

ACTUALIDAD EMPRESARIAL INTERNACIONAL

Septiembre 2019



CEOE INTERNACIONAL

CEOE

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Índice

Encuentros y Reuniones.....	3
PRESENTACIÓN V EDICIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS ESPAÑOLAS EN MARRUECOS (CEOE, 20 DE JUNIO 2019)	3
COMISIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES DE CEOE (CEOE, 25 JUNIO 2019)	5
SESIÓN SOBRE EL ACUERDO ENTRE LA UE-MERCOSUR CON ROCÍO FRUTOS, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA COMERCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (CEOE, 9 JULIO 2019).....	6
ENCUENTRO EMPRESARIAL ESPAÑA-EMIRATOS UNIDOS (CEOE, 12 DE JULIO 2019).....	10
PREPARATIVOS PARA EL BREXIT (EMBAJADA BRITÁNICA EN ESPAÑA, 18 JULIO 2019)	12
Viajes y Visitas	14
CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – CEOE INTERNACIONAL Y DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES CEOE (GINEBRA, 10-21 JUNIO 2019).....	14
XXX REUNIÓN DE PRESIDENTES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES IBEROAMERICANAS-CEIB (GINEBRA, 17 JUNIO 2019)	31
FORO DE INVERSIONES Y COOPERACIÓN EMPRESARIAL (CASABLANCA, 1-2 JULIO 2019)	33

ENCUENTROS Y REUNIONES

PRESENTACIÓN V EDICIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS ESPAÑOLAS EN MARRUECOS (CEOE, 20 DE JUNIO 2019)

El pasado jueves 20 de junio, CEOE presentó la V edición del programa de formación para la internacionalización de empresas españolas en Marruecos. A través de este programa que comenzará el próximo mes de septiembre, CEOE trata de facilitar la creación de proyectos específicos de internacionalización y la expansión de las empresas españolas en el mercado marroquí.

En esta jornada, que reunió a expertos, instituciones y múltiples empresas, se informó además sobre la situación económica y oportunidades de negocio en el país y arbitraje y seguridad jurídica en las inversiones hispano-marroquíes.

El Secretario General de CEOE, José Alberto González-Ruiz, inauguró la jornada destacando la importancia de que las empresas españolas se internacionalicen y valoró muy positivamente el proceso de adaptación de éstas al iniciar un negocio en terceros mercados. En este sentido, recaló la utilidad de este programa de formación ya que permite conocer en profundidad toda la información necesaria para entrar en el mercado marroquí.

El Director de Internacionalización de ICEX Javier Serra, analizó el potencial que tienen ambos países y puntualizó que Marruecos es un imán para la inversión extranjera y un referente para la región en términos de economía, política y calidad institucional. Javier Serra subrayó además que España y Marruecos han aumentado su interdependencia económica, tanto sus exportaciones como importaciones se han incrementado considerablemente en los últimos años, y que Marruecos es el primer socio comercial en África.

En cuanto a la situación económica del país, el Consejero Jefe de la Oficina Económica y Comercial de España en Rabat, Luis Oscar Moreno, proporcionó una visión general en la que señaló la mejoría en los rankings, como el de Doing Business, la cual ha sido propiciada por las mejoras llevadas a cabo en el país tales como el acceso a la tecnología, la gestión eficiente de aduanas, o la disminución de tiempo en el registro de la propiedad entre otras.

Luis Oscar resaltó la presencia de las empresas españolas y las oportunidades de negocio en el país vecino destacando el sector automovilístico, en el que se espera alcanzar un nivel de producción de alrededor de un millón de vehículos gracias al aumento de la inversión, y el energético donde se desarrollará la 3ª interconexión eléctrica entre España y Marruecos.

El Consejero Asuntos Económicos y Empresariales de la Embajada del Reino de Marruecos en España, Aziz El Atiaoui por su parte, recaló el crecimiento que ha experimentado Marruecos en los últimos años y el aumento de producción en diversos sectores, lo cual ha favorecido la creación de vínculos con España.

Según apuntó, esto ha sido posible gracias a su estabilidad política y económica, al aumento de las infraestructuras de calidad, o la evolución de costes competitivos salariales y logísticos entre otros factores. Aziz El Atiaoui también remarcó las buenas relaciones existentes entre ambos países siendo prueba de ello, la última visita de Sus

Majestades los Reyes de España a Marruecos el pasado mes de febrero, en la que se firmaron varios acuerdos entre ambos países.

A continuación, la Directora de Desarrollo de CEOE Formación, Nuria Torrijos y la Directora General del Consejo Económico Marruecos-España (CEMAES), Houda Benghazi.

En primer lugar, Nuria Torrijos señaló que se trata de un programa fresco ya que se modifica en base al *feedback* obtenido y que cuya metodología se basa en proporcionar a las empresas españolas que buscan introducirse en este mercado, la información necesaria sobre el país y el mercado de destino. Para ello, el programa ofrece una formación experiencial con expertos profesionales de diversas áreas, así como con instituciones marroquíes y españolas. Durante la realización del programa también se fomenta el networking tanto en España como en Marruecos con profesionales y empresas de diversos sectores.

Seguidamente, Houda Benghazi insistió en que los contenidos del programa se adaptan directamente a las empresas y explicó que el programa se estructura en diversas jornadas donde se tratan temas relacionados con la fiscalidad, la financiación o el marco legal en el país entre otras cuestiones y se concluye con una jornada presencial en Marruecos.

En relación a arbitraje y seguridad jurídica en las inversiones hispano-marroquíes, el Presidente de la Corte Hispano Marroquí de Arbitraje, Javier Iscar señaló que en el proceso de internacionalización de las empresas, se debe prestar especial atención a la jurisdicción y el arbitraje. Aunque tanto Marruecos como España han resuelto conflictos gracias a un arbitraje internacional, Javier Iscar incidió en la necesidad de contar con cláusulas bien redactadas y en la importancia de verificar bien todos los términos y condiciones de antes de firmar cualquier documento.

Por su parte, el CFO de Evlox, Daniel Hervás relató su experiencia como participante en la III edición programa de formación, la cual calificó de muy positiva. Según relató, aunque su empresa lleva más de 30 años en el mercado marroquí, con el programa no solo adquirió un conocimiento profundo del país, sino que además aprendió a internacionalizarse como profesional.

En su intervención, el Presidente de ALSA, Jorge Cosmen apuntó que la presencia en Marruecos requiere un aprendizaje y un análisis constante del mercado así como ser receptivo y adaptarse a las necesidades de cada región. Identificó así dos claves de éxito: las personas y los valores. En este aspecto, afirmó que cuentan con gente formada en Marruecos, lo que supone un intercambio de talento, y con la confianza y el reconocimiento de las autoridades. Actualmente ALSA es la primera empresa de transporte urbano en Marruecos.

En la clausura de la jornada, el Jefe de Misión Adjunto de la Embajada del Reino de Marruecos en España, Badre Rochdi insistió en fomentar la internacionalización de las empresas españolas en Marruecos y ayudarlas a crecer. Para ello, es importante extender las relaciones bilaterales para así lograr un mayor acercamiento y conocimiento de ambos países añadió. En esta línea, Badre Rochdi hizo énfasis en la necesidad de invertir especialmente en zonas industriales para favorecer la instalación de las empresas en el país y su extensión a otros países de África.

Por último, la Presidenta de CEOE Internacional, Marta Blanco subrayó la capacidad de éxito del programa y el papel que juegan la CEOE y la CGEM con CEMAES en las intensas relaciones entre España y Marruecos. Marta Blanco concluyó la jornada aludiendo al gran interés e intensa actividad de las empresas españolas en el país vecino y a la celebración del Foro de inversiones y cooperación empresarial España – Marruecos en julio en Casablanca.

COMISIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES DE CEOE (CEOE, 25 JUNIO 2019)

La presidenta de CEOE Internacional, D^a Marta Blanco presidió la Comisión de Relaciones Internacionales (CEOE Internacional), el pasado 25 de junio. En dicha comisión se trató el contexto económico internacional y, en concreto, las tensiones comerciales. Para abordar este asunto, se contó con la participación del Investigador principal del Real Instituto Elcano, D. Federico Steinberg. Durante su intervención, analizó el contexto internacional, las relaciones comerciales tensiones comerciales y la rivalidad tecnológica entre Estados Unidos y China, así como las implicaciones que todo ello podría tener para las empresas españolas.

- Tras unas palabras de bienvenida de D^a Marta Blanco, tuvo lugar la intervención de D. Federico Steinberg sobre las nuevas dinámicas del comercio internacional y el auge del proteccionismo global. Se resaltaron algunas de las nuevas tendencias globales, como la convergencia, la interdependencia, o la multipolaridad. Además, destacó como el crecimiento masivo que se espera de China en los años venideros representan una amenaza para una Estados Unidos cada vez más proteccionista en cuanto a multilateralismo y acuerdos comerciales se refiere.
- No obstante, D. Federico Steinberg describió el ambiente actual como *“excesivamente catastrofista”*. En este sentido, recalcó como las tendencias globales actuales van a sufrir un cambio en los próximos años, y como la multipolaridad global va aumentar, y países como China, Indonesia, o India van a incrementar su poder económico. Además, el comercio de servicios está disminuyendo, y otros factores como las *new technologies* se están mezclando con la globalización, y están causando una mayor influencia en el orden mundial.
- En esta misma línea, Steinberg destacó el aumento de complejidad en el comercio global, con la creación de cadenas de valor, y el aumento de actores durante todo el proceso de comercio. Todo esto, sumado al aumento del populismo frente a una sensación de globalización está provocando una desaceleración del comercio internacional. Se comentó también, el incremento de problemas en la agenda comercial; tales como el cambio climático, los derechos humanos, o la desigualdad, y como estos asuntos se han sumado a la transformación del orden comercial multilateral; como es el neoproteccionismo de Estados Unidos, o el auge de China. Asimismo, señaló que la Unión Europea se encuentra actualmente ante un nuevo escenario en el que actúa como principal actor comercial e inversor global, y como gran beneficiado de las últimas décadas de la globalización.
- D. Federico Steinberg, afirmó que la Organización Mundial del Comercio (OMC) es un instrumento poco útil para liberalizar el comercio del siglo XXI, y describió como el modelo de financiación y exportación chino es lo que está provocando su crecimiento, confrontado por Donald Trump, y que está creando una tensión latente en el ambiente global. El analista del Real Instituto Elcano destacó como es realmente muy difícil evitar un conflicto, y describió las visiones positivas y negativas que existen respecto a este conflicto. La Unión Europea, ante este nuevo escenario en el que existe una crisis del sistema multilateral de comercio, defiende la necesidad de preservar el orden internacional. La OMC es el mínimo común denominador y la UE tiene que hacer un esfuerzo por preservar dicho orden internacional en sus relaciones con los diferentes bloques económicos.
- En el ámbito económico, la guerra comercial debe inquietar a nivel de producción, crecimiento, y empleo en términos netos. A nivel político, debe de preocupar la pérdida de confianza entre países, y la posible destrucción de las débiles instituciones que existen en cuanto a la gobernanza de la globalización. Pese a que la situación pueda derivar a peor, se recordó que la política comercial no puede seguir aislada del resto de políticas, y que se deberían de integrar con política de defensa de la competencia e industrial,

internacionalización del euro, regulación de la globalización financiera, y política exterior en sentido amplio, así como trabajar para legitimar la apertura comercial y financiera. Y, en este contexto, la UE debe mantener la unidad de acción.

