 PCL

PRESENTACIÓN

Cuando una asociación empresarial o una organización de empleadores es capaz de influir y dejar su impronta en las políticas nacionales de una manera que ayuda a que prosperen las empresas competitivas y sostenibles, está contribuyendo notablemente al desarrollo socioeconómico en general. La misión de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) consiste en fomentar ese tipo de organizaciones, ya se trate de organizaciones de empleadores tradicionales, que prestan servicios sobre todo en el ámbito de las relaciones laborales, o de asociaciones empresariales que se ocupan de todas las políticas que afectan a las empresas. Es también nuestro objetivo mover y alentar a la OIT en su conjunto a que, en sus actividades de política y de cooperación técnica, sea más sensible a las auténticas necesidades de las empresas, y asesorarla a ese respecto.

En septiembre de 2011, ACT/EMP reunió a dirigentes de organizaciones representativas del mundo empresarial, a representantes de compañías multinacionales y de empresas pequeñas y medianas, y a destacados especialistas del ámbito académico para que debatieran sobre La empresa de representar a las empresas. Aquel simposio internacional tenía por finalidad explorar nuestra suposición, basada en testimonios dispersos recabados en nuestro contacto directo con las tres partes constitutivas de la OIT, de que la dinámica y el carácter de la representación empresarial estaban cambiando tanto en el plano nacional como en el internacional. Para definir con más precisión nuestra oferta de cooperación técnica, debíamos conocer mejor la naturaleza de esa dinámica y las estrategias que estaban adoptando las organizaciones para responder a esos cambios y seguir siendo útiles en un mercado hoy atestado de participantes.

La cuestión fundamental que se suscitó en el Simposio fue el CAMBIO constante. Las organizaciones que representan al mundo empresarial están operando en un entorno de políticas en continua transformación debido a la

globalización, al carácter cambiante de las normas que rigen el mercado de trabajo, al incremento de la competencia y a las nuevas exigencias de sus propios miembros. Aunque la empresa de representar a las empresas no puede abordarse con un enfoque de "talla única", es evidente que hay una serie de retos y problemas que son comunes. Hoy más que nunca, las organizaciones que representan a las empresas han de mostrar una actitud de liderazgo en los debates sobre las políticas. Deben estar más cerca que nunca de sus empresas miembros para conocer sus necesidades y prioridades, de manera que puedan presentarlas de una manera articulada a los encargados de formular las políticas. Han de ofrecer (cuando las empresas los demanden) servicios profesionales y de calidad. Y, más que nunca, han de conocer muy bien todos los aspectos de las políticas que obstaculizan la actividad empresarial y la creación de un entorno propicio para el desarrollo del sector privado, tanto al nivel nacional como al regional o internacional.

El Simposio confirmó en sus conclusiones que nuestro planteamiento del trabajo de cooperación técnica que desarrollamos con los empleadores, una de las tres partes constitutivas de la OIT, está bien orientado. Colaboramos con las organizaciones representativas del mundo empresarial para que establezcan planes estratégicos eficaces que: i) aporten más valor a sus miembros (y permitan a las propias organizaciones seguir siendo representativas y útiles); ii) puedan ofrecer a sus miembros un abanico de servicios más completo, y iii) incrementen su capacidad de análisis de las políticas (a partir de las prioridades reales o percibidas de las empresas) de manera que puedan ejercer presión o influir sobre la base de datos objetivos. Hemos aprendido, a nuestra costa, que para obtener resultados sostenibles en este ámbito hemos de basar nuestra actividad en las necesidades reales de las organizaciones con las que trabajamos, que deben hacer suyos y aplicar esos resultados como una parte más de sus propias estrategias.

Tengo la satisfacción de presentar este informe, que contiene una visión transversal del trabajo de cooperación técnica que hemos realizado en todo el mundo en el bienio 2010-2011, con especial atención a algunos de los principales resultados obtenidos. Me gustaría expresar mi gratitud a los donantes de la OIT, y especialmente a los Gobiernos de Noruega y Suecia, que prestaron apoyo económico extrapresupuestario específicamente asignado al desarrollo de las actividades de la OIT para los empleadores. Sin esa ayuda no habríamos podido apoyar ni las iniciativas de las organizaciones de empleadores ni los resultados por ellas alcanzados en su lucha por fomentar el diálogo social y el trabajo decente y productivo. Deseo agradecer también a los especialistas de ACT/EMP sobre el terreno su intenso trabajo y su entrega para conseguir esos resultados. Y también, por su apoyo y su colaboración constantes, a las asociaciones empresariales y organizaciones de empleadores que pusieron a nuestra disposición recursos financieros y humanos. Finalmente, por supuesto, deseo reconocer el apoyo que hemos recibido de nuestros colegas de la OIT, tanto de la sede como de las oficinas regionales.

De cara al bienio 2012-2013, ACT/EMP pretende convertirse en un auténtico centro de conocimientos y recursos sobre las organizaciones representativas del mundo empresarial, para lo cual intensificaremos nuestra colaboración con las redes de investigación académica y realizaremos estudios que aprovechen nuestro sólido conocimiento técnico de las prioridades de las empresas y de la dinámica de su representación en el nuevo entorno mundial. Profundizaremos en las conclusiones del Simposio internacional mediante diálogos de ámbito regional, lo cual nos permitirá no solo perfeccionar y mejorar nuestra oferta de cooperación técnica, sino también realizar nuevas aportaciones a la consecución de los fines generales de ACT/EMP en el seno de la OIT.

Para ello seguiremos ampliando nuestras redes y creando oportunidades para intensificar la colaboración con los donantes que, con una visión coincidente con la nuestra, prestan apoyo a nuestro programa de cooperación técnica, al tiempo que reforzaremos nuestra función como puerta de entrada clave de las empresas en la OIT.

Deborah France-Massin

Directora,
Oficina de Actividades para los Empleadores, OIT

ÍNDICE

EL PROGRAMA DE ACT/EMP	1
PRODUCTOS E INSTRUMENTOS A ESCALA MUNDIAL 2010-2011	5
PANORAMA REGIONAL : ÁFRICA	9
Botswana	10
Ghana	11
Sudáfrica	12
PANORAMA REGIONAL : AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	15
Ecuador	16
Argentina	17
Honduras	18
Bahamas	19
PANORAMA REGIONAL : LOS ESTADOS ÁRABES	21
Omán	22
Jordania	23
PANORAMA REGIONAL : ASIA Y EL PACÍFICO	25
Viet Nam	26
Camboya	27
India	28
Filipinas	29
PANORAMA REGIONAL : EUROPA Y ASIA CENTRAL	31
Armenia	32
Serbia	33
Bosnia y Herzegovina	34
PUBLICACIONES 2010-2011	37
DATOS FINANCIEROS	38
EL EQUIPO DE ACT/EMP	40

EL PROGRAMA DE ACT/EMP

MISIÓN DE ACT/EMP

Las organizaciones de empleadores son instituciones dedicadas a la organización y promoción de los intereses colectivos de los empleadores. Puesto que el alcance y el contenido de dichos intereses varían de unos países a otros, las distintas organizaciones de empleadores difieren notablemente, en cuanto a su estructura, composición y funciones, según el país al que pertenezcan. Las organizaciones de empleadores son una de las tres partes que conforman la estructura tripartita de la OIT, y por ello uno de los pilares fundamentales de su actividad global en los ámbitos de las políticas y la cooperación técnica.

La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) fomenta la existencia de organizaciones de empleadores que funcionen bien, pues son agentes importantes en la configuración de un entorno propicio para la competitividad y sostenibilidad de las empresas, la buena gobernanza, la estabilidad política y social y el desarrollo socioeconómico. ACT/EMP ayuda a las organizaciones de empleadores a ser instituciones sólidas, independientes y representativas que sean capaces de responder a las necesidades y los retos que afrontan sus miembros. Su cometido es i) mantener un contacto estrecho y directo con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros de la OIT, mantener informada a la Organización sobre los puntos de vista, inquietudes y prioridades de éstas y ii) ofrecer cooperación técnica.

GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTOS

Además de ocuparse del diseño y la ejecución de los programas de cooperación técnica, ACT/EMP también tiene información de cómo evoluciona la "empresa de representar a las empresas" en el mundo. Una de sus funciones esenciales es difundir por toda la OIT los conocimientos y las prioridades en materia de políticas y planteamientos del mundo empresarial, de manera que la Organización pueda mejorar su análisis de las políticas y sus programas técnicos.

La elaboración y transmisión de esos conocimientos se está convirtiendo en un componente cada vez más importante del programa de ACT/EMP. Los conocimientos no son solamente un aspecto fundamental de la elaboración de políticas que compete a ACT/EMP, sino también un requisito esencial de toda cooperación técnica bien diseñada, relevante y orientada a los resultados. La estrategia de ACT/EMP a este respecto tiene por objetivo que las organizaciones beneficiarias puedan disponer de las investigaciones y los análisis relevantes en materia de tendencias, cambios y factores externos e internos que pueden afectar a sus formas de actuar. Por ejemplo, la encuesta realizada por ACT/EMP a organizaciones de empleadores de todo el mundo ha permitido obtener una imagen dinámica de su evolución en aspectos tales como el grado en que participan en el diálogo institucional sobre nuevas políticas, las fluctuaciones de la afiliación, la oferta de servicios y la aparición de nuevas preocupaciones y desafíos. La red académica de ACT/EMP presta apoyo a la investigación empírica sobre las tendencias y las transformaciones que se producen a nivel mundial en los intereses de las empresas reunidas en organizaciones. Los especialistas de ACT/EMP sobre el terreno contribuyen también a ampliar los conocimientos disponibles actualizando los perfiles de las diversas organizaciones.

COOPERACIÓN TÉCNICA Y CREACIÓN DE CAPACIDADES

El objetivo fundamental del programa de cooperación técnica de ACT/EMP es fomentar la existencia de organizaciones de empleadores que sean sólidas, independientes y representativas. Aunque este objetivo es muy amplio y tiene varias vertientes, el programa se centra en una serie de capacidades específicas: para adoptar y supervisar enfoques estratégicos de la gestión y el desarrollo de la organización, para mejorar los servicios de forma que se añada valor a los miembros actuales o potenciales, y para reforzar la influencia de las organizaciones de empleadores a través de las técnicas de comunicación y de una defensa bien informada de sus puntos de vista. En resumen, el programa se centra en fortalecer los elementos esenciales de capacidad institucional que estas organizaciones han de poseer para añadir valor a sus miembros y cumplir su mandato de ser organizaciones representativas orientadas a fomentar los intereses de sus afiliados.

El programa opera a nivel mundial, regional y nacional a través de un equipo de especialistas técnicos que trabajan en la sede de la OIT, en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) y en las oficinas regionales y nacionales de la OIT, con sus equipos de trabajo decente. Se basa en un exhaustivo análisis de las organizaciones realizado a partir de un diálogo en profundidad y pretende que éstas se comprometan con sus resultados y los consideren suyos, de manera que la sostenibilidad de los resultados esté garantizada.

La asistencia ofrecida a las organizaciones de empleadores combina lo mejor de los diversos métodos y recursos en función de cuáles sean las necesidades identificadas: servicios de asesoramiento, formación, intercambio de experiencias, visitas de estudio y apoyo técnico. Las intervenciones a nivel nacional están respaldadas por los productos a escala mundial de ACT/EMP, que proporcionan formación y orientación práctica a través de guías, manuales, investigación y de buenas prácticas.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados y logros del programa de cooperación técnica de ACT/EMP se evalúan a través del seguimiento de los cambios que introducen las organizaciones como signo de que se están haciendo más eficaces, más relevantes y más atentas a las necesidades de sus miembros, y también más capaces de influir en el entorno en beneficio del sector privado. Más adelante se relacionan los principales indicadores utilizados en la evaluación de los resultados de ACT/EMP.

Con el apoyo de la OIT, las organizaciones de empleadores:

- Adoptan planes estratégicos, respaldados por sus órganos directivos, para aumentar la eficacia de sus estructuras y prácticas de gestión, y ponen en marcha programas de capacitación en consonancia con los planes estratégicos.
- Crean o fortalecen servicios orientados a satisfacer a las necesidades de sus miembros, incluyendo la adopción de planes presupuestarios.
- Fortalecen las estructuras internas dedicadas a coordinar las posiciones de sus miembros, desarrollar posiciones de política bien fundamentadas y elaborar materiales que permitan defenderlas, y formular estrategias para incrementar su influencia.
- Celebran consultas con los gobiernos e interlocutores relevantes a fin de presentarles sus puntos de vista sobre legislación y políticas asociarse con otras partes interesadas y obtener una mayor cobertura de sus posiciones en los medios de comunicación.
- Hacen un seguimiento para ver en que medida se adoptan sus posiciones en la legislación y las políticas a nivel nacional, regional o internacional.

Influencia en la adopción de políticas nacionales

En muchos países, y como consecuencia de las actividades de cooperación técnica de ACT/EMP, las organizaciones de empleadores han conseguido influir claramente en la adopción de medidas sobre un buen número de cuestiones socioeconómicas. Ejemplos de estos logros son la mejora de la normativa de seguridad social en Camboya, la aprobación de políticas más favorables para las PYME* en Jordania como resultado de una mayor capacidad de influencia de la Cámara de Comercio de Jordania y la adopción en Mongolia, gracias a la presión de la Federación Nacional de Empleadores, de una política diferenciada de salario mínimo.

Servicios con valor añadido

Las organizaciones de empleadores de todo el mundo han desarrollado una serie de servicios e instrumentos que por un lado mejoran su capacidad de generar ingresos y por otro atraen a nuevos miembros además de conservar a los ya existentes. En 2011, por ejemplo, la Confederación Empresarial de China (CEC) introdujo el Código de buenas prácticas y guía para empleadores sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la prevención de la discriminación en el centro de trabajo. Gracias al apoyo de la OIT, en 2010-2011 la Confederación de Empleadores de Filipinas empezó a prestar nuevos servicios que permitieron mejorar las competitividad de sus miembros y fomentar su responsabilidad social corporativa (RSC).

Lo que nos ha enseñado la experiencia :

- Las estrategias de cooperación técnica han de ser flexibles y sensibles a las dinámicas de las organizaciones de empleadores, que están cambiando con gran rapidez por las nuevas necesidades de sus miembros.
- La construcción de capacidad es un objetivo a medio y largo plazo que exige un compromiso prolongado y sistemático basado en el análisis de la situación de partida y en el establecimiento de unas referencias sólidas.
- Cuando las organizaciones hacen suyos los resultados de las actividades de cooperación se garantiza el compromiso y seguimiento de sus órganos directivos.
- Para obtener unos resultados sostenibles se precisa una masa crítica de recursos humanos y financieros.

Al desarrollar los recursos humanos de una organización empresarial, es importante asegurarse que esa capacidad se "institucionaliza" para asegurar sus sostenibilidad.

ASOCIACIONES

ACT/EMP trabaja en estrecha colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La OIE es el órgano de enlace permanente que permite que los empleadores de todo el mundo intercambien información, opiniones y experiencias. La OIE es reconocida por todos los organismos de las Naciones Unidas y por otras organizaciones internacionales como el canal de comunicación y promoción de las opiniones de los empleadores. Hoy está formada por 145 organizaciones nacionales de empleadores pertenecientes a 138 países de todas las regiones del mundo.

Para prestar los servicios de sus programas de cooperación técnica, ACT/EMP colabora igualmente con organizaciones de empleadores y empresarios ya consolidadas. Entre ellas se encuentran organizaciones de los Países Bajos, Noruega, Nueva Zelanda, Turquía, Australia y de otros países, que aportan personal y recursos financieros para reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores que se están creando en todo el mundo.

A través de su Programa de Actividades para los Empleadores, el Centro Internacional de Formación (CIF),

institución de la OIT con sede en Turín, trabaja en estrecho contacto con ACT/EMP y la OIE para ofrecer a las organizaciones de empleadores oportunidades de recibir formación y de compartir experiencias en una amplia gama de cuestiones, desde las que se plantean en los centros de trabajo hasta otras de carácter social y económico. Estas oportunidades son esenciales para que las organizaciones de empleadores y las empresas sean más capaces de desempeñar eficazmente su papel como agentes sociales y participar en el establecimiento de las políticas de sus países.

El programa del CIF-Turín complementa el programa de cooperación técnica de ACT/EMP con una estrategia general de formación, que incluye innovadores enfoques del aprendizaje y de las mejores prácticas con miras a que las organizaciones de empleadores puedan tener una presencia más destacada en el desarrollo económico y social. Las actividades de formación del CIF están abiertas a los órganos directivos y al personal de las organizaciones de empleadores nacionales, sectoriales o provinciales, así como a representantes empresariales cuya intervención se coordina a través de la OIE.

Productos e instrumentos a escala

Los productos e instrumentos a escala mundial de ACT/EMP están diseñados y desarrollados con un fuerte contenido de prácticas idóneas y adaptabilidad, de manera que, como son reproducibles y sostenibles, las organizaciones de todo el mundo puedan ajustar esas soluciones generales a sus necesidades concretas. Estos productos e instrumentos se pueden utilizar bien por sí solos, bien junto a los programas de formación que elaboran los especialistas sobre el terreno de ACT/EMP y CIF-Turín.

CREACIÓN DE CONOCIMIENTOS SOBRE LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Para comprender mejor los factores que impulsan el cambio de las organizaciones de empleadores, en septiembre de 2011 se celebró en Ginebra un simposio internacional titulado *La empresa de representar a las empresas*. En él se reunió a directivos de organizaciones empresariales y de empresas y a representantes del mundo académico, que pusieron en común sus experiencias y debatieron las vías de progreso en el futuro. El Simposio ofreció una panorámica de los retos que deparará la próxima década y diversos análisis de lo que esos retos significan hoy para las organizaciones que representan a las empresas.

En el Simposio se presentó y examinó un informe sobre los resultados de la *Encuesta de Organizaciones de Empleadores 2010*¹, que contiene indicaciones sobre las tendencias de fondo que afectan a estas organizaciones. En la versión completa del Informe del Simposio de 2011² se subrayan los mensajes clave y las conclusiones fundamentales de aquella reunión. La conclusión más importante es que sigue existiendo un amplio mercado para las asociaciones que responden a las necesidades de las empresas. No obstante, las organizaciones que prosperarán en el futuro serán aquellas que puedan adaptarse rápidamente a los cambios de prioridades de las empresas y sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece un entorno en rápida transformación. A partir de las conclusiones fundamentales del Simposio, se podrían celebrar reuniones regionales para elaborar recomendaciones específicas para cada zona.

Se ha elaborado asimismo un documento de trabajo sobre las novedades que han aparecido en el ámbito de la representación empresarial, documento en el que figuran otras aportaciones que no proceden del mundo académico ni de las organizaciones. A partir de la información disponible, en él se examinan a fondo la bibliografía existente y los problemas y retos actuales. Esta investigación servirá de base para profundizar en nuestros conocimientos y en las prioridades de las organizaciones de empleadores, lo que redundará en nuevas estrategias de cooperación técnica.

UNA HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN Y DEFENSA DE POLÍTICAS EFECTIVAS

La guía práctica *El entorno propicio para las empresas sostenibles (EESE)*, integrada por 22 instrumentos, 17 documentos sobre políticas y otros productos de información adicional, es un recurso para las organizaciones de empleadores y empresariales que desean evaluar el entorno en el que nace y se desarrolla la actividad empresarial. Ayuda a las organizaciones a identificar los obstáculos que se oponen a la sostenibilidad de las empresas y a formular propuestas con miras a que el diálogo y el cabildeo ante los gobiernos sean más eficaces. Se basa en el concepto de los 17 pilares del entorno empresarial que propician la sostenibilidad, concepto que fue unánimemente respaldado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007.

Esta guía práctica es el resultado de la colaboración con el Departamento de Empresas de la OIT, y como experiencia piloto ha sido ensayada con éxito en cuatro países, Swazilandia, Mongolia, Omán y Botswana, sobre los que se han realizado informes nacionales. Ha contribuido a proporcionar a las organizaciones de empleadores de cada país datos muy completos que pueden utilizar en sus procesos de diálogo sobre las políticas.

¹ http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/events/2011/symp/survey_report.pdf

² http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/events/2011/symp/symposium_report_en.pdf

RED MUNDIAL DE LA OIT SOBRE EMPRESAS Y DISCAPACIDAD

El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT y ACT/EMP han puesto en marcha la *Red Mundial de la OIT sobre Empresas y Discapacidad*, una red formada por empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y organizaciones de personas discapacitadas. Su objetivo es compartir conocimientos e identificar buenas prácticas en relación con la inclusión de los discapacitados en el mundo laboral. La red incluye a 43 empresas multinacionales y 17 organizaciones de empleadores de todo el mundo, además de diferentes organizaciones de personas discapacitadas.

La red ha elaborado dos documentos de trabajo sobre las experiencias actuales de las empresas privadas y las organizaciones de empleadores con respecto a la discapacidad (Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las Empresas y Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales). Una página web de la red, un boletín trimestral y documentos de información sobre las nuevas disposiciones legislativas y las nuevas políticas en materia de discapacidad mantienen al día a los interesados. Se han celebrado cuatro reuniones regionales en Bangalore, Buenos Aires, Nueva York y París, además de la primera reunión del Comité Directivo de la red en junio de 2011.

La página web de la red es:

<http://www.businessanddisability.org>

MATERIAL DE FORMACION PARA UNA ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES EFICAZ

El buque insignia de los productos globales de ACT/EMP es *Una organización de empleadores eficaz*, una serie de guías prácticas para la creación y gestión de organizaciones de empleadores eficaces. En 2010-2011 se realizó una nueva guía, *Convencer comunicando. Hacer que se oiga la voz de las empresas*, en la que se explica cómo diseñar y llevar a la práctica técnicas y estrategias de comunicación más eficientes. En todo el mundo se están desarrollando nuevos cursos de formación en comunicación para organizaciones de empleadores.

Además, el conjunto de materiales de formación titulado *Una organización de empleadores eficaz* se está ampliando mediante la creación de una segunda serie de módulos sobre los servicios que se prestan a las empresas miembros. Los dos primeros módulos que se han presentado son una guía sobre derecho laboral y otra sobre servicios de relaciones laborales/recursos humanos. Estos dos primeros módulos estaban acompañados de validación subregional y seminarios de formación para organizaciones de empleadores impartidos por ACT/EMP y el Centro de Turín en las regiones de Europa Central y Oriental y Asia y el Pacífico.

PROGRAMAS DE TRABAJO DECENTE POR PAÍS (PTDP)

En colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) se publicó el folleto promocional Reformas de Naciones Unidas y las Organizaciones Empresariales y, junto con el CIF-Turín, la guía *Maximizar las oportunidades para las organizaciones de empleadores en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)*. Tanto el folleto como la guía PTDP, que se distribuyeron entre personal de la OIT sobre el terreno, organizaciones de empleadores y varios organismos de las Naciones Unidas, contribuyen a comprender mejor los intereses de las empresas y el papel de las organizaciones de empleadores a la hora de articular las prioridades empresariales en los PTDP y las reformas de las Naciones Unidas. A lo largo de estos dos años, y tomando como base la guía PTDP, ACT/EMP y el CIF-Turín celebraron varios seminarios regionales de formación sobre el papel de las organizaciones de empleadores en los PTDP, en los que participaron representantes de 35 organizaciones.