- El investigador principal del Real Instituto Elcano terminó destacando que es poco probable que se produzca una desglobalización rápida e intensa, no obstante, habrá una corrosión en la globalización. Ante esto, la Unión Europea tiene la tarea de cohesionarse, afinar sus herramientas de política exterior y aprender a jugar en un mundo pleno de nacionalismo, neoimperialismo, y rivalidad entre grandes potencias.

SESIÓN SOBRE EL ACUERDO ENTRE LA UE-MERCOSUR CON ROCÍO FRUTOS, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA COMERCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (CEOE, 9 JULIO 2019)

Con fecha 9 de julio de 2019, se celebra la sesión extraordinaria de la Comisión de Relaciones Interacciones de CEOE Internacional para tratar e informar sobre el Acuerdo Comercial UE-Mercosur. Durante la sesión, presidida por D^a Marta Blanco, se contó con la participación de D^a Rocío Frutos, Subdirectora General de Política Comercial de la Unión Europea.

A lo largo del encuentro, Rocío Frutos incidió sobre el contexto en el cual se ha alcanzado el acuerdo político entre UE-Mercosur, el calendario, los aspectos generales y los aspectos sectoriales del mismo. En una segunda parte de la sesión, los asistentes al encuentro pudieron plantear cuestiones concretas sobre el acuerdo y transmitir sus impresiones.

A continuación, se detallan los aspectos más relevantes de la sesión:

CONTEXTO

- El acuerdo político alcanzado con Mercosur ha sido un asunto prioritario para España.
- A lo largo de las negociaciones, que empezaron en el año 1999, el papel desempeñado por España para el impulso del acuerdo ha sido clave para la consecución de este.
- Cabe resaltar el apoyo mostrado por nuestro país en el año 2016 que permitió la reanudación de las negociaciones del acuerdo, así como la carta de apoyo presentada recientemente ante el presidente de la Comisión Europea que fue liderada por España.
- La UE ha sido la primera en firmar un acuerdo con Mercosur, lo que se considera un éxito al tratarse de un bloque muy cerrado, en el que existen 260 millones de consumidores. Pese a no tratarse de un acuerdo perfecto, se establecen las bases para una futura modernización de este.
- España exportó casi 4.000 millones de mercancías a Mercosur en 2018, siendo las importaciones superiores a 6.700 millones. Pese al déficit en la balanza comercial de bienes, España presenta un superávit en servicios de algo más de 2.000 millones de euros. En cuanto al Stock de inversiones, este alcanza los 52.000 millones de euros, un claro reflejo de la importancia de este bloque para nuestro país.

- La UE exportó 45.000 millones de euros, siendo el máximo exportador a Mercosur por detrás de China. El Stock de inversiones alcanza los 381.000 millones de euros.
- Se estima que las empresas europeas ahorren 4.000 millones de euros al año en aranceles, siendo este ahorro 8 veces superior al previsto en el acuerdo CETA y 4 veces al esperado en el acuerdo comercial con Japón. Se estima que las exportaciones de UE se incrementen en 40.000 millones de euros en un plazo de 5 años.

CALENDARIO

- El hecho de que se haya cerrado un acuerdo político implica que los negociadores han llegado a un acuerdo respaldado por los líderes de ambos bloques y que las grandes líneas de negociación han sido cerradas.
- No obstante, quedan ciertos aspectos pendientes que deben de ser concretados a nivel técnico. La SEC se pone a disposición para recibir las sugerencias de los representantes sectoriales de forma que el acuerdo sea lo más favorable posible para España.
- Una vez concretados los aspectos técnicos, el texto completo debe ser aprobado por el Consejo Europeo, que de forma optimista se produciría en un plazo de en torno a 5-6 meses.
- Tras dicha aprobación, se realizará la revisión jurídico – lingüística (en un plazo estimado de 6-7 meses), para traducir el documento a todos los idiomas oficiales y aprobarlo posteriormente por el Consejo Europeo.
- A continuación, los países deben firmar el acuerdo y posteriormente debe ser ratificado por el Parlamento Europeo. Una vez aprobado por el Parlamento, el pilar comercial entrará en vigor provisional al tratarse de un acuerdo EU only (no incluye protección de inversiones).
- De forma optimista y orientativa, el Consejo Europeo iniciaría el debate sobre el acuerdo en verano de 2020 y el Parlamento Europeo dará su aprobación a principios de 2021.

ASPECTOS GENERALES

Aranceles

- Mercosur liberalizará el 91% de las importaciones procedentes de la UE y el 91% de las líneas arancelarias, de las cuales el 72% se liberalizará en menos de 10 años.
- Productos industriales: el sector del automóvil y componentes se liberaliza totalmente, salvo ciertos matices.
- El sector agroalimentario: eliminación de aranceles del 93% de las líneas arancelarias (liberalización total del comercio de aceite de oliva, el vino, las frutas frescas...). En cuanto a los productos sensibles, existe un contingente. Se constata la sensibilidad de los sectores agrícolas, no obstante, debe tenerse en cuenta que existen medios de protección como las salvaguardias contempladas en el acuerdo.
- La UE va a liberalizar el 92% de las importaciones provenientes de Mercosur que son el 95% de las líneas arancelarias, de las cuales el 66% ya estaban liberalizadas. La liberalización se realizará en un plazo de hasta 10 años.

- Productos agroalimentarios: se liberalizan el 82% de las importaciones y con contingentes para los productos sensibles. Se contempla la cláusula de salvaguardia bilateral, que permite que se retiren temporalmente las preferencias del acuerdo en determinados supuestos.

Barreras no arancelarias

- SPS: Medidas sanitarias y Fitosanitarias: la UE no va a disminuir sus estándares de calidad a través de ningún acuerdo comercial. Todos los productos tendrán que cumplir con la normativa de la UE. Esto aplica a las normas de seguridad alimenticia que permanecerán inalteradas. Se mantiene el principio de precaución, que es irrenunciable para la UE. Se mejorará el intercambio de información, lo que implica un conocimiento con mayor antelación de los problemas en materia de SPS. Se reconoce el principio de regionalización y a la UE como entidad única. También hay disposiciones en materia de bienestar animal y de lucha contra la resistencia antimicrobiana.
- TBT: Regulaciones técnicas: se toman las normas OMC como base para los reglamentos técnicos nacionales. Se realizan menciones específicas a la organización ISO, a la organización internacional de telecomunicaciones y al Codex Alimentarius, entre otros. Se contempla una mayor transparencia en licencias de importación y exportación, no permitiéndose las concesiones automáticas. Se prohíben los subsidios a la exportación y medidas de efecto equivalente.
- Desarrollo sostenible: se recoge el compromiso a implementar de manera efectiva el Acuerdo de París en cuanto al cambio climático y de lucha contra la deforestación. Las partes se comprometen a cumplir con las convenciones fundamentales de la OIT.

ASPECTOS SECTORIALES

Sectores industriales

- Mercosur liberalizará completamente los vehículos de pasajeros, que parten de un arancel del 35%. El plazo de liberalización se fija en 15 años, con un periodo de gracia de 7 años acompañado de un contingente y un arancel intra-cuota (de la mitad del arancel de NMF). Tras el periodo de gracia, los aranceles se irán reduciendo hasta llegar a cero al finalizar el periodo mencionado de 15 años.
- Los componentes se liberalizan completamente, partiendo de un arancel de 14-18%. En cuanto a maquinaria, se liberaliza el 93% de las exportaciones. Los aparatos y material eléctrico quedan liberalizados en su mayoría. Los productos farmacéuticos pasan de un arancel de 2-18% a liberalizados totalmente en su mayoría. Se liberalizan prácticamente todas las líneas arancelarias de las prendas de vestir de punto. El resto de las prendas de vestir se liberalizan por completo.
- En cuanto a las reglas de origen en el sector automoción, se establece un 45% de material no originario para automóviles y un 50% para componentes de automóviles.

Sectores agroalimentarios

- Mercosur va a eliminar gradualmente los aranceles del 93% de las líneas arancelarias de nuestras exportaciones, 95% en valor.

- Se liberaliza totalmente el aceite de oliva, las frutas frescas y los tomates en conserva, entre otros.
- En cuanto al vino, los primeros 12 años existirá un precio mínimo para el vino espumoso. El vino a granel se excluye, no liberalizándose recíprocamente.
- Existirán cuotas libres de arancel para exportaciones comunitarias de queso, leche en polvo y preparados para lactantes.
- Se protegerán 350 IG (de las cuales hay aproximadamente 60 españolas).
- La UE liberalizará el 82% de las importaciones de los productos agroalimentarios, un porcentaje inferior al liberalizado por Mercosur.
- En cuanto a los contingentes de productos sensibles:

Carne de vacuno: 99.000 toneladas

Aves de corral: 180.000 toneladas

Porcino: 25.000 toneladas

Azúcar: se mantiene la cuota OMC pero se liberaliza el arancel intra-cuota (se añade un contingente de 10.000 toneladas sin arancel para azúcar de Paraguay).

Etanol: 450.000 toneladas para etanol de usos químicos y 200.000 toneladas para etanol de todos los usos

Contratación pública y de servicios

- Mercosur liberaliza la contratación pública a nivel federal pero no subfederal. La UE ofrece lo mismo a nivel central. Sin embargo, Mercosur se ha comprometido a trabajar con las entidades subfederales para intentar que las empresas de la UE puedan acceder a estos niveles. Se establece la igualdad de condiciones entre los proveedores de servicios y se protege el derecho de las partes a regular, lo que resulta importante en el ámbito de servicios públicos.
- Se contempla el movimiento de profesionales (modo 4), muy relevante para las empresas de infraestructuras, energía, obra pública... Existe liberalización de inversiones, pero, al tratarse de un acuerdo EU only, no se incluye protección de inversiones. Se contemplan provisiones específicas en servicios postales de mensajería, de comunicaciones, servicios financieros, comercio electrónico y servicios marítimos.

OTROS ASPECTOS

- Se traslada la preocupación del posible efecto acumulado que los distintos acuerdos firmados por la UE pudieran tener sobre el sector agroalimentario. Por otro lado, se insiste en la preocupación de algunos sectores sobre el nivel de trazabilidad de los países que integran Mercosur, sobre todo en lo relacionado con las medidas sanitarias y fitosanitarias.

- Se hace referencia a las reglas de origen del sector químico, sobre las cuales se considera que se han alcanzado buenos resultados, aunque se señala que se han tenido que realizar ciertas concesiones en cuanto a plásticos y pesticidas.
- Se informa de que la Asociación Española de Normalización firmó el año pasado un acuerdo de colaboración con la Asociación Mercosur de Normalización y que cuenta con acuerdos con sus entidades homologas con el objetivo de intercambiarnos normas.
- En cuanto a la protección de derechos de propiedad intelectual, se indica que existe un marco estructurado bilateral que contiene provisiones relativas a derechos de autor, marcas registradas, derechos industriales, así como mecanismos de enforment.
- Se valora muy positivamente el tratamiento de la UE como entidad única, lo que facilitará la tarea exportadora.