PANORAMA REGIONAL : ÁFRICA

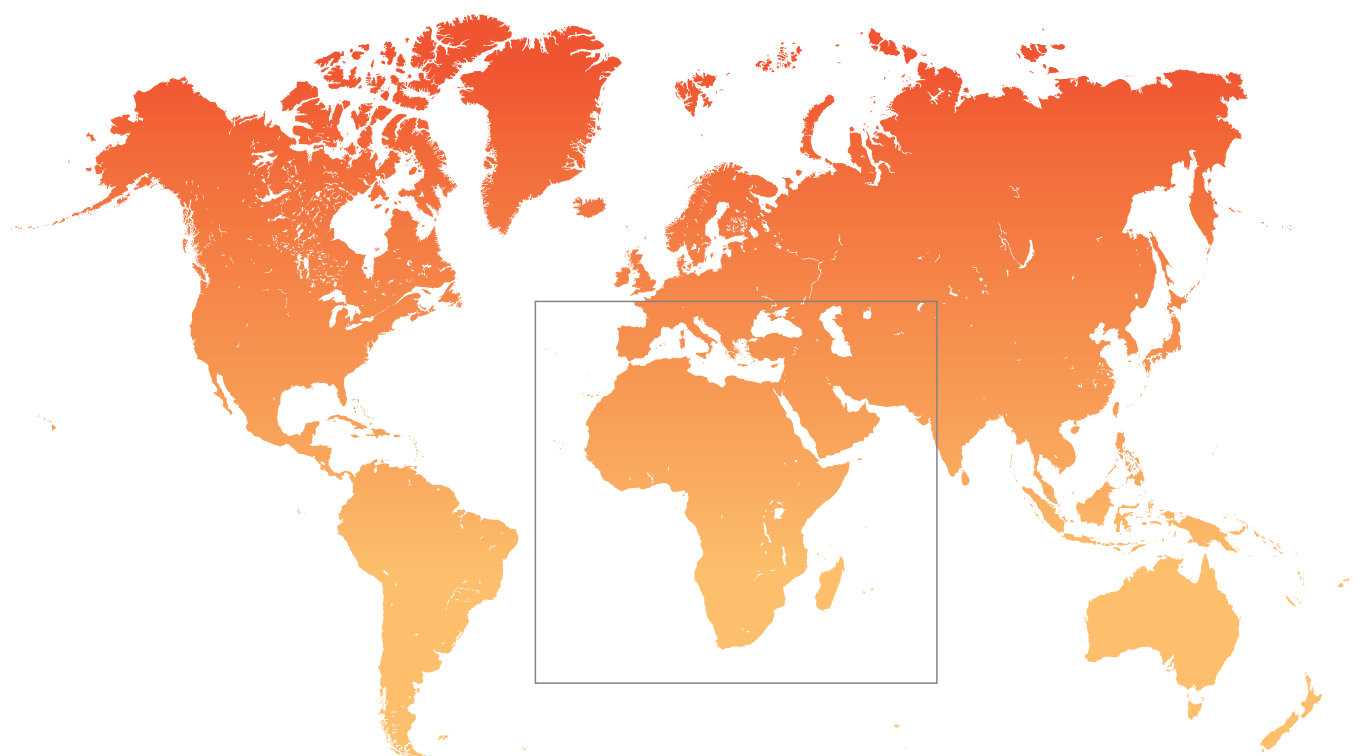
En 2010-2011, ACT/EMP colaboró con sus especialistas sobre el terreno destinados en Pretoria, Dakar, Yaundé y Addis Abeba, y con el equipo del CIF-Turín, en actividades encaminadas a reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores en los ámbitos de la planificación estratégica, la prestación de servicios y la movilización en materia de políticas.

Uno de los principales objetivos de estas actividades era analizar, sobre la base de datos, las posiciones de política de las organizaciones de empleadores, con miras a prepararlas mejor para participar en los debates sobre los efectos que está teniendo sobre las empresas la crisis financiera mundial. Otra de las esferas prioritarias era la elaboración y adopción de nuevos planes estratégicos, en los que se prestó atención a las actividades de formación específicamente dirigidas al personal de todos los niveles, a fin de mejorar su capacidad para aplicar plenamente los nuevos planes.

El CIF-Turín, en colaboración con el Programa de Cooperación de los Empleadores de los Países Bajos (DECP), llevó a cabo en Kenya, Tanzania, Rwanda, Uganda y Ghana un programa financiado por EuropeAid y Pro€Invest cuya finalidad era reforzar los servicios que las organizaciones prestan a sus miembros y mejorar sus capacidades en materia de cabildeo y movilización.

En colaboración con la OIE, ACT/EMP fomentó una serie de contactos entre las organizaciones de empleadores africanas para que analizaran conjuntamente la cuestión de qué planteamientos innovadores podrían contribuir a promover el crecimiento sostenible y el empleo productivo a través de empresas viables. Esos contactos culminaron en la Conferencia de Alto Nivel que se celebró en Johannesburgo en abril de 2010, de la que salió la posición del sector privado africano en las reuniones del G-20.

En 2012-2013, ACT/EMP seguirá fortaleciendo a las organizaciones de empleadores, tanto de nivel nacional como de nivel regional, en los ámbitos de la planificación estratégica, la prestación de servicios y la movilización en el ámbito de las políticas. Y prestará especial atención al desarrollo de las PYME y a la creación de nuevas empresas sostenibles.



CONFEDERACIÓN DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TRABAJO DE BOTSWANA

La Confederación de Comercio, Industria y Trabajo de Botswana (BOCCIM) viene defendiendo desde 1971 los intereses económicos de la comunidad empresarial del país. A través de su filosofía de apostar por un diálogo constructivo sobre las políticas, la BOCCIM se ha ganado el respeto del gobierno y de otros interlocutores del país. No obstante, en los últimos años la BOCCIM ha reconocido la necesidad de mejorar su capacidad para actuar como un portavoz eficaz del sector privado. Por esa razón elaboró en 2006 un plan estratégico decenal, que sin embargo padeció las consecuencias negativas de carecer de un plan de ejecución y de personal suficientemente preparado para llevarlo a cabo. Además, el programa con el que la BOCCIM defiende sus intereses podría ser más eficaz si basara sus propuestas de políticas en resultados más objetivos derivados de la investigación.

EJERCICIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Para ayudar a la BOCCIM a recuperar un papel de más utilidad para sus miembros, ACT/EMP prestó apoyo a un ejercicio de planificación estratégica del que se derivó la adopción de un nuevo plan estratégico para el período 2011-2014. El paso siguiente consistió en mejorar la capacidad de la Confederación para llevar a la práctica esa estrategia. Tras la aprobación del plan se reestructuró la secretaría, se contrató a más personal y se crearon servicios dedicados a la movilización en materia de políticas y al desarrollo empresarial. De acuerdo con el plan estratégico, ACT/EMP y el CIF-Turín impartieron formación a personal de la BOCCIM sobre los conceptos macroeconómicos esenciales que deben conocer los participantes en el diálogo tripartito, la movilización y el cabildeo, la comunicación y la prestación de servicios a los miembros.

APORTACIÓN DE LOS EMPLEADORES A LA LEY SOBRE CONTROVERSIAS COMERCIALES

Uno de los objetivos principales del nuevo plan estratégico era intensificar el papel de la BOCCIM como un interlocutor

social creíble que pudiera participar activamente en el diálogo social en el contexto del Plan Nacional de Desarrollo de Botswana. Con el apoyo de ACT/EMP, la BOCCIM llevó a cabo una evaluación del entorno en el que se desenvuelven las empresas locales, ejercicio en el que utilizó la guía práctica El entorno propicio para las empresas sostenibles (ESEE).

Esta evaluación fue la base de la reestructuración del programa de la BOCCIM y del reforzamiento de la movilización en el plano de las políticas. Recientemente, la BOCCIM examinó a fondo la repercusión del Mecanismo de Solución de Controversias con respecto a la inversión, la sostenibilidad de las empresas y la seguridad en el empleo. Los resultados de esta evaluación han permitido a la BOCCIM hacer importantes aportaciones a la Ley sobre Controversias Comerciales, que actualmente está siendo revisada.

La BOCCIM ha conseguido reunir una masa crítica de apoyo a la defensa de sus intereses gracias a la creación de un Consejo Consultivo Empresas-Trabajadores (BLCC), que es una plataforma para un diálogo estructurado entre la BOCCIM y la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) sobre las políticas socioeconómicas que interesan a ambas partes.

ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES DE GHANA

Con una afiliación de 1.500 empleadores tanto del sector formal como del informal, más siete asociaciones empresariales nacionales, la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) es el principal defensor de los intereses de los empresarios del país. A fin de incrementar su eficacia en la promoción de esos intereses, la GEA reconoció la necesidad de basar sus propuestas de políticas en una sólida investigación y un profundo análisis, así como de elaborar una agenda nacional que permitiera enfocar estratégicamente y orientar el programa a través del cual defiende los intereses de sus miembros.

AGENDA EMPRESARIAL DE LA GEA

Para ayudar a la GEA a alcanzar esos objetivos, el CIF-Turín y ACT/EMP impartieron formación sobre las estrategias de cabildeo y movilización y el desarrollo de los servicios que se prestan a los miembros, incluidas las actividades de formación, como parte de un programa regional de mejora de las capacidades. Se incluyeron también seminarios orientados a incrementar la capacidad de investigación y análisis, entre otras cosas en materia de redacción de propuestas, diseño de encuestas y cuestionarios, procesamiento de datos y otros resultados de las investigaciones y redacción de informes.

El CIF-Turín y ACT/EMP facilitaron también asistencia técnica y apoyo a la investigación, preparación y publicación de la GEA Business Agenda 2011-2014, donde se resumen las prioridades estratégicas de la asociación en materia de cabildeo y movilización, con especial atención a las cuestiones decisivas para el crecimiento y la competitividad del sector privado de Ghana: el costo de capital, la productividad, la mejora de las calificaciones, los excesos de personal y el comercio ilícito y de falsificaciones.

NUEVO SERVICIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL

Con la asistencia técnica, la GEA instauró una nueva dependencia, el Servicio de Desarrollo Empresarial, y un plan de formación que permite a las empresas miembros, mediante el pago de una matrícula, seguir cursos mejorados sobre gestión eficaz de las plantillas, aptitudes de negociación y contabilidad y aspectos financieros, cursos a los que se añadirán otros en 2012. Se reforzó asimismo la capacidad de influencia de la GEA mediante la creación de una Dependencia de Investigación, que aporta análisis más completos de las políticas nacionales. Y con la ayuda del CIF-Turín y ACT/EMP se elaboraron varios documentos programáticos sobre el costo de capital, la política de subida de los precios del petróleo, la política de reducción de plantillas y la Política Presupuestaria y Económica de Ghana en 2011.

UNIDAD EMPRESARIAL SUDÁFRICA

Unidad Empresarial Sudáfrica (BUSA) reconocía que su estrategia de servicios orientados a las empresas pequeñas y medianas (PYME) y las cámaras de comercio debía mejorarse para poder atender mejor a las necesidades de sus miembros. También era necesario reforzar su capacidad de investigación para que la defensa de los intereses de sus miembros se basara en datos objetivos.

SERVICIO DE CÁMARAS DE COMERCIO Y PYME

Para que BUSA mejorase sus servicios orientados a las PYME y las cámaras de comercio, ACT/EMP le facilitó asistencia técnica y apoyo de creación de capacidad mediante unos cursos prácticos sobre cabildeo y movilización, comunicación y elaboración de programas para las empresas. ACT/EMP prestó apoyo igualmente al encargo de una investigación con miras al incremento de la capacidad negociadora de BUSA en los diálogos sobre las políticas económicas y sociales. En la investigación se examinaron la repercusión de la crisis económica mundial sobre las empresas y los efectos sobre las PYME de las medidas adoptadas por el gobierno para contrarrestar esa crisis.

Para coordinar mejor las diversas opiniones sobre la política que se debía seguir con respecto a las PYME y mejorar los servicios que se prestaban a ese segmento de las empresas miembros, se creó una nueva dependencia, el Servicio de Cámaras de Comercio y PYME. Actualmente, BUSA celebra habitualmente consultas con el gobierno, a través del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), sobre diversas cuestiones de política, en particular sobre el tipo de crecimiento que genera más empleo, la Nueva Estrategia de Crecimiento y otros temas de política conexos.

PANORAMA REGIONAL: AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

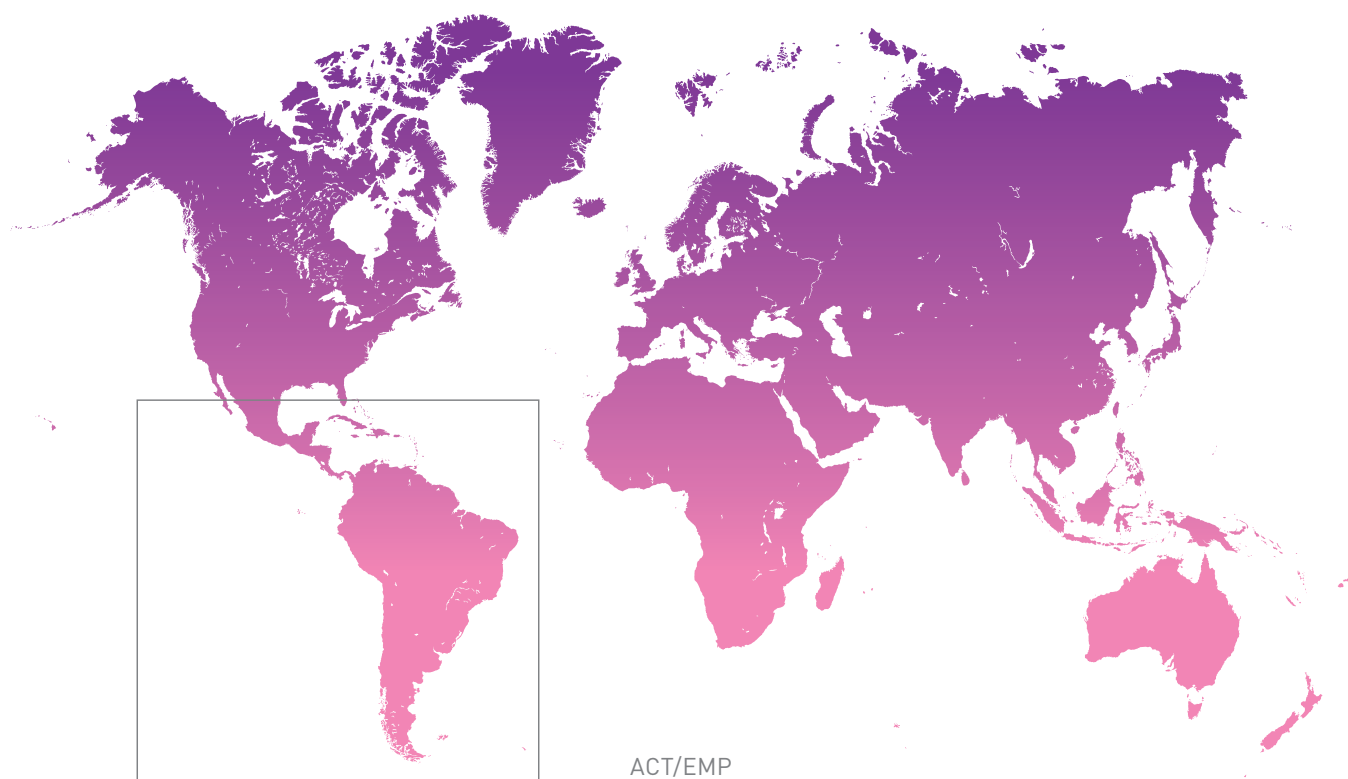
Con especialistas sobre el terreno destinados en Lima, San José, Santiago y Puerto España, ACT/EMP está bien situada para prestar apoyo a las organizaciones de empleadores de la región. Gracias a ese apoyo, esas organizaciones pudieron poner en marcha diversas iniciativas que contribuyeron a impulsar un cambio positivo en la región y a fomentar un entorno de políticas más favorable para las empresas.

Una de las iniciativas que más éxitos han cosechado en la región desde hace 26 años es el Instituto Latinoamericano para la Gerencia Organizacional (ILGO). Creado por ACT/EMP en 1985 con el pleno apoyo de la OIE, hoy el ILGO se coordina y gestiona en estrecha colaboración con la INCAE Business School. El programa anual de esta escuela de negocios – que exige seis días de trabajo a la semana –, aprobado de nuevo en el bienio 2010-2011, es seguido por más de un millar de ejecutivos de organizaciones de empleadores pertenecientes a 18 países de habla española. Su propósito es ayudar a las organizaciones nacionales de empleadores a mejorar el nivel de sus servicios, su utilidad y sus sostenibilidad. Los temas que se estudian en el programa son, entre otros, el entorno en el que operan las empresas, la gobernanza, la planificación estratégica, la movilización, las relaciones laborales, el desarrollo personal y el liderazgo, la generación de ingresos, las relaciones públicas y la comercialización.

En el Caribe, ACT/EMP colaboró con la Cave Hill School of Business (University of the West Indies), en Barbados, para celebrar en 2011 la tercera edición de la Academia del Caribe para

la Gestión de las Organizaciones de Empleadores (CAMEO III). Reunión de trabajo intensivo a lo largo de cinco días, orientada a la creación de capacidad conforme al exitoso modelo del programa del ILGO, CAMEO ofrece a los directivos y funcionarios de alto nivel de 22 organizaciones nacionales de empleadores del Caribe los conocimientos e instrumentos que necesitan para desempeñar eficazmente sus funciones. Desde que se puso en marcha en 2007, han completado este programa bienal 66 representantes de organizaciones de empleadores de toda la región, incluida Haití.

En 2012-2013, ACT/EMP seguirá centrándose en la aplicación de sus nuevos instrumentos y productos dedicados a la sostenibilidad de las empresas (guía práctica EESE) y desarrollando las redes de difusión de conocimientos en colaboración con instituciones académicas y de investigación, con miras a determinar las propuestas y posiciones de los empleadores en las diversas cuestiones de política. Otro de los objetivos prioritarios será conseguir que las organizaciones de empleadores de la región refuercen sus servicios de comunicación.



CÁMARA DE INDUSTRIAS DE GUAYAQUIL, ECUADOR

Recientemente, la ley que establecía la afiliación obligatoria a la Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG) fue considerada inconstitucional y derogada, lo que llevó a ésta a revisar y reestructurar a fondo su departamento de servicios a los miembros, a fin de atraer a nuevas empresas y conservar a las ya existentes. En ese proceso, la CIG concedió la máxima prioridad al establecimiento de nuevos sistemas basados en las tecnologías de información y comunicación (Sistema de Gestión de la Relación con sus Clientes [CRM] y Sistema Integrado de Gestión Estadísticas) con los que mejorar la gestión de su base de datos de miembros y refundir en un formato único y accesible los datos estadísticos de carácter económico y empresarial.

GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS MIEMBROS Y CAPTACIÓN DE OTROS NUEVOS

Tras introducir estos sistemas basados en las tecnologías de información y comunicación, la CIG pudo atender de una manera más eficiente las peticiones de sus miembros, entre otras cosas reduciendo el plazo de respuesta. Y mediante un mayor seguimiento de las peticiones de información o de otros servicios que realizan sus miembros, la organización ha podido llegar a ellos con más eficacia y con unos servicios más adaptados a sus necesidades concretas.

Hoy, los servicios que presta la CIG y la formación que imparte responden mejor a las necesidades de sus miembros, y además se ha conseguido reducir de manera sustancial los costos de comercialización.

Ha descendido el número de empresas que se dan de baja de la organización, y se está captando a nuevos afiliados como resultado del nuevo enfoque de los servicios, más enérgico y mejor adaptado a sus necesidades.

UNIÓN INDUSTRIAL DE CÓRDOBA, ARGENTINA

Pese a la sólida estructura de organizaciones de empleadores con que cuenta Argentina, sus directivos no tienen muchas oportunidades de recibir formación estructurada sobre las competencias básicas que necesitan para gestionar eficazmente sus organizaciones. Para poner remedio a esa carencia, y junto con la Unión Industrial Argentina (UIA), ACT/EMP llevó a cabo el Programa de Fortalecimiento de la Red Empresarial (PROFOREM). Su objetivo era reforzar la gestión de este tipo de organizaciones, para que puedan proporcionar a las empresas miembros servicios de mayor calidad. El programa constaba de una serie de actividades de formación dirigidas a los directivos de organizaciones de empleadores de varias provincias del país.

COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE ORGANIZACIONES PROVINCIALES DE EMPLEADORES

Con el apoyo de ACT/EMP, el director ejecutivo de la Unión Industrial de Córdoba (UIC), que había participado en las actividades de formación del PROFOREM, reprodujo esa experiencia en su provincia estableciendo un programa de formación para directivos de sus organizaciones de empleadores. ACT/EMP proporcionó asesoramiento y asistencia técnica en el diseño y ejecución del programa, ejercicio en el que se utilizó como material básico el instrumento de ACT/EMP titulado *Una organización de empleadores eficaz*.

La UIC llevó a cabo un programa de formación de cinco meses de duración que constaba de 17 cursos prácticos. Esos cursos prácticos se centraban en la planificación estratégica, la buena gobernanza, el cabildeo, la generación de ingresos y la comunicación empresarial. Treinta directivos participaron en el programa, que fue totalmente financiado por la UIC y la Federación Comercial de Córdoba.

SERVICIOS DE FORMACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET

Como continuación del apoyo de ACT/EMP, y para mejorar los servicios que prestaba a sus miembros, la UIC preparó unos cursos de formación a través de Internet dirigidos a las PYME industriales. De fácil utilización, esos cursos en la Red cubrían temas como la gestión y el liderazgo en las PYME, la comunicación en esas empresas, las competencias de gestión del tiempo, los rendimientos de las empresas pequeñas, la salud y la seguridad en el centro de trabajo y el entorno empresarial.

CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA

En el simposio internacional que ACT/EMP organizó en 2011 con el título La empresa de representar a las empresas, representantes de organizaciones de empleadores de todas las regiones del mundo intercambiaron opiniones sobre el hecho de que sus miembros requirieran sobre todo más servicios comerciales y económicos y se interesaran menos por las cuestiones laborales y sociales. En muchos países de América Latina, sin embargo, como por ejemplo en Honduras, la realidad es justo la contraria. Las asociaciones empresariales, como el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), están haciendo más hincapié en las relaciones laborales y en sus servicios sobre cuestiones laborales para satisfacer las necesidades de sus miembros en el marco de la sostenibilidad de las empresas.

INFORMACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE CUESTIONES LABORALES Y SOCIALES

ACT/EMP proporcionó apoyo técnico a COHEP para que éste ofreciese a sus miembros información y análisis sobre cuestiones laborales y sociales, como entre otras la negociación colectiva, el cumplimiento de la legislación laboral y la promoción de la productividad y competitividad de las empresas. Se creó una comisión especializada sobre la fuerza de trabajo de las empresas que ofrece a los miembros valiosos servicios, como por ejemplo para la preparación de documentos programáticos en los que se fijan las posiciones de las empresas sobre la futura legislación laboral y social.

CÁMARA DE COMERCIO Y CONFEDERACIÓN DE EMPLEADORES DE BAHAMAS

La Confederación de Empleadores de Bahamas (BECon) y la Cámara de Comercio de Bahamas (BCC) son organizaciones que llevan mucho tiempo representando a las empresas privadas. A principios de la década de 2000, estas dos organizaciones avanzaron en el diálogo sobre la posibilidad de fusionarse en respuesta a los cambios del entorno económico, tanto local como general, que estaban afectando a ambas en su capacidad para prestar servicios a sus miembros. La dos organizaciones acordaron unir estratégicamente sus recursos para defender con una sola y más potente voz a las empresas privadas.