ENCUENTRO EMPRESARIAL ESPAÑA-EMIRATOS UNIDOS (CEOE, 12 DE JULIO 2019)

El pasado viernes 12 de julio, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Cámara de Comercio de España y la Secretaría de Estado de Comercio a través de ICEX España Exportación e Inversiones, en colaboración con la Embajada del Estado de los Emiratos Árabes Unidos, organizaron un Encuentro Empresarial España – Emiratos Árabes Unidos con ocasión de la visita a España del Ministro Desarrollo de Infraestructuras de los Emiratos Árabes Unidos, Excmo. Abdullah Belhaif Alnuaimi.

En este encuentro, al que asistieron más de 100 representantes de empresas españolas relacionadas con el sector de infraestructuras, intervinieron: el Presidente de CEOE, Antonio Garamendi; la Directora General de la Cámara de Comercio de España, Inmaculada Riera; el Embajador de los Emiratos Árabes Unidos ante el Reino de España, Majid Al-Suwaidi; la Secretaria de Estado de Comercio, Xiana Méndez y el Ministro de Desarrollo de Infraestructuras de los Emiratos Árabes Unidos, Excmo. Sr. Abdullah Belhaif Alnuaimi. También se contó con la participación de los presidentes de SEOPAN y MAFEX, Julián Núñez y Víctor Ruiz que presentaron el sector de las infraestructuras y el transporte ferroviario en España.

El Presidente de CEOE inauguró el Encuentro destacando la complementariedad entre las economías de ambos países y el buen clima de negocios y los planes de inversión de EAU para diversificar su economía que ha propiciado que más de 200 empresas españolas se implanten en el país. Antonio Garamendi, puso en valor el liderazgo mundial de las empresas españolas en el desarrollo de proyectos llave en mano en los sectores relacionados con las infraestructuras, la ingeniería y el transporte de ferrocarril, entre otros.

A este respecto, mencionó proyectos de gran envergadura y complejidad técnica en los que han participado algunas de ellas, como el tren de alta velocidad entre Medina y La Meca, o la ampliación del Canal de Panamá, que ponen de manifiesto la capacidad y experiencia de las empresas españolas en materia de infraestructuras e ingeniería, y que son clave para seguir impulsando el papel de EAU como el principal centro logístico y de negocios de la Región.

La Directora General de la Cámara de España, Inmaculada Riera, indicó que las empresas españolas son plenamente conscientes de las ventajas que ofrece el país a los inversores, especialmente en seguridad jurídica y que el país ofrece un entorno favorable para los negocios, así como numerosas oportunidades en diversos sectores como el agroalimentario, los bienes de consumo, el comercio, el ocio y el turismo, la energía, el agua y el medioambiente o las infraestructuras de transporte.

Por su parte, el Embajador de EAU en España, hizo hincapié en las buenas relaciones existentes entre ambos países siendo prueba de ello que más de 8.000 empresas exportan a este país del Golfo. Dado que EAU es una plataforma entre África, Europa y Asia y buen clima negocios del país que facilita la llegada de inversores extranjeros, el embajador expresó la importancia de crear un ambiente de inversión inclusivo. En cuanto a la Exposición Dubái 2020, recalcó que EAU será el primer país de la Región en organizar un evento de estas características y que 192 países ya han confirmado su asistencia a la Expo.

La Secretaria de Estado de Comercio, puso de relieve que Emiratos Árabes Unidos cuenta con unas infraestructuras de transporte de primer nivel y que en muchos de los proyectos han participado o están participando empresas españolas, pero que el potencial de nuestras empresas es aún mayor. También destacó la alta competitividad del mercado en EAU y la oportunidad que ofrece el país de contar con un socio local en una proporción de hasta un 51% de la empresa allí constituida.

Con respecto a la relación entre EAU y España, Xiana Méndez puntualizó que EAU es uno de los principales países inversores en España e informó sobre las recientes negociaciones que se han emprendido entre EAU y España para suscribir un acuerdo de promoción y protección recíproca de inversiones.

El Ministro de Desarrollo de Infraestructuras de los Emiratos Árabes Unidos, subrayó las buenas relaciones existentes entre España y EAU y apuntó que la cooperación entre ambos países puede seguir aumentando. En esta línea, Abdullah Belhaif Alnuaimi anunció la firma de un acuerdo de colaboración para seguir potenciando las relaciones comerciales bilaterales y facilitar el intercambio de información, para así fomentar la participación en proyectos de interés común. El ministro emiratí también destacó la facilidad para hacer negocios en Emiratos Árabes Unidos y la gran transformación que ha experimentado el país en los últimos diez años. Por último, informó de los actuales proyectos de infraestructuras en EAU que pueden suponer una oportunidad de negocio para las empresas españolas.

El Presidente de SEOPAN proporcionó una visión general del sector de las infraestructuras remarcando su diversificación e internacionalización. Según apuntó, a nivel internacional las empresas españolas han participado en una gran variedad de proyectos en todo el mundo y que son segundas en cuestión de volumen, solo por detrás de China, alcanzando un nivel de actividad internacional que generó 77 miles de millones de dólares en el último año. Con respecto al mercado emiratí, Julian Nuñez refirió que SEOPAN cuenta con 5 empresas españolas presentes en EAU que han participado en 23 proyectos, con un total de inversión de 8 miles de millones de euros desde 2008.

El presidente MAFEX, resaltó la alta competitividad de las empresas españolas del sector en la totalidad de las cadenas de valor y la importancia de apoyar una mayor integración sectorial y una colaboración constante con entidades nacionales como Adif o ICEX España Exportación e Inversiones. En cuanto a proyectos en EAU, Víctor Ruíz se refirió al Etihad Rail como un proyecto pionero y de gran prestigio y señaló la participación de MAFEX en la construcción metro de Dubái.

PREPARATIVOS PARA EL BREXIT (EMBAJADA BRITÁNICA EN ESPAÑA, 18 JULIO 2019)

La Embajada británica organizó, el 18 de julio, un Encuentro sobre el Brexit en el Hotel Miguel Ángel, en el que participaron representantes de los gobiernos del Reino Unido y España. El objetivo de este encuentro consistió en explicar los trámites aduaneros que deberían seguir las empresas españolas para exportar sus productos al Reino Unido, si este país salía de la Unión Europea el 1 de noviembre sin un acuerdo transitorio firmado con la Unión Europea. Todas las intervenciones estuvieron, por lo tanto, centradas en el peor de los escenarios, que nadie desea pero que es cada vez más verosímil. Asimismo, las intervenciones, en muchos casos muy técnicas, estuvieron enfocadas en la exportación de bienes por carretera y barco.

En su intervención, el Embajador británico destacó las estrechas relaciones económicas bilaterales entre ambos países. Señaló que los intercambios comerciales de bienes y servicios entre ambos países ascendían a 60.000 millones de euros, que el Reino Unido era el primer destino de las inversiones españolas en el exterior y que el país británico era el primer inversor europeo en España. A modo de ejemplo, destacó que Reino Unido era el mayor importador de vino Rioja del mundo y que nuestro país era el segundo mercado de Ginebra británica más importante del mundo. Enfatizó la fuerte presencia de nuestros bancos en suelo británico, donde contaban con 20 millones de clientes. Asimismo, hizo hincapié en la visita anual de 18 millones de turistas británicos a nuestro país- 1 de cada 4 visitantes- y a los 44 millones de personas que volaban entre España y el Reino, cifra que superaba la existente entre los Estados Unidos y Canadá.

A pesar de estas excelentes relaciones, manifestó que no se podían ignorar las serias posibilidades de un “cliff edge”, es decir, una salida abrupta del Reino Unido de la Unión Europea, que repercutiría de forma negativa en nuestras relaciones económicas bilaterales. Por ello, era necesario concienciar a las empresas sobre esta posibilidad y motivarles a que adoptasen cuanto antes las medidas necesarias para mitigar los efectos negativos de una salida sin acuerdo del Reino Unido de la UE, en las relaciones comerciales bilaterales, donde el país británico pasaría a convertirse en un tercer país.

Los funcionarios británicos explicaron que su país ya estaba preparándose ante esta eventualidad mediante un amplio abanico de medidas que incluían, entre otros aspectos, la puesta en marcha de procedimientos aduaneros que deberán seguir los exportadores de la Unión Europea, la inversión en personal y en nuevos puestos de control y la estrecha colaboración con las Autoridades aduaneras de otros países de la Unión Europea, entre los que deberían destacarse los de Francia, por donde pasa una parte muy significativa del tráfico rodado. Asimismo, se estaban manteniendo contactos con las autoridades de los Puertos de Bilbao y de Santander, por donde pasa gran parte del tráfico marítimo entre ambos países.

Asimismo, se deben destacar los siguientes puntos:

Primero.- En cuanto a la tramitación aduanera, se hizo hincapié en que los transitarios se registraran en el número de aduanas EORI -*Economic Operators Registration and Identification Number*-, un paso que resulta fundamental para operar en el Reino Unido, y que evaluaran la idoneidad de convertirse en operadores económicos autorizados.

Segundo.- Los controles en aduanas se realizarían de forma puntual, lo que en ningún caso implica quedar exentos del control de seguridad, para lo cual se están instalando puestos de control.

Tercero.- En cuanto a la movilidad de personal entre las fronteras, ésta quedará garantizada hasta el 31 de diciembre de 2020, siempre que las personas no permanezcan más de tres meses en suelo británico.

Cuarto.- Por lo que se refiere a las medidas sanitarias y fitosanitarias, que fue un aspecto que suscitó mucho interés, las autoridades británicas no solicitarán nuevos requisitos ni controles adicionales en la mayoría de los casos, siempre y cuando el producto sea originario de la UE.

Quinto.- En cuanto a las bienes, no se pedirían en la mayoría de los casos certificados adicionales.

Sexto.- En cuanto a las licencias y autorizaciones de los transportistas, se darían por buenos los emitidos en la UE.

Este conjunto de medidas obedece a la voluntad de las Autoridades británicas de evitar al principio una congestión del tráfico en las carreteras y en los puertos. Por lo tanto, deben entenderse como medidas temporales que se transformarán de forma inexorable a medio y largo plazo, a medida que se genere una creciente divergencia regulatoria entre la Unión Europea y el Reino Unido y las Autoridades británicas apliquen la reciprocidad con respecto a los países de la Unión Europea.

En relación con este punto, hay que destacar que las Autoridades españolas aclararon que las importaciones británicas tendrían que adecuarse desde un primer momento a todos los procedimientos y normas de la Unión Europea. En este sentido, varios representantes empresariales manifestaron que era solo cuestión de tiempo que los británicos respondieran con sus propias medidas sanitarias y fitosanitarias, por lo que urgieron a las Autoridades españolas lo antes posible a prepararse ante esta eventualidad.

Al mismo tiempo, los exportadores de frutas y hortalizas manifestaron que en este nuevo contexto muchos grandes distribuidores británicos habían cambiado de estrategia. Si antes ellos asumían el transporte, ahora estaban exigiendo a los exportadores entregar el producto en el Reino Unido. Esta nueva situación les obligaba a desenvolverse en un nuevo entorno que era desconocido para ellos.

También se echó en falta por parte de algunos de los asistentes que no se tratase sobre los servicios y, muy en especial, sobre el turismo.