FUSIÓN DE DOS ORGANIZACIONES

ACT/EMP llevó cabo un ejercicio de examen de la organización y planificación estratégica, además de revisar el último proyecto de constitución de la nueva entidad. Se celebró un curso práctico para examinar las funciones y responsabilidades del recién creado consejo directivo en materia de prestación de servicios y movilización sobre el desarrollo de las empresas y la promoción de un clima positivo de relaciones laborales. Además, ACT/EMP facilitó asistencia técnica al Instituto de la Cámara, nueva división de las fusionadas organizaciones encargada de llevar a cabo programas de formación y educación.

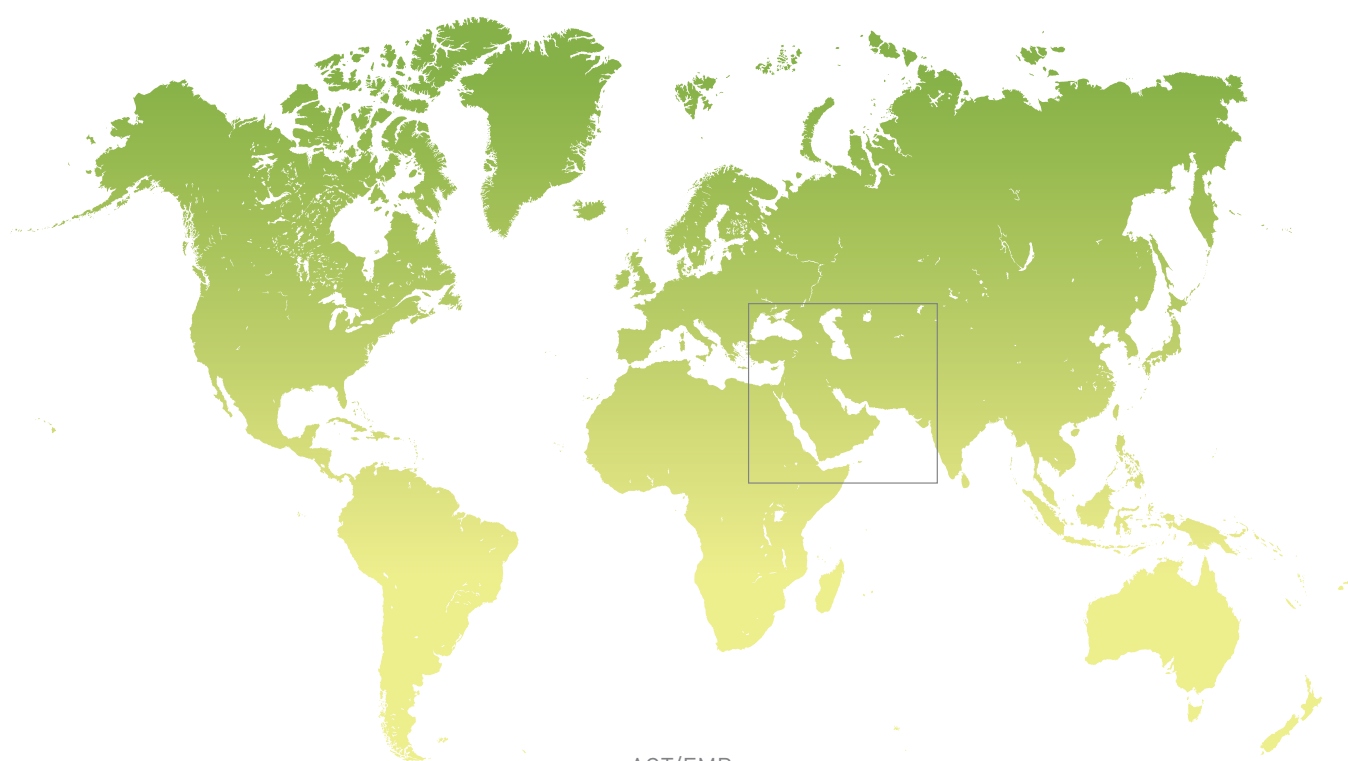
Al fusionarse en enero de 2011 la Confederación de Empleadores de Bahamas y la Cámara de Comercio de Bahamas, hasta entonces organizaciones independientes, se creó una nueva entidad jurídica, la Cámara de Comercio y Confederación de Empleadores de Bahamas (BCCEC). La BCCEC tenía como objetivo fundacional combinar en su actividad las dimensiones laborales y sociales con las dimensiones comerciales y económicas, a fin de servir mejor a los intereses y demandas de los empleadores del país. La BCCEC está reevaluando actualmente los planes que existían antes de la fusión para hacerlos más prácticos y operativos. La BCCEC tiene la intención de reforzar su nueva división de relaciones laborales y de elaborar una estrategia de comunicación para llegar más eficazmente a sus miembros.

PANORAMA REGIONAL: LOS ESTADOS ÁRABES

A medida que en 2011 se sucedían importantes acontecimientos en las regiones árabes, se fue haciendo evidente que los representantes del mundo empresarial que operaban en esas regiones tendrían que adaptarse y evolucionar para poder seguir operando con éxito en el nuevo entorno. En la segunda mitad de 2011, ACT/EMP centró sus esfuerzos en dar una respuesta coherente a las transformaciones que se estaban viviendo y a las que se preveían en el futuro. Su trabajo se centró, así, en calibrar la situación y elaborar respuestas regionales. No obstante, dado el precario estado de la seguridad, ACT/EMP sólo pudo prestar asistencia a las organizaciones de empleadores de los países que pudo visitar el personal de la OIT.

Las organizaciones que representan al sector privado tienen hoy una buena oportunidad de demostrar que pueden desempeñar un valioso papel contribuyendo con su conocimiento empírico de la situación a la formulación de las políticas nacionales sobre empresas y empleo sostenibles.

A través de un amplio ejercicio, ACT/EMP trabajará en 2012-2013 con organizaciones de empleadores de toda la región para ayudarlas a aprovechar al máximo esa oportunidad.



CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE OMÁN

La organización que representa al mundo de la empresa a nivel nacional en la Sultanía de Omán, la Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI), necesitaba fortalecer su capacidad para dialogar de manera eficaz con los encargados de formular las políticas, y ello implicaba reorganizar significativamente sus estructuras internas.

HOJA DE RUTA PARA EL CAMBIO ESTRUCTURAL

Con la asistencia de ACT/EMP se realizó un estudio de la organización, de su estructura en ese momento y del modo en que operaba. Se presentó un informe, *Estudio y evaluación externa de la OCCI*, en el que se bosquejaba una ambiciosa hoja de ruta para el proceso de cambio estructural de la Cámara. En ella se identificaba una serie de hitos que la organización podía adoptar como objetivos y se establecían las prioridades para la futura ayuda de la OIT en materia de creación de capacidad.

EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE POLÍTICAS

El entorno de políticas en el que operan las empresas de Omán se evaluó mediante el instrumento *EESE*, desarrollada por ACT/EMP y el Departamento de Empresas de la OIT. El informe de evaluación resultante, *El entorno propicio para las empresas sostenibles en Omán*, combinaba los datos de una encuesta nacional de empresas, las conclusiones de análisis en grupo sobre cuestiones particulares y un amplio estudio de las condiciones o esferas de política relacionadas con ese tipo de entorno.

Armada con datos empíricos, la OCCI aboga por la introducción de mejoras en el entorno empresarial, especialmente por lo que hace a la capacidad emprendedora y el desarrollo de las calificaciones.

CÁMARA DE INDUSTRIA DE JORDANIA

La Cámara de Industria de Jordania (CIJ) necesitaba mejorar su atención a las pequeñas y medianas empresas (PYME), tanto en la prestación de servicios como en su labor con las políticas. La estructura de la CIJ había desatendido a esta importante parte de sus miembros, que habían expresado claramente su descontento.

CREACIÓN DE UNA UNIDAD PYME

ACT/EMP aportó un estudio sobre las PYME y, en mayo de 2011, un curso práctico nacional sobre este tipo de empresas que fue coordinado por el CIF-Turín. Como parte de su asistencia, ACT/EMP realizó una encuesta sobre los obstáculos que se oponían al desarrollo de las PYME y organizó seminarios sobre el papel que desempeñan las principales cámaras y la nueva Unidad PYME. También se impartió formación mediante el instrumento EESE para ayudar a la CIJ a convertir la información disponible en posturas de política eficaces de cara al diálogo con el gobierno. Esta formación permitió a la CIJ comprender mejor cómo utilizar los datos primarios y secundarios para articular la defensa de sus posiciones y para identificar las prioridades en el diálogo sobre políticas.

La CIJ puso en marcha la Unidad PYME a finales de 2011, y actualmente se está considerando un amplio abanico de posibles servicios y respuestas de políticas. La CIJ posee ahora más capacidad para contribuir de manera constructiva al diálogo nacional sobre políticas, con nuevos canales de retroalimentación con sus miembros que garantizan que sus posiciones recogen las preocupaciones de las PYME

PANORAMA REGIONAL: ASIA Y EL PACÍFICO

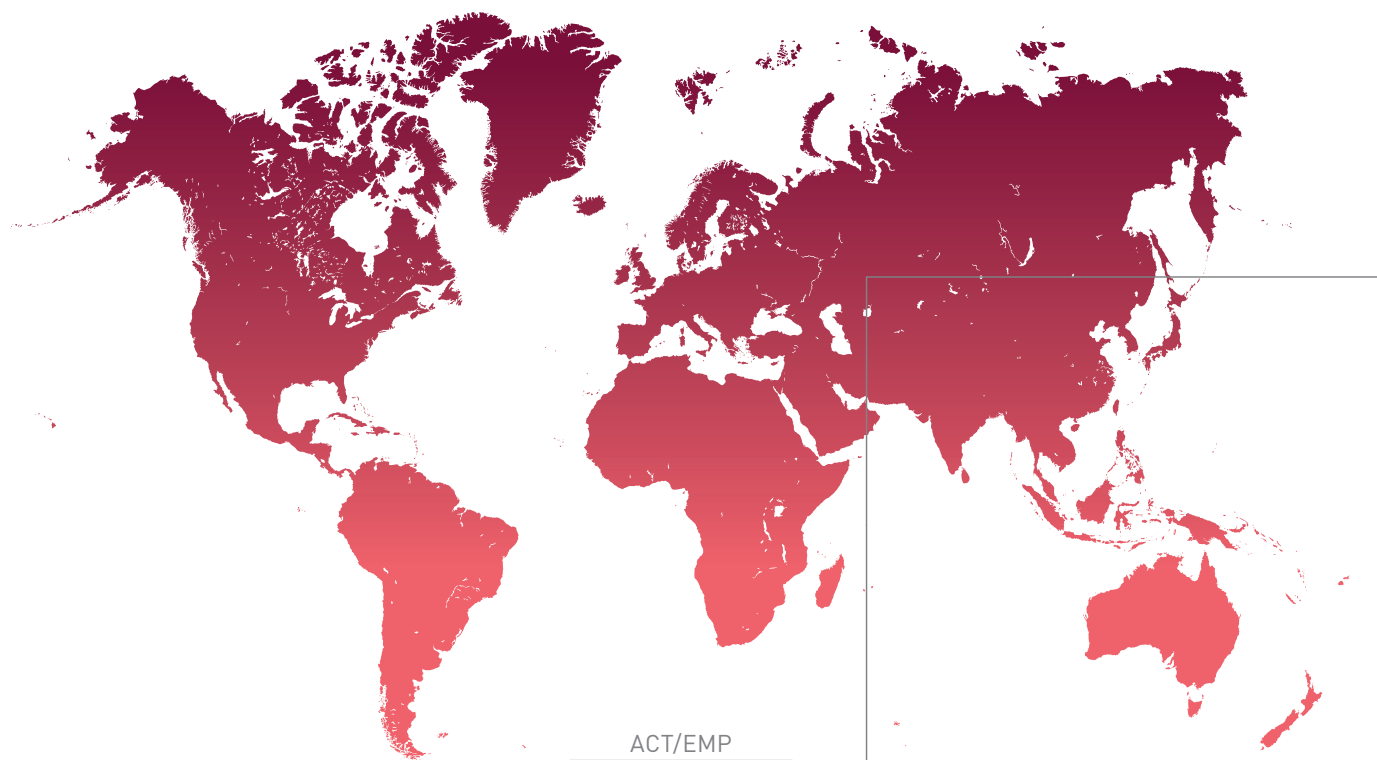
Tres especialistas sobre el terreno de ACT/EMP cubren la región de Asia y el Pacífico, que se extiende desde Irán por el oeste hasta los países insulares de la cuenca del Pacífico. Probablemente sea la región del mundo con mayor diversidad económica, política y cultural. Esa diversidad se refleja en la forma en que está organizada la representación de las empresas en cada país, así como en las necesidades a las que deben responder las organizaciones.

El programa de ACT/EMP en el bienio 2010-2011 comprendió numerosas actividades, entre las que cabe citar el apoyo ofrecido a los empleadores para influir en la reforma de la legislación laboral en seis países y la elaboración de guías para inversores sobre derecho laboral y mercado de trabajo en dos países. El servicio más demandado fue la asistencia en materia de planificación estratégica, que se proporcionó a ocho países. Para trabajar con varias organizaciones de la zona sobre la cuestión – siempre importante – de la legislación y las relaciones laborales, se organizó un encuentro regional en Bangkok en el que se puso a prueba un nuevo módulo sobre el tema que se incluirá en la serie de guías de ACT/EMP titulada “Una organización de empleadores eficaz”. Esa reunión regional complementó la asistencia, más específica, prestada a nivel nacional, gracias a la cual ese mismo año se pusieron en marcha en dos países unidades dedicadas a la legislación del trabajo.

Aunque se habían planificado, en colaboración con la Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico (CAPE), dos eventos regionales, el devastador terremoto con tsunami que asoló Japón en abril de 2011 obligó a cancelar uno de ellos.

Aprovechando la presencia de dirigentes de organizaciones de empleadores en la Decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, organizada por la OIT en Kyoto los días 4-7 de diciembre de 2011, se convocó el 3 de diciembre la octava Conferencia de Alto Nivel OIT/OIE/CAPE de Empleadores de Asia y el Pacífico con el objeto de determinar qué políticas eran necesarias, a nivel nacional e internacional, para incrementar la prosperidad de la región. Las conclusiones de la conferencia, así como la asistencia de ACT/EMP en los casos en los que sea requerida, se incorporarán a los mensajes nacionales e internacionales del mundo empresarial.

Los países pertenecientes a la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) esperan haber alcanzado en 2015 un notable nivel de integración. A la vista de ello, la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE) ha empezado a considerar los efectos que tal integración va a tener sobre las empresas. Con la ayuda de ACT/EMP, la ACE ha examinado las implicaciones de esa nueva situación para las empresas de la región y está identificando los principales obstáculos laborales y sociales para una integración satisfactoria.



ACT/EMP

INFORME BIENAL 2010 - 2011

CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE VIET NAM

En 2008 se produjo en Viet Nam una oleada de paros laborales sin precedentes, provocados en parte por la inestabilidad macroeconómica y la inflación. En respuesta a ello, el gobierno estableció un marco de políticas que reforzasen el liderazgo y la gestión con miras a conseguir unas relaciones laborales armoniosas, estables y progresistas. Una de las prioridades era revisar a fondo el Código del Trabajo. Además de mejorar las relaciones laborales, el gobierno animó a la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (CCIV) a extenderse por las provincias del país y mejorar su alcance y cobertura, para poder prestar así un apoyo continuado a los empleadores.

REVISIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Con la asistencia de la OIT, la CCIV organizó varias reuniones técnicas destinadas a que los empleadores conocieran mejor las cuestiones decisivas de la revisión del Código del Trabajo. Con el asesoramiento técnico de ACT/EMP sobre la legislación y sobre la estrategia de la CCIV en defensa de los intereses de los empleadores, la organización elaboró un documento programático muy completo y apoyado en datos de investigación. El documento se le presentó formalmente al gobierno en una importante conferencia nacional celebrada en Hanoi en octubre de 2011.

CUATRO NUEVOS CONSEJOS DE EMPLEADORES

Tras elaborarse en 2009 el plan estratégico de la CCIV, que incluía la expansión de los consejos de empleadores por las provincias, ACT/EMP prestó asistencia técnica para la puesta en marcha de cuatro nuevos consejos provinciales.

Los nuevos consejos se establecieron en Vinh Phuc, Dak Lak, Ha Noi y Bac Ninh. El consejo de empleadores de Ha Noi se está centrando actualmente en la mejora de las relaciones laborales a nivel local, por ejemplo mediante la instauración de estrategias para llegar a acuerdos en la negociación colectiva del sector de las prendas de vestir.

FEDERACIÓN CAMBOYANA DE ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Camboya, que es uno de los países menos desarrollados de Asia, ha de afrontar importantes retos para desarrollar una relación funcional entre empleadores y trabajadores en el plano de la empresa. Las relaciones laborales son aún inmaduras, y su principal manifestación es que los conflictos en el sector formal se expresan en forma de huelgas, que muy a menudo son consideradas el primer recurso, y no el último, para la resolución de estos conflictos. La Federación Camboyana de Organizaciones de Empleadores y Asociaciones Empresariales (CAMFEBA) consideraba que la publicación de una guía, junto con formación en materia de prevención y resolución de conflictos, podría contribuir notablemente a mejorar las relaciones laborales al nivel de empresa y a reducir el número de huelgas. Además, la proliferación de organizaciones sindicales, especialmente en el sector de las prendas de vestir, les planteaba problemas importantes a algunos empleadores – varias empresas informaron de que en sus fábricas rivalizaban más de cinco sindicatos. Los empleadores consideraban que la aprobación de una nueva ley sobre las organizaciones sindicales era un instrumento esencial para la consolidación y la profesionalización del movimiento sindical en Camboya.

Otra de las cuestiones que la CAMFEBA debía abordar era la mejora de la imagen de los empleadores en el país, logrando que su voz se oyera mejor y que los medios cubriesen su actividad en mayor medida y con mensajes más ecuanímenes.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES PARA LOS EMPLEADORES

La CAMFEBA amplió sus servicios de formación elaborando y publicando una nueva guía con el apoyo técnico de ACT/EMP: Resolución de conflictos laborales para empleadores. Su objetivo era mejorar las relaciones laborales y prevenir los conflictos, y se utilizó como material en un nuevo curso de formación ofertado por la CAMFEBA a los empleadores de Phnom Penh y Seam Reap.

LEY SOBRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ACT/EMP organizó unas reuniones técnicas para que los miembros de la CAMFEBA conocieran mejor los aspectos fundamentales del derecho sindical. Y proporcionó a la organización asesoramiento técnico continuado durante el todo el proceso en que ésta remitió al gobierno sus propuestas al respecto, así como durante las negociaciones bipartitas y tripartitas.

En una reunión bipartita con los sindicatos, la CAMFEBA consiguió que se aceptara el principio de “un solo convenio colectivo por planteamiento empresarial”. Con ello se estabilizarán las relaciones laborales a nivel de empresa y se garantizará la manejabilidad de los convenios colectivos.

COBERTURA E IMAGEN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ACT/EMP proporcionó asimismo asistencia para el fortalecimiento y la mejora de la cobertura e imagen de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Camboya (GMAC) en los medios de comunicación. Mediante más frecuentes y mejores declaraciones de sus portavoces, y mediante más entrevistas en los medios, tanto la GMAC como la CAMFEBA han podido promover más eficazmente la imagen de los empleadores en Camboya.

FEDERACIÓN DE EMPLEADORES DE LA INDIA MERIDIONAL

Para los empleadores era un problema crucial la escasez de aspirantes a trabajar que tuvieran las calificaciones que ellos necesitaban. Reconociendo el papel que las organizaciones de empleadores pueden desempeñar en la identificación de las calificaciones demandadas y las condiciones de empleabilidad de los jóvenes, ACT/EMP se asoció con la Federación de Empleadores de la India Meridional (EFSI), que tiene su sede en Chennai, para abordar este asunto. El objetivo era orientar a la EFSI sobre cómo las organizaciones de empleadores podían mejorar esa situación estableciendo colaboraciones entre las instituciones que ofrecen formación y el mundo empresarial.

ENCUESTA SOBRE CALIFICACIONES

ACT/EMP prestó apoyo técnico y económico a la EFSI para realizar una encuesta y celebrar consultas con los empleadores sobre sus necesidades de personal calificado y para abordar los problemas expresados a ese respecto por las industrias locales del distrito de Kancheepuram, en el estado de Tamil Nadu. ACT/EMP contribuyó a que se establecieran acuerdos de colaboración entre la EFSI, las dependencias gubernamentales pertinentes, los sindicatos y las instituciones de formación, y ofreció asesoramiento sobre la adquisición de calificaciones por parte de los jóvenes.

CURSOS DE FORMACIÓN PARA JÓVENES

La EFSI puso en marcha un programa para tratar de colmar las lagunas de calificación identificadas en la encuesta. Se asociaron a este programa seis universidades politécnicas que elaboraron e impartieron a más de 250 jóvenes unos cursos hechos a medida en siete esferas diferentes. Muchos de los jóvenes que completaron los cursos fueron contratados por miembros de la EFSI, mientras que otros iniciaron sus propios negocios. Las colaboraciones que se han establecido bajo esta iniciativa seguirán desempeñando un papel muy útil en el futuro, cuando la EFSI tenga que abordar problemas relacionados con las calificaciones.

CONFEDERACIÓN DE EMPLEADORES DE FILIPINAS

En un contexto en el que rutinariamente se aprueban numerosas leyes laborales y sociales que pueden afectar negativamente a los empleadores y a las empresas, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) ha defendido sistemáticamente los intereses y derechos de los empleadores ante todas las ramas legislativas del gobierno. Cuando, en 2010, llegó un nuevo gobierno y comenzó una nueva legislatura, la ECOP decidió adoptar un papel más activo como agente de movilización y cabildeo, incluyendo la elaboración de posiciones sólidas y oportunas acerca de cuestiones cruciales que afectan a los empleadores y las empresas.

IDENTIFICACIÓN DE LAS PRIORIDADES CRÍTICAS EN MATERIA DE POLÍTICAS

ACT/EMP ofreció asesoramiento y apoyo técnicos a la ECOP para el desarrollo de su Agenda Política y Legislativa a Medio Plazo. Con la asistencia de ACT/EMP, la ECOP:

- Realizó una encuesta para identificar los problemas más importantes y las prioridades de los empleadores y las empresas.
- Organizó diálogos, grupos de discusión y reuniones, sobre cuestiones y políticas concretas, con sus miembros, grupos industriales y cámaras, para recopilar opiniones y validar la Agenda Política y Legislativa de la Confederación.
- Celebró consultas con los legisladores y los técnicos legislativos relevantes para fortalecer la cooperación mutua.