Varios asistentes preguntaron qué aranceles se aplicarían a los bienes. En respuesta a esta pregunta, los funcionarios británicos remitieron a los documentos publicados hace unos meses en relación con los aranceles que se aplicarían a los productos provenientes de la UE en caso de salir el Reino Unido de la UE sin acuerdo. Sin embargo, matizaron que el nuevo primer ministro entrante y su nuevo gobierno podrían cambiar los términos si así lo decidieran.

Por último, las autoridades portuarias pidieron a las Autoridades españolas que conviniesen con las Autoridades británicas el mismo sistema de códigos que han acordado estos con las Autoridades portuarias francesas para Calais y otros puertos.

VIAJES Y VISITAS

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – CEOE INTERNACIONAL Y DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES CEOE (GINEBRA, 10-21 JUNIO 2019)

La CEOE acudió, como representante de los empleadores, a la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que tuvo lugar en Ginebra entre el 10 y el 21 de junio de 2019. Estuvieron presentes en la conferencia los departamentos de Relaciones Laborales y CEOE Internacional.

La delegación de CEOE participó en las **sesiones plenarias de la conferencia**, en las **comisiones** y en los **foros temáticos**. A continuación, se muestra un resumen de las actividades llevadas a cabo por los miembros de CEOE presentes.

DISCUSIÓN DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL // SESIÓN PLENARIA

1. Breve resumen de la Memoria.

El Informe de la Comisión Mundial tiene como objetivo ofrecer recomendaciones y orientación para guiar las actuaciones de la OIT, así como las políticas nacionales para abordar el futuro del trabajo. De este modo, describe los pasos necesarios para alcanzar un futuro del trabajo que brinde oportunidades laborales decentes y sostenibles para todos, frente a un contexto en el que los cambios se producen a gran velocidad y transforman el mundo del trabajo, como la tecnología y la innovación, o los cambios climático y demográfico. Asimismo, en el documento se examinan algunas cuestiones clave, como el empleo juvenil, el desajuste de competencias, la desigualdad de los ingresos, la igualdad de género, los regímenes de protección social, la brecha digital existente y la representación colectiva de los intereses relacionados con el trabajo.

2. Posición de la Organización Internacional de los Empleadores.

Aspectos positivos identificados en la Memoria:

- Refleja de forma acertada el tono positivo y las aspiraciones de la Comisión Mundial al establecer objetivos muy ambiciosos y reconocer las notables oportunidades que ofrecen las tecnologías avanzadas.
- Envía un mensaje muy claro sobre la urgencia de cambio y sobre la necesidad de actuar de un modo que englobe las realidades divergentes de la vida laboral en todo el mundo, y que aborde los desafíos que acarrearán las transformaciones en el mundo del trabajo.
- El Informe abarca de forma plena las diversidades en las formas de trabajo y abandona el uso de los términos «típicas/atípicas» para designar a las formas de empleo. Este hecho marca un hito digno de reconocimiento.

Aspectos negativos identificados en la Memoria:

- El Informe dirige sus recomendaciones a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las empresas, las personas y la sociedad civil en general. Si bien los destinatarios están claros,

las recomendaciones exigen medidas que procedan principalmente de los gobiernos y las empresas, lo que deja a un lado a las otras partes interesadas en lo que habría sido una buena ocasión para desarrollar sus propias responsabilidades y desempeñar un papel activo en el futuro del trabajo.

- Pese al adecuado reconocimiento de las innumerables oportunidades que tenemos por delante (página 21), el Informe solo ofrece cifras negativas sobre el número de empleos necesarios, el número de trabajadores desempleados, el número de personas que trabajan en la economía informal, algunos datos sobre desigualdad, etc. Para cada uno de ellos, existe un lado positivo, como la creación de nuevos puestos de trabajo en los últimos 50 años, el número de personas que han salido de la pobreza, la creciente clase media en las economías emergentes, la reducción del tiempo de trabajo y la disminución de la brecha salarial por motivos de género.
- Algunas recomendaciones no son tan claras, específicas, realistas y concretas como se esperaba. Pese a que algunas de ellas son prácticas y están orientadas hacia el futuro, otras son meras aspiraciones. En determinados casos, es cuestionable que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores dispongan de la capacidad necesaria para poner en marcha tales propuestas.
- Las recomendaciones solo se centran en el ser humano y en la situación del trabajador; no obstante, el alcance debería abarcar a todos los actores que participan en el mundo del trabajo. En concreto, el Informe no reconoce plenamente el valor que el sector privado añade al mundo del trabajo, pese a las sugerencias y documentos concretos que el Sr. Mthunzi Mdwaba ha ofrecido sobre esta importante cuestión.
- No existen recomendaciones concretas destinadas a mejorar el entorno empresarial o a fomentar el dinamismo y la inversión empresariales. Cada recomendación debería haber mencionado y considerado el modo en que la comunidad empresarial podría contribuir y ser parte de la solución (se hace referencia al sector privado en pocas secciones, y no se le concede la importancia que merece).
- Algunas de las recomendaciones propuestas son costosas. Por ejemplo, aquellas relacionadas con la Garantía Laboral Universal, la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez y el derecho universal al aprendizaje a lo largo de la vida. Pese a que la inversión pueda ser necesaria, el Informe debería haber incluido un análisis general de coste-beneficio, o haber proporcionado ejemplos piloto en los que ya se hubieran puesto a prueba una o más recomendaciones.

3. Intervenciones

Intervención de Antonio Garamendi, presidente de CEOE

En su intervención en el pleno de la Conferencia Internacional del Trabajo, el presidente de la CEOE destacó que, tanto la iniciativa empresarial privada como la puesta en marcha de marco regulatorios que propicien su desarrollo, representan dos premisas sin cuyo reconocimiento la OIT no podrá responder de forma creíble a los nuevos desafíos del siglo entrante, como la digitalización, la globalización, el cambio climático y la demografía. Subrayó la necesidad de vincular la empresa privada sustentable y la mejora de los entornos regulatorios a la creación de empleo y, a su vez, tener en cuenta estos grandes procesos mundiales, que están transformando los modelos de producción y las relaciones laborales tradicionales. Por todo ello, estimó que la OIT debía desempeñar en el sistema de Naciones Unidas, actualmente en proceso de reforma, un papel trascendental de acuerdo con su mandato constitucional y su estructura tripartita. En relación con este punto, recordó que la OIT tenía una importante misión que cumplir en el marco de la Agenda 2030 y, fundamentalmente, en el ODS 8, que vincula el empleo al crecimiento económico. Enfatizó

que, si bien la acción normativa de la OIT servía de fuente de inspiración para la legislación de los estados miembros, la organización tenía que realizar también un esfuerzo en responder mejor a las necesidades cambiantes de nuestras sociedades. Considerando lo anterior, declaró que la organización debía dedicar mayores esfuerzos al desarrollo de las empresas sostenibles, la capacidad de análisis económico y el reto digital, en el que la formación es un elemento esencial para garantizar la transición al nuevo modelo económico y facilitar el acceso de la población joven al mercado laboral.

Palabras de Mthunzi Mdwaba, vicepresidente de la OIE

Inició su intervención asegurando que las organizaciones de empleadores abogan por un sistema justo y consideran a los trabajadores el pilar de la sociedad en su conjunto. Tras alabar el propósito con el que se creó la Organización Internacional del Trabajo, esgrimió que el verdadero problema al que nos enfrentamos hoy es que la Oficina apoya y lanza iniciativas que no son consultadas previamente a los mandatos ni cuentan con su apoyo. Iniciativas -como el *Global Deal*-, que no cuentan con el respaldo de los mandantes, han sido, a pesar de ello, respaldados e impulsados por la Oficina. Manifestó que los empleadores no pretendían otra cosa que recuperar el espíritu tripartito de la OIT, erosionado en los últimos años por la propia Oficina, y apeló a los constituyentes a recuperar la gobernanza tripartita en la OIT.

En lo que respecta a la Memoria del Director General, el Vicepresidente de la OIE manifestó que este documento no había sido resultado de un proceso de consulta inclusivo, transparente y equilibrado, que aunase las posiciones de los mandantes de la organización en un mensaje contundente sobre el Futuro del Trabajo.

Criticó el proceso seguido en los trabajos preparados encaminados a fijar las bases del primer borrador de la Declaración, que sería objeto de discusión y consenso en la Comisión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Entrando en los aspectos que deberían ser considerados en la futura Declaración, el Sr. Mthunzi declaró que el documento no sólo debía incorporar el trabajo decente para todos, sino también debería hacer especial hincapié en propiciar entornos que garanticen oportunidades para todos, la productividad y el pleno empleo, así como el crecimiento económico.

En cuanto al convenio y la recomendación para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, el Sr. Mthunzi indicó que este es el momento adecuado para discutir y aprobar, tras un proceso de trabajo equilibrado, ambos instrumentos.

Intervención de Roberto Suárez, Secretario General de la OIE

El Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores, Don Roberto Suárez, valoró de manera muy positiva la labor desempeñada por la Organización Internacional del Trabajo en estos últimos años, sobre todo, en los ámbitos relacionados con la creación de normas y estándares sociales y laborales universales, la defensa de la libertad sindical y el respaldo prestado a las organizaciones empresariales.

Sin embargo, también criticó la visión sesgada e incompleta de los estudios e informes sobre la situación del trabajo en el mundo. En este sentido, argumentó que no se podía ignorar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de miles de millones de personas en el mundo. Al mismo tiempo, manifestó que esta mejora no solo era atribuible a la

existencia de estándares que fijasen las reglas de juego entre empleadores y trabajadores, sino resultado de un entorno institucional y normativo que impulsase el crecimiento de las empresas.

Declaró que la organización tenía que desprenderse de sus miedos y afrontar con valor el futuro, e incidió en la necesidad de maximizar los beneficios y oportunidades que abren nuevas tendencias como la digitalización, que podría sacar a muchas personas de la pobreza y facilitar la formación de la población.

Asimismo, manifestó que otra de las grandes tareas pendientes de la organización consistía en reducir la economía sumergida a nivel mundial. Enfatizó que la OIT perdería relevancia si no conseguía afirmarse como una referencia mundial en el asesoramiento de los países, empleadores y trabajadores en materia de formación, un factor que adquiriría especial relevancia en el actual proceso de transformación tecnológica, donde es necesario saber anticiparse y formarse de forma constante.

Manifestó que la OIT no debía centrarse en esa labor de asesoramiento, tanto en la identificación de nuevos conocimientos y habilidades como en el diseño de nuevas políticas que ayuden a los países a cambiar la mentalidad de los empleadores y trabajadores a un entorno más flexible, donde se requerían más competencias blandas. Por ello recomendó a la OIT que estableciese un departamento especializado en habilidades que ayudase a los países y, en especial, a los países de vías en desarrollo, a poner en marcha iniciativas de capacitación en este terreno. Por último, manifestó que la OIT tenía que reconocer, de una vez por todas, que, sin un entorno que propicie la creación y el desarrollo de empresas, no es posible generar empleos decentes.

COMISIONES DE LA CIT

1. Comisión Plenaria – Declaración del Centenario

La Comisión Plenaria tuvo como discusión central la “Declaración sobre el futuro del trabajo que queremos”. Se trató de un texto obtenido tras duras negociaciones en las que se debatieron más de 400 enmiendas propuestas por gobiernos, empleadores y trabajadores.

Destacan los siguientes puntos de negociación:

- **Derechos y principios fundamentales en el trabajo:** durante las sesiones se propuso incluir en esta clasificación la renta básica universal, la soberanía del trabajador sobre el tiempo del trabajo y la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se ha decidido no considerarlos como tal.
 - Sí se debatió una redacción alternativa respecto al tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo, en la que se señalara que debe ser reconocida por todos a la luz de los derechos fundamentales, pero sin incluirla expresamente como tal.
- Se reconoció expresamente el **papel fundamental de la empresa** en cuestiones como los entornos regulativos, la productividad y otras cuestiones de interés como la formación continua del trabajador y la transformación digital

- La intención de **cerrar el texto de la Declaración en el centenario** ha obligado a empleadores y trabajadores a acercar posturas y ceder en ciertas pretensiones.

La Declaración se presentó el viernes 21 de junio en la Sesión Plenaria.

2. Comisión sobre violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

El objetivo de esta comisión era la creación de un Convenio (instrumento internacional jurídicamente vinculante) y una Recomendación (orientadora, pero no vinculante) sobre violencia y acoso en el trabajo.

La redacción de ambos instrumentos fue un proceso de negociación complejo y delicado del que destacan los siguientes puntos:

- La definición de **Violencia y Acoso** en el mundo del trabajo no distingue entre ambos conceptos y resulta **ambigua**. Esta falta de precisión podría dar lugar a unas medidas preventivas demasiado amplias, así como a acciones punitivas ineficaces y contraproducentes. Se introduce, no obstante, una **salvaguarda** para que la violencia y el acoso **puedan definirse en la legislación nacional** como un único concepto o **conceptos separados**.
- El **ámbito de aplicación** del convenio **excede claramente el ámbito de control de los empleadores**, tanto en lo referido a los trabajadores como a los espacios de trabajo. Entre los **trabajadores** se incluyen, a modo de ejemplo, a los demandantes y postulantes de empleo y trabajadores despedidos. Asimismo, bajo el concepto de **“mundo de trabajo”** se incluyen situaciones y espacios que quedan fuera del alcance las empresas, como el **trayecto entre el domicilio y el lugar trabajo, los desplazamientos o viajes de trabajo o los lugares donde comen los trabajadores**.

El convenio protege también a **los empresarios como personas físicas**, no así a las empresas como personas jurídicas (huelgas no pacíficas, daños derivados, etc.).

Cabe mencionar la **protección de terceros** (clientes, proveedores, usuarios, pacientes o miembros del público) pues, aunque no se referencian en el ámbito de aplicación, serán objeto de especial atención en la **evaluación de riesgos en el lugar de trabajo**.

- En relación a las **medidas que deben tomar los empleadores** para prevenir la violencia y el acoso en el *mundo del trabajo*, se delimita de forma expresa que estas **“serán apropiadas y acordes con su grado de control”**.
- Tanto el Convenio como la Recomendación incluyen referencias a la **violencia doméstica**, que tiene lugar fuera de la capacidad de control de la empresa y del lugar de trabajo. Así, se enumeran toda una serie de medidas a tomar para mitigar su impacto en el mundo del trabajo, como podría ser la inclusión de la violencia doméstica en la **evaluación de los riesgos laborales**.
- En la Recomendación se señalan los **trabajos y sectores que se consideran más expuestos a la violencia y el acoso**. Se trata de una lista que no está basada en ninguna fuente de estudio e incluye: el trabajo nocturno, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, trabajo realizado de manera aislada, la educación y el ocio.

Las votaciones tuvieron lugar el viernes 21 de junio con los siguientes resultados:

Convenio

Votos a favor: 439

Votos en contra: 7

Abstenciones: 30

Recomendación

Votos a favor: 397

Votos en contra: 12

Abstenciones: 44

Con estos resultados, la Conferencia Internacional del Trabajo culminó su 108ª edición con la adopción del Convenio N°190 sobre violencia y acoso, 2019 (el primero desde 2011) y la Recomendación N°206 sobre violencia y acoso, 2019. El texto completo del convenio está disponible en este [enlace](#).

3. Comisión de aplicación de normas (CAN)

La CAN ofrece a los representantes de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores la oportunidad de reunirse y examinar, en un marco tripartito, el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe de los Expertos). Se trata de plataforma ordinaria para el diálogo entre los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembro de la OIT en lo relativo a la aplicación de los convenios ratificados y demás obligaciones relacionadas con las normas.

Los tres debates principales que tuvieron lugar en el seno de esta Comisión fueron:

A. Debate General

B. Debate sobre el Estudio General

C. Debate sobre la lista de casos¹

A. Debate General

Durante este debate, que tuvo lugar el 11 de junio, los participantes del tripartito tuvieron la ocasión de (i) destacar una serie de elementos positivos del Informe 2019 del Comité de Expertos (CEACR); (ii) proponer mejoras adicionales

¹ Las sugerencias de la Comisión han sido tomadas de los siguientes enlaces:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711273.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711160.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_710930.pdf

para la labor de los Expertos, la Oficina de la OIT y el mecanismo de control periódico; y (iii) plantear posibles preocupaciones sobre ciertos aspectos de la labor del CEACR.

B. Debate sobre el Estudio General

El Estudio General de los expertos titulado «Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible» relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social de 2012 (R202) fue objeto de debate en el seno de la CAN el martes, 11 de junio de 2019.

Posición de los Empleadores

El vicepresidente del grupo de los empleadores declaró que toda ampliación de la cobertura debía tener en cuenta la capacidad de cada país, así como su crecimiento económico. El objetivo de cada país debía ser encontrar un equilibrio entre lo deseable y lo factible y, al mismo tiempo, promover activamente políticas que fueran propicias para las empresas y fomentaran el crecimiento económico y la creación de empleo.

Hizo hincapié en la creciente importancia de los sistemas privados para complementar los sistemas básicos, ya que ello permitía que las personas asumieran su parte de responsabilidad. Sería importante examinar en primer lugar los puntos fuertes y débiles de los sistemas existentes con el fin de reforzarlos.

Si bien los empleadores eran partidarios de la idea de un Piso (nivel) de Protección Social, también señalaron varios puntos en este sentido:

- El mandato relativo al Piso de Protección Social definido por la Oficina iba más allá de la seguridad social porque abarcaba una parte importante de la asistencia social.
- Su implantación debería ser gradual y todo enfoque basado única y exclusivamente en las normas no sería apropiado, ya que cada país tiene sus propias características que requieren un enfoque nacional, tal como se puso de relieve en el Pacto Mundial para el Empleo.
- La cuestión de la financiación era de importancia crucial y los empleadores consideraban que ésta debía circunscribirse al ámbito nacional con el fin de garantizar la sostenibilidad a largo plazo

Posición de los Trabajadores

Por su parte, la vicepresidenta trabajadora reconoció el apoyo expresado a la protección social universal y a la opinión de que era un derecho humano, una necesidad social y un pilar del desarrollo económico y social. De lo que se trataba ahora era de cómo alcanzar el objetivo de la protección universal. No obstante, el modo en que los distintos países podían alcanzar esta extensión variaría por razón de las diferentes situaciones de cada uno

La oradora hizo hincapié en el principio último, a saber, la supervisión de las personas protegidas por parte de los representantes y la responsabilidad general del Estado. Un punto que a menudo subestimaban los «técnicos» y «actuarios» era la importancia de los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones sostenibles. Existía una fuerte correlación entre los países con una elevada tasa de afiliación, en particular con niveles elevados de negociación colectiva y la calidad y cobertura de la seguridad social.

C. Debate sobre la lista de casos

Bielorrusia – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Se analizó en este caso si la legislación nacional fomenta el trabajo forzoso. El Gobierno bielorruso informó sobre la reciente reforma del decreto presidencial que multaba a las personas que no pudieran justificar haber trabajado al menos 180 días al año y que, en caso de no poder pagar la multa, obligaba a estas personas a trabajar para resarcir sus deudas. Con la nueva modificación, se han eliminado las penalizaciones y reemplazado el modelo por uno nuevo que fomenta la creación de empleo. Asimismo, se informó que los centros de atención sociales que atienden a drogodependientes y alcohólicos ya no forzaban a sus pacientes a trabajar. Los trabajadores constataron los cambios legales, pero criticaron el hecho de que la finalidad penalizadora de ley persistiese, ya que las personas que no trabajan tienen que pagar más por las prestaciones sociales. Tampoco estaban muy seguros de que en los centros sociales no se hubiera eliminado del todo la posibilidad de imponer trabajos forzados. Los empleadores valoraron de manera positiva la modificación del decreto presidencial; sin embargo, compartían la posición de los trabajadores en la parte concerniente a los centros sociales, donde, según la información suministrada, no era del todo seguro que se hubiera erradicado la posibilidad de los trabajos forzados.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- tome todas las medidas necesarias para eliminar la imposición de trabajo forzoso;
- garantice que no se impongan sanciones excesivas a los ciudadanos con miras a obligarlos a trabajar, según la aplicación de la Ley de 2010;
- proporcione información sobre la aplicación de la Ley de 2010 en lo que respecta a las circunstancias en las que se puede exigir que los trabajadores realicen trabajo obligatorio.

Egipto – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El caso abordó la compatibilidad de la nueva legislación con el convenio. El representante del gobierno expuso la reciente aprobación del Código de derecho laboral, que fue elaborado con la asistencia de la OIT, la reciente aprobación de la Ley de organizaciones sindicales y la puesta en funcionamiento de un órgano de diálogo social. Sin embargo, los trabajadores plantearon que la Ley sindical limitaba, a través de su articulado, la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales. Los empleadores valoraron de manera muy positiva los esfuerzos del

actual Gobierno en dinamizar el diálogo social y en establecer las bases de un entorno favorable al desarrollo de las empresas; sin embargo, coincidieron con los trabajadores que la actual legislación sindical era muy intervencionista al reducir la autonomía de las organizaciones sindicales.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- asegure que no haya obstáculos para el registro de sindicatos, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;
- actúe con rapidez para tramitar las solicitudes pendientes de registro sindical;
- asegure que todos los sindicatos puedan ejercer sus actividades y elegir a sus dirigentes con plena libertad, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;
- enmiende la Ley de Sindicatos para asegurar que:
 - o el nivel mínimo de afiliación requerido a nivel de empresa, así como para aquellos que constituyan sindicatos y confederaciones generales, no impida el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a las organizaciones sindicales libres e independientes que estimen convenientes;
 - o los trabajadores no sean sancionados con penas de prisión por ejercer sus derechos con arreglo al Convenio.
- Transmita copias del proyecto de Código del Trabajo a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2019

Etiopía - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

El Gobierno etíope informó sobre las medidas adoptadas en los últimos años para erradicar la explotación infantil e informó sobre las próximas medidas legislativas que se adoptarán para adaptar la legislación nacional al Convenio. Los trabajadores alabaron el loable esfuerzo del Gobierno en esta materia, pero solicitaron que potenciase su arsenal legislativo, reforzase la inspección y aumentara la edad de escolaridad hasta los 14 años. Al mismo tiempo, los empleadores valoraron de forma positiva los esfuerzos del Gobierno etíope y pidieron que garantizase los derechos de los niños de acuerdo con los Convenios 138, 181 y edad mínima.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- subsanar las deficiencias de la legislación laboral y adaptar el marco jurídico, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de garantizar que la protección otorgada por el Convenio proteja a todos los niños menores de 14 años que desempeñan un empleo o trabajo;
- reforzar la capacidad de la inspección y de los servicios competentes, incluso en términos de recursos humanos, materiales, técnicos y de formación, especialmente en la economía informal, con miras a garantizar la protección y el cumplimiento efectivos de la legislación;

- introducir medidas legislativas para que se imparta una enseñanza gratuita, pública y obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 14 años y garantizar su aplicación efectiva en la práctica, sin retrasos;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo, a través de medidas destinadas a aumentar las tasas de matriculación escolar y a reducir las tasas de abandono escolar;
- garantizar la revisión rápida del decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2 de septiembre de 1997, con el fin de ampliar su aplicación a los niños que cursan estudios profesionales en centros de formación profesional. Se invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para elaborar un plan destinado a promover una formación profesional continua, aprendizajes de calidad y una transición sin tropiezos de la escuela al trabajo para su población joven;
- adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los niños menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos en zonas urbanas y rurales, incluidas la actualización y revisión periódicas de la lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos a todos los niños;
- promover las asociaciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas pertinentes para eliminar y prohibir el trabajo infantil, a través del diálogo social y de una sólida cooperación, y elaborar, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción de duración determinada para elevar de manera progresiva la edad de admisión al empleo y de finalización de la escolaridad obligatoria a los 16 años.