Con la asistencia de ACT/EMP, la ECOP elaboró un borrador de proyecto de ley sobre contratación y externalización, elaboró documentos en los que expresaba su posición sobre los proyectos legislativos en materia de seguridad en el empleo y del propuesto sistema salarial de dos niveles, y reforzó su apoyo a la creación de un Consejo Nacional de Eficiencia e Integridad.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES

Se creó el Grupo de Trabajo Técnico sobre Políticas Laborales y Sociales, en el que participaban diversos grupos empresariales, para contextualizar y fundamentar nuevas estrategias de movilización sobre las políticas. Gracias a esta iniciativa la ECOP tiene hoy más capacidad para contribuir de manera significativa al debate nacional sobre las cuestiones que más preocupan. Así, por ejemplo:

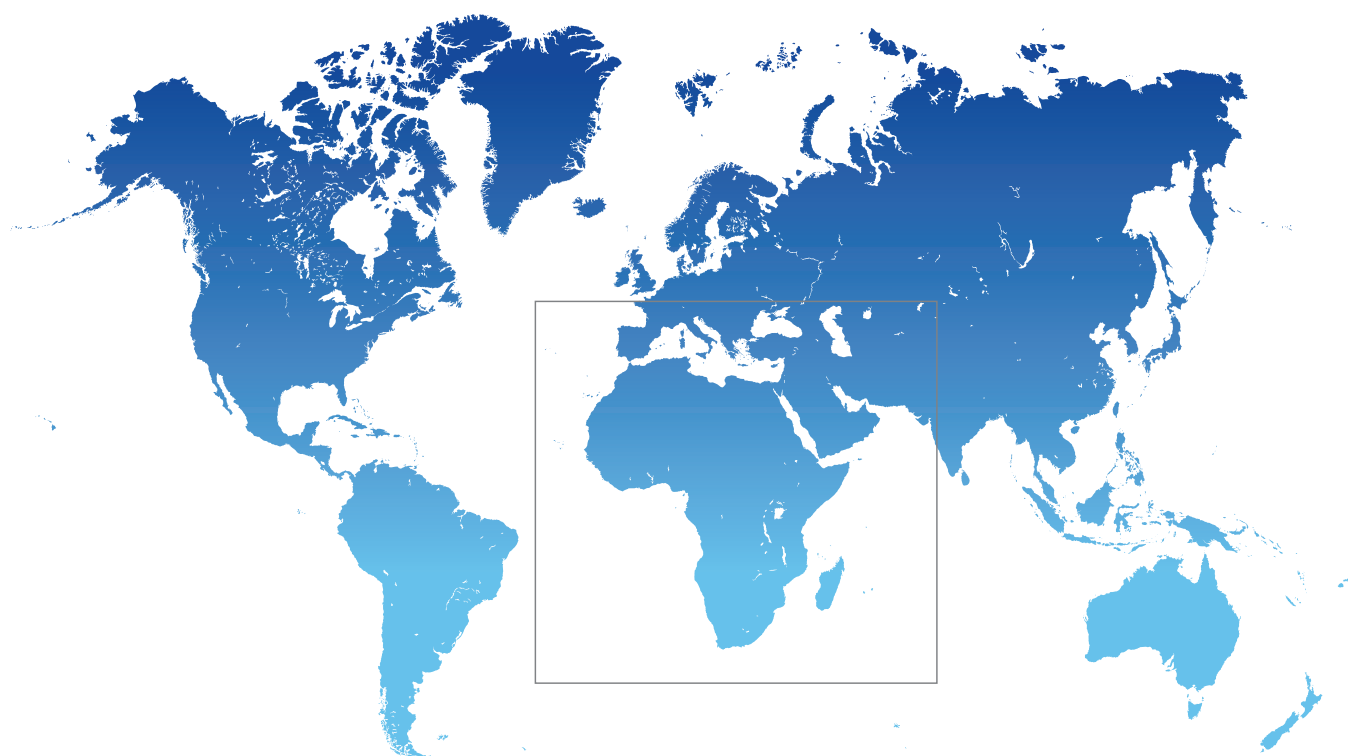
- La posición de la ECOP sobre la muy publicitada propuesta de salarios mínimos en dos niveles recibió una amplia cobertura en los medios de comunicación.
- Gracias a la insistencia de la ECOP en la necesidad de un planteamiento "tripartito" que garantizara la eficacia y calidad de los servicios del Ministerio de Trabajo y Empleo y de sus departamentos, se adoptó una resolución a tres en virtud de la cual se creaba, como organismo supervisor general, el Consejo Tripartito Nacional para la Eficacia y la Integridad (NTEIB).

PANORAMA REGIONAL : EUROPA Y ASIA CENTRAL

La situación y las necesidades de las organizaciones de empleadores en la región de Europa y Asia central siguen siendo muy diversas. Los especialistas sobre el terreno de ACT/EMP en Moscú y Budapest ofrecen asistencia técnica en esta región.

En la subregión de Moscú las organizaciones de empleadores siguen siendo en su mayoría relativamente débiles debido a la inestable situación política y económica. La labor de ACT/EMP en 2010-11 se centró en la creación de capacidad básica a partir de auditorías de las organizaciones (análisis SWOT), así como en la formación de personal directivo (gobernanza, planificación estratégica, obtención de ingresos, gestión de las afiliaciones y movilización). Algunas organizaciones recibieron también formación sobre evaluación de riesgos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), lo que mejoró su capacidad para atender y ayudar a sus miembros en este ámbito. De cara al bienio 2012-2013 se pretende seguir esta misma línea actualizando las auditorías a las organizaciones de la región, fomentar la planificación estratégica y mejorar su capacidad para desarrollar servicios. Además, en el caso de algunas organizaciones, están previstas actividades de capacitación para mujeres emprendedoras.

A pesar del impacto de la crisis económica, en la subregión de Budapest las organizaciones de empleadores están más desarrolladas y se han mantenido relativamente estables. En 2010-2011, la cooperación técnica de ACT/EMP se concentró en la prestación de servicios a los miembros en el ámbito de la SST, la fijación de salarios y la prevención/resolución de conflictos. Se ayudó también a reforzar el papel que desempeñan las organizaciones en la transposición de las directivas de la UE a las legislaciones nacionales respectivas, con miras a conseguir un entorno adecuado para la actividad empresarial y apoyar las actividades de creación de empleo que están actualmente en curso. En 2012-2013 la asistencia se dedicará sobre todo a conseguir un entorno empresarial propicio para los negocios sostenibles y viables, con especial atención a las mujeres emprendedoras. También se seguirá trabajando para reforzar el papel de las organizaciones en la transposición de directivas europeas a las legislaciones nacionales.



UNIÓN REPUBLICANA DE EMPLEADORES DE ARMENIA

Con el aumento del número de afiliados, la Unión Republicana de Empleadores de Armenia (UREA) se vio en la necesidad de mejorar la eficiencia de sus estructuras agrupándolos en asociaciones sectoriales y regionales. Al mismo tiempo, la UREA estaba tratando de ampliar los servicios que ofrecía a las empresas miembros, especialmente en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo.

NUEVAS ASOCIACIONES SECTORIALES

Con arreglo al programa de ACT/EMP que promueve el hermanamiento de organizaciones nacionales de empleadores (OEDE) , la UREA recibió asistencia técnica por conducto de la cooperación ordinaria y del intercambio de información con asociaciones sectoriales de empleadores pertenecientes a la Organización Nacional de Empleadores de Chipre (ONEC).

Gracias a esta ayuda, la UREA pudo mejorar su gestión y ampliar su afiliación creando dos nuevas asociaciones sectoriales de empleadores. Una de ellas se centra en la gestión de la calidad difundiendo buenas prácticas entre las empresas armenias y ayudando a los exportadores a obtener el certificado Eurocode. La segunda asociación sectorial se centra en las agencias de empleo privadas. Ofrece información sobre el mercado laboral en su página web y trata de mejorar la legislación sobre el empleo; además, difunde entre sus miembros buenas prácticas en aplicación de los códigos de conducta de la OIT.

AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Otro de los servicios que prestó ACT/EMP fue un programa de formación de formadores, al nivel de empresa, sobre evaluación de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST) y mejora de las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas. Gracias a ello, la UREA pudo mejorar sus servicios de SST y ampliar su unidad específicamente dedicada a estas cuestiones. Entre los nuevos servicios que ahora ofrece se encuentran la capacitación de expertos en inspección de empresas, procedimientos y evaluación de riesgos, así como un servicio de consultoría basado en la norma OIT-SST de 2001 y la puesta en marcha de cursos prácticos de formación de formadores sobre SST.

ASOCIACIÓN SERBIA DE EMPLEADORES

En lugar de establecer un calendario de actividades de formación que les sirviera a los miembros de la organización para planificar su asistencia, la Asociación Serbia de Empleadores (ASE) ofrecía esos servicios anunciándolos con poca antelación. Del mismo modo, aunque la ASE representaba a los empleadores en las negociaciones colectivas sectoriales y en las negociaciones tripartitas de cara a un gran acuerdo colectivo a nivel nacional, reconocía la necesidad de identificar de manera más sistemática los costos y problemas específicos de los diversos grupos de empresas afiliadas.

UN NUEVO CENTRO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Con el propósito de reforzar sus servicios de formación, ACT/EMP prestó apoyo a un viaje de estudios de la ASE a Croacia para aprender cómo se pone en marcha un centro de formación, realizó un curso práctico sobre "formación de formadores" en materia de gestión de los recursos humanos y contribuyó económicamente a seis cursos prácticos impartidos por personal de la ASE sobre prevención y resolución de conflictos en las empresas mediante una mejor gestión del personal. Gracias a la apertura del nuevo Centro de Educación y Formación (PETUM), la ASE puede ofrecer a sus miembros actuales y potenciales formación sobre un amplio abanico de cuestiones legales y relacionadas con la gestión de los recursos humanos. El apoyo y el patrocinio de sus miembros, además, han permitido a la organización anunciar en calendarios semestrales sus cursos de formación, que serán impartidos por su propio personal y en asociación con otros programas de formación. Los miembros del ASE patrocinan la elaboración y difusión de esos calendarios de formación.

ESTUDIOS SOBRE LOS COSTOS NO SALARIALES

Con la asistencia de ACT/EMP, la ASE llevó a cabo tres estudios sobre los costos no salariales de los empleados en general, así como varios estudios específicos en los sectores de la transformación de productos agrícolas y el turismo/servicios de catering. Esos estudios se presentaron en una conferencia especial cuyo objetivo era que el gobierno y los dirigentes sindicales conocieran el costo real de la actividad empresarial en Serbia. Por otro lado, se organizó un seminario para que los medios de comunicación comprendieran claramente la magnitud de esos costos, con lo que además la ASE logró una mayor cobertura y atención por parte de los medios. Al difundir así la realidad de los costos empresariales no salariales, la ASE pudo mejorar los servicios de asesoramiento y movilización que presta a sus miembros inmersos en negociaciones colectivas, que pudieron alcanzar con ello mejores resultados.

ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES DE BOSNIA Y HERZEGOVINA

La Asociación de Empleadores de Bosnia y Herzegovina (AEBH) solicitó asesoramiento sobre el papel que debía desempeñar en el proceso de incorporación a la Unión Europea, para garantizar una contribución sólida del mundo empresarial a ese proceso. Una de las primeras cuestiones que tenían que abordar los empleadores era el proyecto gubernamental de introducir un salario mínimo.

ESTUDIO SOBRE COSTOS Y OBSTÁCULOS A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Con ayuda de la Organización de Empleadores de Eslovenia, ACT/EMP organizó un seminario técnico para la Asociación de Empleadores de Bosnia y Herzegovina (AEBH) sobre las directivas de la Unión Europea y otras cuestiones relativas a la integración. Para analizar los problemas relacionados con el salario mínimo (y con otros costos laborales no salariales), se realizó en los países de esta subregión una encuesta. Los resultados de esta encuesta se presentaron en un curso práctico centrado en la pregunta siguiente: ¿qué tipo de investigación necesita realizar una organización de empleadores para cubrir todos los ámbitos de interés que se plantean en los foros tripartitos? ACT/EMP también prestó apoyo técnico y financiero a la realización de un estudio en profundidad de los costos de la actividad empresarial y de los obstáculos con que tropiezan las empresas, así como a la confección de una nueva página web de la AEBH que permitiera una comunicación más eficaz y oportuna con los miembros y un mejor servicio de información y asesoramiento.

Los resultados de ese estudio se hicieron públicos, y se elaboró una estrategia concreta de cabildeo para superar los obstáculos que se habían identificado. Todo ello se presentó en una conferencia nacional a la que se invitó a las principales partes interesadas, y se puso también a disposición del público general en la nueva página web de la organización.