Irak – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

En este caso se trató sobre el reclutamiento forzoso de los menores de edad por los grupos insurgentes, el escaso nivel de escolarización de los niños y las medidas adoptadas por el Gobierno iraquí para reintegrar a los niños explotados en la sociedad. El Gobierno informó sobre las actividades militares desarrolladas el último año para reinstaurar la paz en el país y garantizar la soberanía del estado iraquí en su territorio. Informó sobre el programa de inversiones destinado a rehabilitar las provincias recuperadas de DAESH y las medidas legislativas adoptadas para perseguir a los reclutadores de niños. Tanto los empleadores como los trabajadores pidieron al Gobierno que fuera más contundente en sus medidas represivas y que reforzase las medidas necesarias para garantizar un mayor nivel de escolarización y facilitar la integración de los niños a la sociedad.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- tome medidas con carácter de urgencia para garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños y acabe, en la práctica, con el reclutamiento forzoso de niños por las fuerzas armadas y los grupos armados;
- adopte medidas legislativas para prohibir el reclutamiento de menores de 18 años de edad para utilizarlos en el conflicto armado;
- tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se realicen investigaciones en profundidad y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en el conflicto armado, y que en la práctica se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias;

- recopile y ponga a disposición sin demora información y estadísticas sobre investigaciones, procesamientos y sanciones relacionados con las peores formas de trabajo infantil con arreglo a los mecanismos nacionales de control;
- elabore políticas y programas con miras a garantizar la igualdad de acceso de todos los niños a la educación gratuita pública y obligatoria a través de medidas para dar efecto inmediato a su compromiso anterior de promulgar leyes que prohíban el reclutamiento de niños para utilizarlos en el conflicto armado y penalicen de forma disuasoria a las personas que las infrinjan;
- complemente sin demora el proyecto de la UNESCO «Enseñar a un niño», así como otros proyectos, con todas las otras medidas que sean necesarias para ofrecer acceso a la educación básica a todos los niños en edad escolar, en particular en las áreas rurales y en las zonas afectadas por la guerra;
- adopte medidas eficaces sin demora para asegurar por que los niños que han estado relacionados, a menudo de forma involuntaria, con los grupos armados no sean objeto de un trato injusto simplemente debido a esa relación, y que se ofrezcan a todos medios adecuados para que se reintegren en la sociedad civil estable;
- tome sin demora medidas eficaces para identificar y apoyar a los niños que han sido objeto de explotación sexual y de abusos, por ejemplo, como esclavos sexuales.

Libia – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El Gobierno libio detalló que la normativa existente prohibía todo tipo de discriminación en el empleo. Los empleadores valoran de forma positiva la buena predisposición del actual Gobierno libio para erradicar este problema mediante el desarrollo de varios proyectos conjuntos con la OIT. Sin embargo, se estima necesario que parte de la legislación vigente se adapte al Convenio y que se adopten medidas destinadas a erradicar la discriminación en el empleo. Los trabajadores hicieron hincapié en que se adoptasen medidas para hacer frente a esta situación, que es muy preocupante entre los migrantes africanos subsaharianos, vendidos en los mercados de esclavos y objeto de discriminación racial.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- adopte medidas concretas para asegurar que la discriminación directa e indirecta por todos los motivos se prohíba en la legislación y en la práctica;
- asegure que la legislación contemple, directa o indirectamente, todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación establecidos en el artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio, y a adoptar medidas para prohibir la discriminación en materia de empleo y ocupación tanto en la legislación como en la práctica;
- incluya una definición del término «discriminación» en la Ley de Relaciones Laborales de 2010;
- asegure que los trabajadores migrantes estén protegidos contra la discriminación étnica y racial y contra el trabajo forzoso;
- promueva la igualdad de oportunidades en el empleo para todos e impartir educación al respecto;

- adopte medidas inmediatas para hacer frente a la situación de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes provenientes de África Subsahariana (incluidas las trabajadoras migrantes), en particular con miras a poner fin a las prácticas de trabajo forzoso;
- lleve a cabo estudios y encuestas para examinar la situación de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, a fin de determinar sus problemas y de hallar posibles soluciones.

Myanmar – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

El Gobierno informó sobre el proceso de democratización emprendido en un país que ha sufrido durante muchos años serios enfrentamientos civiles, que han contribuido a un deterioro de las relaciones laborales en muchas partes del país. En cuanto al trabajo forzoso de niños, el Gobierno ha impulsado la creación de un comité parlamentario, que tiene como principal misión establecer un Plan de Acción, en colaboración con la OIT, los empleadores y trabajadores, para erradicar el trabajo forzoso de niños, cuestión que la comisión acogió con agrado. Los empleadores expusieron la gravedad del caso, que ha sido analizado de forma reiterada por la Comité de Expertos y la Comisión de Normas. No obstante, expresó su esperanza de que el nuevo Plan de Acción se llegase a aplicar con el fin de erradicar el reclutamiento forzoso de personas. Por su parte, los trabajadores expusieron la falta de transparencia del Gobierno en este asunto y los escasos progresos logrados en los últimos años.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- adoptar todas las medidas necesarias para cerciorarse de que, en la práctica, los militares o las autoridades civiles ya no impongan el trabajo forzoso;
- hacer cumplir estrictamente la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012 y el Código Penal, a fin de asegurar que se investigue y enjuicie efectivamente a todos los responsables de perpetrar prácticas de trabajo forzoso, y que se les impongan penas proporcionales al delito cometido en todos los casos y cumplan dichas penas;
- asegurar que las víctimas de trabajo forzoso tengan acceso a recursos efectivos y a servicios integrales de apoyo a las víctimas sin temor a represalias;
- abstenerse de imponer cualquier castigo a aquéllos que se hayan pronunciado en contra de los incidentes de trabajo forzoso o los que hayan denunciado;
- aumentar la visibilidad de las actividades de sensibilización y de creación de capacidad orientadas al público en general y a las autoridades administrativas, con miras a disuadir de la utilización del trabajo forzoso;
- proporcionar información detallada sobre los progresos realizados en el marco del Programa de Trabajo Decente por País;
- intensificar su cooperación con la OIT mediante la elaboración de un plan de acción de duración determinada, con miras a establecer un procedimiento efectivo para la tramitación de quejas y a asegurar la transición hacia dicho procedimiento.

Nicaragua – Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

En este caso se analizaron la situación social en Nicaragua en el contexto de crisis política y económica que vive el país desde 2018. Su Gobierno detalló las políticas y programas sociales que ha desarrollado durante los últimos años en los ámbitos relacionados con la capacitación profesional, la educación y la salud, entre otros. Los trabajadores destacaron la situación de gravedad económica y social del país en un grave contexto de deterioro político, donde no se respetan los derechos humanos. Los empleadores enfatizaron que la falta de derechos humanos impedía la existencia de un entorno que favoreciese el desarrollo económico y social del país.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó con urgencia al Gobierno a que:

- garantice que las políticas del mercado de trabajo se aplican en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, libres e independientes a fin de ayudar a cumplir los principios del Convenio núm. 117, con la asistencia técnica de la OIT;
- asegure que los trabajadores migrantes y sus familias reciban una protección adecuada contra la discriminación;
- elabore y aplique políticas económicas y del mercado de trabajo sólidas y sostenibles, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, libres e independientes.

Turquía – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El caso trata sobre las limitaciones a las libertades civiles, y en concreto, al ejercicio de libertad sindical de los sindicatos y de sus miembros. Según los trabajadores, a pesar de haberse analizado este mismo caso en 2011, la situación se ha deteriorado en los últimos años. El Gobierno turco mantuvo que Turquía es un estado democrático que garantiza las libertades sindicales, sin embargo, matizó que era necesario respetar las leyes de Emergencia y respetar las limitaciones a los derechos fijadas a los funcionarios por la naturaleza de su actividad. Los empleadores pidieron al Gobierno que adoptase las medidas para garantizar el pleno ejercicio de las libertades civiles en el país. Asimismo, pidieron al Gobierno que reformase la legislación para que permitiera a los funcionarios asociarse a los sindicatos. Ahora bien, matizó que, al no regular el Convenio el derecho de huelga, el Gobierno turco estaba facultado en limitar el ejercicio de la huelga.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- tome todas las medidas apropiadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, se pueda ejercer el derecho de libertad sindical en condiciones normales desde el respeto a las libertades públicas y en un clima exento de violencia, presión o amenazas;
- asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a sus miembros;
- se revise la ley núm. 4688, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, con el fin de permitir en la legislación y la práctica que todos los trabajadores, sin distinción

alguna, incluidos los trabajadores del sector público, puedan ejercer la libertad sindical de conformidad con el Convenio;

- se revise el decreto presidencial núm. 5 para excluir de su ámbito de aplicación a las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- se asegure que la disolución de los sindicatos esté basada en una decisión judicial y que se garantice el derecho de defensa y el debido proceso por medio de una instancia judicial independiente.

Uruguay - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

El caso se centró en la interferencia del Gobierno en las negociaciones colectivas y la primacía de la de negociación tripartita sobre la bipartita. El Gobierno expuso que Uruguay era el país democrático de la región que demostraba los mayores niveles de calidad institucional. Al mismo tiempo, explicó el largo periodo de crecimiento económico y el incremento del porcentaje de trabajadores bajo la cobertura de un convenio colectivo. Los empleadores manifestaron que la negociación bipartita ha quedado en estos últimos años relegada por la negociación tripartita y, en especial, por organismos como el comité de salarios mínimos, lo que cernerá la autonomía, independencia y el equilibrio entre empleadores y trabajadores. Los trabajadores tomaron nota de la preocupación de los empleadores y hablaron de la necesidad de adoptar la normativa desde un diálogo tripartito. Sin embargo, también destacaron que, desde que el Gobierno reactivó los comités, la tasa de trabajadores cubiertos por un acuerdo colectivo, así como los salarios, habían aumentado de forma significativa.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- iniciar medidas legislativas antes del 1.º de noviembre de 2019, previa consulta plena con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y tomando en consideración la recomendación de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio;
- preparar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019, informando detalladamente sobre las medidas adoptadas para realizar progresos en la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Yemen – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

El Gobierno expuso las medidas encaminadas a eliminar el reclutamiento de niños por las distintas facciones guerrilleras y a incrementar el nivel de escolarización de los niños. Los trabajadores lamentaron que, a pesar de la situación por la que está atravesando el país, su Gobierno no hubiese realizado progresos desde 2014, año en que se analizó por última vez este mismo asunto en la Comisión de Aplicación de Normas y que no se hubiese aplicado el Plan de Acción prometido. Los empleadores incidieron en la urgente necesidad de que Gobierno adoptase lo antes posible medidas para terminar con esta situación.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- aplicar el Plan de Acción que fue adoptado en 2014;
- asegurar que los niños que participan en grupos armados, independientemente de su afiliación, reciban un trato justo y aplicar medidas para garantizar que esos niños se reintegren en la sociedad con medidas de rehabilitación adecuadas;
- preparar un informe en el que figure información y estadísticas sobre el número de niños que participan en conflictos armados, el número de los que han sido liberados y enviados a rehabilitación y reintegración, así como la investigación y el enjuiciamiento de los responsables del reclutamiento de niños en conflictos armados;
- tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de acceso a la educación básica gratuita de todos los niños en edad escolar.

Zimbabue – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El Gobierno informó sobre el presente proceso llevado a cabo para modificar la legislación y, en concreto, la Ley de orden público para adaptarla al Convenio número 87. Los trabajadores, en cambio, denunciaron la falta de progreso desde la última Comisión de Encuesta realizada en el país y alegaron violaciones de los derechos de la libertad de reunión. Los empleadores transmitieron su esperanza en que el proceso de reforma legal se materializase en la modificación de las leyes actuales para adecuarlas al Convenio. Los empleadores no entraron a analizar el ejercicio de la huelga al considerar que este derecho no está contemplado en dicho convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- abstenerse de arrestar o detener a miembros de sindicatos que ejerzan actividades sindicales lícitas o de llevar a cabo actos de violencia, intimidación o acoso contra ellos;
- asegurar que se investiguen las alegaciones de violencia contra los miembros de sindicatos y, cuando proceda, imponer sanciones disuasorias;
- derogar la Ley de Orden Público y Seguridad (POSA), como se ha comprometido a hacer, y garantizar que la legislación de sustitución relativa al orden público no viole la libertad de asociación de los trabajadores y los empleadores en la legislación y en la práctica;
- revisar o derogar la Ley de la Administración Pública y, en lo necesario, la Ley de Servicios de Salud para que permitan la libertad de sindicación de los trabajadores del sector público en consulta con los interlocutores sociales;
- enmendar la Ley del Trabajo, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que esté en conformidad con el Convenio;
- seguir participando en el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación con el marco del TNF. La Comisión insta al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT para evaluar los progresos realizados antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

A lo largo de la Conferencia se celebraron **7 foros temáticos** al objeto de **estimular el debate** entre los participantes en la reunión de la Conferencia, los jefes de las organizaciones internacionales, figuras destacadas del mundo empresarial e industrial y de los sindicatos, los responsables de la formulación de políticas, expertos mundiales, representantes de la sociedad civil y del mundo académico, y los jóvenes sobre **temas de especial interés y actualidad**.

Los foros fueron los siguientes:

➤ **Juntos por un futuro mejor sin el trabajo infantil.**

Teniendo presentes las esferas de política que han resultado eficaces en la lucha contra el trabajo infantil, el debate abordó la intensificación de las medidas para dar cumplimiento a la meta 8.7 de los ODS, que implica la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y su cumplimiento en la ley y en la práctica.

Asimismo, se analizaron las repercusiones de las grandes transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo en la generación joven.

➤ **La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como fundamentos del trabajo decente.**

En este evento se destacó la función primordial que han tenido a lo largo del siglo pasado la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se analizó el papel que se espera que tengan en el futuro.

➤ **Empleos y competencias para un futuro mejor.**

En la sesión se exploró el vínculo entre empleos, habilidades y las reformas de políticas necesarias para apoyar futuras transiciones justas en el mercado laboral.

Este foro abordó las profundas transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo por el efecto de las nuevas tecnologías, el cambio climático y los cambios demográficos y la necesidad de que los trabajadores puedan readaptar y perfeccionar continuamente sus competencias a lo largo de toda su trayectoria profesional para adaptarse de forma permanente al mercado y mantener su empleabilidad.

➤ **Asegurar una transición sostenible a lo largo de la vida.**

En un contexto en el que la digitalización, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización afectan radicalmente a la gestión de las transiciones a lo largo de la vida, el foro debatió la necesidad de adoptar políticas de creación de trabajo decente y sistemas de protección social sostenibles para ayudar a las personas que trabajan (mujeres y hombres jóvenes, en la edad más productiva y de edad) a llevar a cabo las múltiples transiciones.

➤ **Vías tecnológicas para acceder a trabajo decente.**

Durante la sesión de este foro se analizaron las tecnologías digitales y como éstas están transformando el mundo del trabajo. Se analizaron cuestiones como qué consecuencias tienen estas transformaciones para las empresas y los trabajadores; qué impacto tienen en la reglamentación de los mercados de trabajo; qué políticas deben adoptarse para que el trabajo digital sea un trabajo decente y qué medidas deberían tomar los interlocutores sociales para marcar el rumbo de los avances tecnológicos.

➤ **Multilateralismo para un futuro del trabajo equitativo.**

Esta jornada sirvió para reflexionar acerca de las medidas que pueden tomarse a nivel internacional y regional para reducir las desigualdades y cómo aumentar la coherencia de la colaboración en el marco del sistema multilateral.

➤ **Empresas para el trabajo decente.**

Este Foro examinó la contribución del sector privado al empleo pleno y productivo y al trabajo decente y se analizaron las medidas que pueden resultar más eficaces para impulsar el desarrollo de empresas sostenibles.

XXX REUNIÓN DE PRESIDENTES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES IBEROAMERICANAS-CEIB (GINEBRA, 17 JUNIO 2019)

El día 17 de junio se celebró en Ginebra la XXX Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas.

Esta edición contó con la participación de los Presidentes de las Organizaciones Empresariales de Andorra, Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Además, asistieron vicepresidentes y representantes de Argentina, Brasil, Chile, y Guatemala.

La reunión fue inaugurada por el Presidente de la OIE, Erol Kiresepi, por el Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Antonio Garamendi, y por el Ex Presidente de CACIF y CEIB, Antonio Malouf.

En su inauguración Erol Kiresepi, destacó el papel de las organizaciones para poder influir en el crecimiento económico de la Región, pese a lo cual, todavía las estimaciones globales del crecimiento se están valorando a la baja con especial atención a LATAM. Las presiones de EEUU y China, así como las relaciones con México comprometen la estabilidad en la Región.

España parece que tendrá un incremento económico este año, pero la productividad sigue siendo un reto que atender al ver reducido su crecimiento por dos veces en los últimos 2 trimestres.

La informalidad sigue siendo un problema arraigado en Iberoamérica. Los cambios políticos recientes representan una gran oportunidad para llevar a cabo políticas sanas que pueden ofrecer más y mejores previsiones para la Región. s

Los mismos métodos adoptados hasta la fecha, nos llevarán a los mismos resultados, por eso hoy más que nunca hay que estar abiertos a la innovación y al cambio.

Hay que recelar de la improvisación de los tomadores de decisiones. El diálogo con nuestros sectores debe ser fundamental, y el rol de las Organizaciones Empresariales debe ser incisivo y responsable. Es necesario adoptar políticas que incentiven el empleo, políticas que impacten en las MIPYMES como fuente de empleo. Es crucial garantizar la sostenibilidad de estas empresas. El 99% de las empresas formales son mipimes y el 60% del empleo formal está generado por estas empresas.

Existe un factor adicional que es la intensificación del proceso migratorio intrarregional y la ausencia de gobernanza migratoria. Para los empleadores resulta pertinente insistir en que las legislaciones y políticas sean claras y transparentes para que la migración resulte controlada.

La coordinación y unidad de las organizaciones en esta materia es de especial relevancia.

La Innovación y el emprendimiento constituyen las bases de nuestros países. La agenda 2030 plantea estos objetivos de desarrollo sostenible, por lo que deben ser un compromiso de responsabilidad y en unidad para alcanzar el cambio que todos queremos. Nuestra involucración como sector privado es indispensable para avanzar en la correcta dirección.

El Presidente de CEOE, por su parte, señaló que la unidad de las organizaciones empresariales es la clave para que se nos reconozca en la Región. La fuerza es hablar de todos. Esto es lo que persigue el Consejo de Empresarios Iberoamericanos, y por lo que trabaja día a día en temas esenciales para garantizar el crecimiento económico de nuestras economías y el bienestar social, como son la libertad de mercado o el empleo digno. Manifestó que hay que liderar los ODS, pero hay que medir porque tienen un punto de demagogia que hay que evitar para poder liderarlos en la correcta medida. Otros asuntos de especial relevancia regionalmente son la formación y la comunicación. Desde España, y en concreto desde CEIB se está trabajando en unas becas con SEGIB: el programa CAMPUS para que los estudiantes de Latinoamérica puedan hacer intercambios cortos de seis meses entre los países de Latinoamérica. Esto permitirá acercar las empresas a la formación de los candidatos a integrarse en el mercado laboral. También es importante llevar a cabo una estrategia de comunicación conjunta, la visión de unidad del Consejo de Empresarios Iberoamericanos permite unir todos estos elementos en una institución que ya existe, que está en marcha y que seguirá trabajando por el bien colectivo de las comunidades empresariales

La Secretaria General Iberoamericana, Rebeca Grynspar, que no pudo estar físicamente en la reunión, acompañó a los Presidentes con un video dándoles la bienvenida, y animándoles a seguir luchando porque en la Región se mantenga la unidad y la fuerza que hace que las economías iberoamericanas sigan adelante. El CEIB es la mejor herramienta para ello.

Durante la sesión se formalizó el traspaso de la presidencia Pro-témpore del CEIB a la Confederación Empresarial Andorrana- CEA-, que será la encargada de asumir la organización del XIII Encuentro Empresarial Iberoamericano, coincidiendo con la XXVII Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado y de Gobierno.

La próxima Cumbre, se celebrará el mes de noviembre de 2020 en Andorra y tendrá como lema "la innovación para el desarrollo sostenible".

Los Presidentes y los representantes de las distintas organizaciones empresariales analizaron la situación económica y social de sus respectivos países y de la Región, identificando los problemas comunes y sus posibles soluciones.

FORO DE INVERSIONES Y COOPERACIÓN EMPRESARIAL (CASABLANCA, 1-2 JULIO 2019)

La Presidenta de CEOE Internacional, Marta Blanco, se desplazó a Casablanca durante los días 1 y 2 julio para participar en el Foro de Inversiones y Cooperación Empresarial organizado por la Secretaría de Estado de Comercio a través de ICEX España Exportación e Inversiones, la Cámara de Comercio de España y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en colaboración con la patronal marroquí CGEM y el Ministerio de Inversión, Comercio y Economía Digital de Marruecos.