PUBLICACIONES 2010-2011

- Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales
- Informe del Simposio Internacional de la OIT sobre las organizaciones de empleadores. La empresa de representar a las empresas, 5-6 de septiembre de 2011, Ginebra, Suiza
- Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso
- Freedom of Association and Development
- An Introductory Guide for Employers' Organizations: Tackling Youth Employment Challenges - An overview of possible actions and policy considerations
- Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas
- Convencer comunicando. Hacer que se oiga la voz de las empresas
- Labour Market Policies: Some Tentative Lessons from the Crisis for Employer Organizations
- The Role of Employers' Organizations in Growth and Sustainable Enterprise Promotion
- Las organizaciones de empleadores responden al impacto de la crisis
- Maximizing the opportunities for Employers' Organizations in the framework of Decent Work Country Programmes

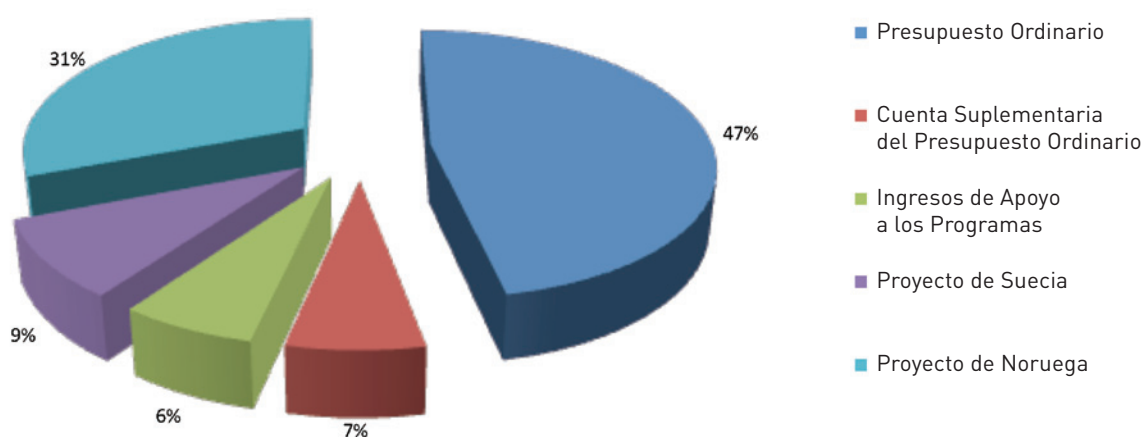
Todas las publicaciones de ACT/EMP están disponibles en su página web :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/pubs.htm>

DATOS FINANCIEROS

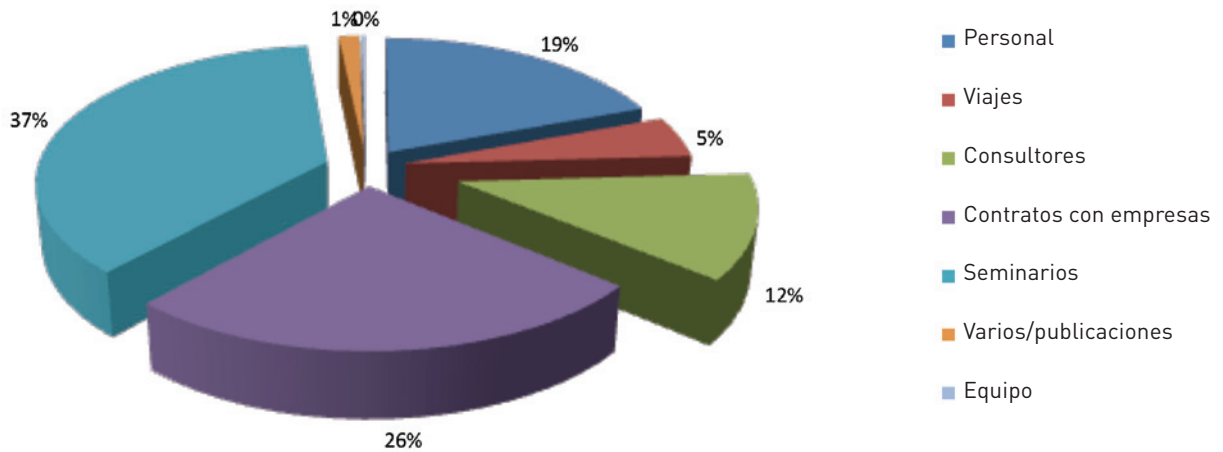
El programa de de cooperación técnica de ACT/EMP se financia con cargo al Presupuesto Ordinario de la OIT, que se complementa con recursos extrapresupuestarios procedentes de programas de cooperación técnica financiados por donantes de la OIT (en el bienio al que se refiere el presente informe contribuyeron al programa de cooperación técnica de ACT/EMP los gobiernos de Noruega y Suecia), de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (contribuciones voluntarias de donantes, no asignadas a fines específicos, al programa de cooperación técnica de la OIT) y de los Ingresos de Apoyo a los Programas (gastos de apoyo a los programas que se sufragan con contribuciones extrapresupuestarias a la OIT).

ACT/EMP combina los recursos de que dispone para conseguir una masa crítica que le permita obtener resultados. Las aportaciones típicas de ACT/EMP al programa de cooperación técnica son dietas y viajes de personal y, con una perspectiva de más largo plazo, el costo de la formación que se imparte, el desarrollo de nuevos productos, las misiones de estudio y los consultores externos.

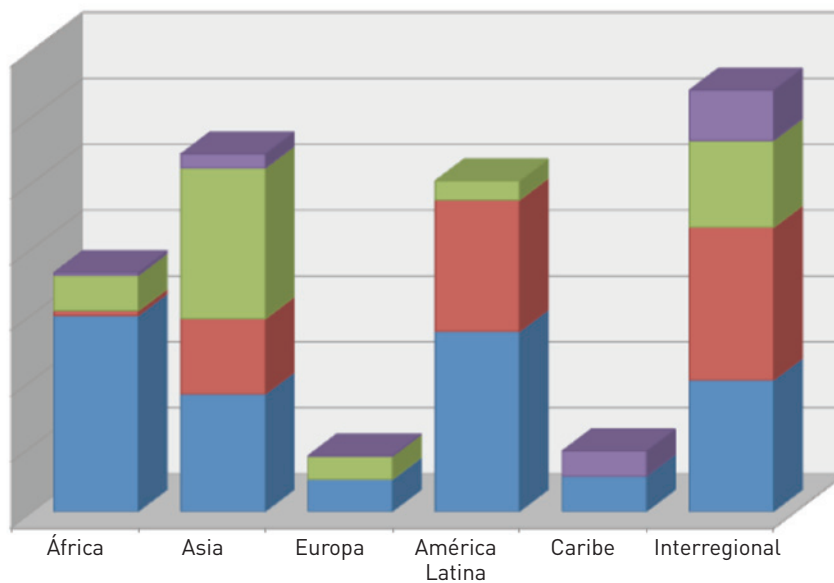
FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA COOPERACIÓN TÉCNICA DE ACT/EMP EN EL BIENIO 2010-2011 (EN DÓLARES ESTADOUNIDENSES)



GASTOS DE ACT/EMP POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS, 2010-2011



GASTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE ACT/EMP POR REGIONES, 2010-2011



IAP: Ingresos de Apoyo a los Programas

Proyectos CT: Cooperación técnica financiada con fondos extrapresupuestarios (Suecia y Noruega)

CSPO: Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario de la OIT

CTPO: Presupuesto Ordinario de la OIT

EL EQUIPO DE ACT/EMP

CONTACTOS PARA INFORMACIÓN

SEDE EN GINEBRA

Secretaría

Tel.: (+41) 22 7997717
Fax: (+41) 22 7998948
E-mail: actemp@ilo.org

Directora

Deborah France-Massin

Tel.: (+41) 22 7996784
E-mail: france@ilo.org

Roy Chacko

Tel.: (+41) 22 7997704
E-mail: chacko@ilo.org

Rafael Gijon von Kleist

Tel.: (+41) 22 7997719
E-mail: gijon@ilo.org

Christian Hess

Tel.: (+41) 22 7997621
E-mail: hess@ilo.org

Anne-Brit Nippierd

Tel.: (+41) 22 7998575
E-mail: nippierd@ilo.org

Francis Sanzouango

Tel.: (+41) 22 7996865
E-mail: sanzouango@ilo.org

Ilka Schoellmann

Tel.: (+41) 22 7996256
E-mail: schoellmann@ilo.org

Tugschimeg Sanchir

Tel.: (+41) 22 7997017
E-mail: tugschimeg@ilo.org

Jae-Hee Chang

Tel.: (+41) 22 7998238
E-mail: changji@ilo.org

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT, TURÍN

Secretaría de ACT/EMP en Turín

Tel.: (+39) 011 6936590
Facsimile: (+39) 011 6936683
E-mail: actempturin@itcilo.org

Arnout de Koster

Tel.: (+39) 011 6936570
E-mail: a.dekoster@itcilo.org

Jeanne Schmitt

Tel.: (+39) 011 6936373
E-mail: j.schmitt@itcilo.org

Paolo Salvai

Tel.: (+39) 011 6936904
E-mail: p.salvai@itcilo.org

ÁFRICA

ETD/OP-El Cairo (África septentrional)

Eric Oechslin

Tel.: (+202) 23 999 331
Facsimile: (+202) 273 62 358
E-mail: oechslin@ilo.org

OSR - Addis Ababa

Hezron M. Njuguna

Tel.: (+251) 11 5444117
Fax: (+251) 11 5513633
E-mail: njuguna@ilo.org

ETD/OP - Dakar

Currently Vacant

Tel.: (+221) 33 8892989

ETD-Pretoria (África meridional)

Rose Karikari Anang

Tel.: (+27) 12 4318800 / 13
Fax: (+27)
E-mail: anang@ilo.org

ETD/OP-Yaoundé (África central)

Ousmane Touré

Tel.: (+237) 22505214 / 22505200
Fax: (+237) 22217446 / 22202906
E-mail: toureo@ilo.org

ESTADOS ÁRABES

ETD-Beirut (Estados árabes)

Gary Rynhart

Tel.: (+961) 1 752400 Extn. # 229

Fax: (+961) 1 752405

E-mail: rynhart@ilo.org

ASIA

ETD-Bangkok (Asia oriental)

Dragan Radic

Tel.: (+66) 2 2882201

Fax: (+66) 2 2883058, 2883043

E-mail: radic@ilo.org

ETD-Bangkok

(Asia sudoriental y el Pacífico)

Miaw Tiang Tang

Tel.: + 662) 2881708

E-mail: tang@ilo.org

ETD-Nueva Delhi (Asia meridional)

Gotabaya Dasanayaka

Tel.: (+91) 11 24602101/02/03

Fax: (+91) 11 24647973

E-mail: gota@ilo.org

EUROPA

ETD/OP-Budapest

(Europa central y oriental)

Anne Knowles

Tel.: (+36) 1 3014900

Fax: (+36) 1 3533683

E-mail: knowles@ilo.org

ETD/CO-Moscú

(Europa oriental y Asia central)

Currently vacant

OFICINA REGIONAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (LIMA)

ETD/OP -Lima (Países andinos)

Jorge Illingworth

Tel.: (+511) 6150300

Fax: (+511) 6150401

E-mail: illingworth@oit.org.pe

OR - Lima

Luis Gonzalez

Tel.: (+511) 6150300

Fax: (+511) 6150401

E-mail: gonzalezl@oit.org.pe

ETD/OP -San José (América central)

Lorenzo Peláez Dorantes

Tel.: (+506) 2078700

Fax: (+506) 2808511

E-mail: pelaez@sj.oit.or.cr

ETD/OP-Santiago

(Cono Sur de América Latina)

Andrés Yurén

Tel.: (+56) 2 5805557

Fax: (+56) 2 5805580

E-mail: yuren@oit Chile.cl

ETD/OP-Puerto España (Caribe)

Luesette Howell

Tel.: (+1868) 6276304 Extn. # 449

Fax: (+1868) 6278978

E-mail: howell@ilocarib.org.tt

ISBN 978-92-2-326287-7



9789223262877