Durante la jornada del día 1 de julio, se desarrolló un Seminario sobre cómo hacer negocios en Marruecos en el que intervinieron representantes de diferentes empresas e instituciones de ambos países que trataron cuestiones relacionadas con la seguridad jurídica, la fiscalidad o el marco normativo laboral del país entre otras.

En la jornada del día 2 de julio se celebró el Foro de Inversiones y Cooperación Empresarial donde se analizaron las oportunidades de negocio e inversión entre ambos países. El Foro fue inaugurado por el Ministro de Turismo, Transporte Aéreo, Artesanía y Economía Social de Marruecos, Mahammed Sajid; la Ministra de Industria, Comercio y Turismo de España en funciones, Reyes Maroto; la Secretaria de Estado de Comercio Exterior de Marruecos, Rakiya Eddarhem; el Presidente de la Región de Casablanca-Settat y Presidente Director General de Masen, Mustapha Bakkoury; y el Embajador de España en Marruecos, Ricardo Díez-Hochleitner.

A continuación, tuvieron lugar 2 sesiones plenarias: “Marruecos y España: oportunidades de inversión” y “Financiación de la inversión en Marruecos”. En la primera, la Presidenta de CEOE Internacional, Marta Blanco, intervino junto al vicepresidente de CEMAES, Hakim Marrakchi; la Directora de la Cámara de Comercio de España, Inmaculada Riera; la Directora General Adjunta de Casablanca Finace City, Lamia Merzouki; y la Vicepresidenta del Grupo Antolín, Maria Helena Antolin. En la segunda sesión participaron representantes de diversas instituciones financieras de ambos países.

En su intervención, Marta Blanco se refirió a las principales preocupaciones de las empresas españolas en el país vecino y subrayó la necesidad de reforzar el conocimiento sobre el país. En esta línea, informó sobre el programa de formación que desarrolla CEOE para la internacionalización de empresas españolas en Marruecos donde se forma sobre cuestiones como la normativa, la fiscalidad o la financiación en el país. Seguidamente, Marta Blanco también subrayó la importancia que tiene para las empresas españolas, la proximidad geográfica, la estabilidad y la apertura al exterior del país.

Por otro lado, la Presidenta de CEOE Internacional hizo referencia a las oportunidades que ofrece el continente africano y señaló a Marruecos como un socio clave para entrar en otros mercados de África.

En relación a la Marca España, Marta Blanco apuntó que la imagen que se tiene de España es buena, los productos y servicios españoles están bien valorados. Por su parte, las empresas españolas al contar con una gran experiencia, un elevado nivel tecnológico y una buena capacidad de gestión, así como que tengan vocación de permanencia en el país han contribuido a generar un impacto positivo.

Al término de la jornada, las empresas y organismos locales asistentes tuvieron la ocasión de mantener reuniones bilaterales para potenciar la cooperación en posibles proyectos de interés común.

III FORO IBEROAMERICANO DE LA MIPYME IBEROAMERICANA (BUENOS AIRES, 2 Y 3 DE JULIO 2019)

Organizado por el Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB), la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y el Gobierno de Argentina, el III Foro Iberoamericano de la MIPYME Iberoamericana tiene como objetivo dar seguimiento al mandato surgido de la última Declaración de la XXVI Cumbre de Jefes de Estado en Antigua, Guatemala del 2018. En ella se habla de “impulsar el conjunto de las autoridades responsables de las políticas para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del espacio iberoamericano.

En el Foro se abordaron tres temas principales: comprender el rol de las MIPYMES en el nuevo paradigma de la transformación digital e indagar acerca del fenómeno de la innovación abierta en Iberoamérica; conocer y compartir programas públicos y de organizaciones empresariales de apoyo a la productividad de las pymes; y, debatir acerca de las mejores estrategias para aumentar el comercio intrarregional del espacio iberoamericano.

El evento estuvo dirigido a empresarios PYME, funcionarios públicos responsables de políticas, investigadores y académicos, representantes de organismos multilaterales y de organizaciones empresariales, así como a representantes de asociaciones iberoamericanas ligadas a la producción.

Entre los participantes, destacaron: el ministro de Producción de la Nación de Argentina, Dante Sica; la secretaria general Iberoamericana, Rebeca Grynspan; el secretario de Emprendedores y Pymes, Mariano Meyer, el viceministro de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas de Paraguay, Isaac Godoy; la viceministra de Desarrollo de la Mipyme de Guatemala, Gloria del Carmen Zarazúa; su homólogo de República Dominicana, Ignacio Méndez; o la de Costa Rica, Sandra Pacheco, entre otros. Participarán en las diversas actividades el vicepresidente de CEOE y presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva; el recién nombrado presidente de CEIB y presidente de la Confederación Empresarial Andorrana (CEA), Gerard Cadena; y representantes de las organizaciones empresariales de Argentina, Colombia, Brasil, México, Uruguay, Centroamérica y Venezuela, entre otras. Asimismo, participarán el director general de CEOE Internacional y secretario permanente de CEIB, Narciso Casado; el vicepresidente de CEAJE, Antonio Magraner; y el presidente de FIJE, Juan Manuel Barrero.

Por lo que respecta a la jornada del día 2 de julio, esta estuvo específicamente orientada al sector privado y en ella intervinieron: el presidente de FIJE, Juan Manuel Barrero; la secretaria general Iberoamericana, Rebeca Grynspan; el secretario general de la Organización Iberoamericana de la Juventud, Max Trejo; y el vicepresidente de CEOE, Gerardo Cuerva, el vicepresidente de la Unión Industrial Argentina, Daniel Funes de Rioja y el secretario permanente de CEIB, Narciso Casado, quien clausuró el Encuentro.

En su intervención, el vicepresidente de CEOE y presidente de CEPYME subrayó la necesidad que tienen tanto el sector privado como las autoridades públicas de la Región de trabajar en la consecución de una agenda común, que incluya aspectos como la promoción del emprendimiento, la simplificación administrativa, las políticas públicas para promover la inversión y el desarrollo de las MIPYME, el acceso a la financiación y la internacionalización e incremento de la capacidad innovadora y tecnológicas de las MIPYMES.

De esta manera, estos y otros temas tratados a lo largo de la jornada por los distintos intervinientes fueron recogidos y recopilados por CEIB en un documento final con las principales consideraciones, entre las que destacan: la necesidad del sector público que reconozca y priorice en sus agendas públicas las medidas necesarias para que las empresas puedan innovar; reducción de la carga regulatoria y burocrática; e impulsar la formación en innovación desde los estadios más precoces de la etapa educativa.

En la sesión de la tarde se celebró el Foro de Jóvenes Empresarios, evento organizado por la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (CEAJE) y la Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE), bajo el lema “Negocios en Iberoamérica”.

El Foro, que contó con la participación más de 150 jóvenes empresarios de toda la Región, estuvo compuesto por dos paneles, enfocados a “los jóvenes empresarios innovadores de Iberoamérica” y a las “organizaciones de jóvenes empresarios en Iberoamérica” respectivamente.

Por su parte, el Secretario Permanente de CEIB y Director General de CEOE Internacional concluyó la jornada destacando el papel transcendental que tienen las organizaciones empresariales a través de la colaboración con los poderes públicos en la definición y desarrollo de las políticas e iniciativas que impulsan la innovación, “creando un espacio emprendedor sostenible y necesario para el crecimiento económico y prosperidad de nuestras sociedades”.

Durante la jornada del día 3 de julio se celebraron una serie de paneles orientados a dar a conocer y compartir los programas públicos y de las organizaciones empresariales encaminados a aumentar el comercio intrarregional en el espacio iberoamericano, mejorando y apoyando la productividad de las pymes, su transformación digital e inserción en las cadenas globales de valor.

La jornada fue inaugurada por el ministro argentino de Relaciones Exteriores y Culto, Jorge Faurie; la secretaria general Iberoamericana, Rebeca Grynspan; el vicepresidente de CEOE y presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva; y el presidente de la Unión Industrial Argentina (UIA), Miguel Acevedo.

Durante su intervención, Gerardo Cuerva trasladó las recomendaciones de las organizaciones empresariales a los participantes en la reunión conjunta entre el sector público y privado, donde quedó de manifiesto la importancia de colaborar entre los países para homogeneizar en la medida de lo posible los procesos de atención al empresario innovador.

Otro de los aspectos fundamentales en el que incidieron los participantes en la sesión de inauguración fue en la necesidad de promover con mayor fuerza los procesos de fomento de la cultura emprendedora en los sistemas educativos, de tal manera que permitan avanzar en la construcción de sociedades emprendedoras e innovadoras.

A continuación, se celebró el panel con el lema “el impulso de las organizaciones empresariales al desarrollo de las MIPYMES”, que tuvo como objetivo compartir las buenas prácticas encaminadas a fortalecer las MIPYMES de Iberoamérica, analizar la innovación como factor de sostenibilidad de las PYMES y la participación de las mujeres en las empresas.

En él participaron Gerard Cadena Turiella, Presidente de la Confederación Empresarial de Andorra (CEA); Carolina Castro, representante de la Unión Industrial Argentina (UIA); Miguel Gallardo, Secretario General de la Confederación

Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); Gabriel Molina Delgado, Gerente de Empresas Sostenibles del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y Leonardo García, Vicepresidente de Pymes de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), encargado de moderar el panel.

En sus intervenciones, los distintos responsables de las patronales iberoamericanas resaltaron la importancia de las MIPYMES en la vertebración de las economías, por lo que expresaron la necesidad de adoptar medidas específicas de apoyo a las mismas ante su exposición y vulnerabilidad a las situaciones macroeconómicas de su entorno.

Asimismo, estimaron fundamental que el sector público reconozca en sus agendas públicas las medidas para que las empresas puedan innovar y contar con presupuestos acordes a esas medidas.

Posteriormente se celebró el panel que tuvo como lema “la transformación digital y la inclusión de las MIPYMES en la Cuarta Revolución Industrial”, que tuvo como objetivo debatir sobre las oportunidades para la producción y el comercio derivadas de la transformación digital, así como las habilidades “digitales” necesarias para hacer frente a estas oportunidades.

En el panel intervinieron Jordi Llinares, Subdirector General de Digitalización de la Industria y Entornos Colaborativos del Gobierno de España; Pía Giudice, Directora Nacional de Servicios Basados en Conocimiento, Argentina; João Emílio Padovani Gonçalves, Confederación Nacional de Industria (CNI), Brasil; Mariana Gutiérrez Bernal, Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI), Colombia; Carlos Sanchez Arena, Fundador de Snippet, España y Esteban Campero, Responsable de PYMES y Emprendedores de la SEGIB, encargado de moderar el panel.

Como resultado, se identificó la transformación digital como un proceso imparable y necesario, el cual debe de situarse en el eje central de las políticas gubernamentales y que debe de ir apoyado de nuevos instrumentos de financiación para PYMES y emprendedores, en coordinación con los bancos regionales de desarrollo para la internacionalización de las PYMES.

Para terminar, el Foro fue concluido con el panel que tuvo como lema “el espacio iberoamericano como plataforma de innovación abierta”, que analizó las oportunidades de negocio derivadas de esta colaboración y que sirvió como antesala del Foro de Innovación Abierta, que se celebrará en Madrid el próximo mes de noviembre 2019.



Calle Diego de León, 50

28006 Madrid

(+34) 91 566 34 00

www.ceoe.es

ceoe

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES