

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**  
**Programa de Actividades Sectoriales**

**Ponencia para debate en el Foro de diálogo  
mundial sobre el impacto de la crisis financiera  
en los trabajadores del sector financiero**

**e**

**Informe final del Foro de diálogo mundial**

**Ginebra, 24 y 25 de febrero de 2009**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Primera edición 2010

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

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

---

Ponencia para debate en el Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera sobre los trabajadores del sector financiero e Informe final del Foro, Ginebra / Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2010

1 v.

ISBN: 978-92-2-323998-5 (impreso)

ISBN: 978-92-2-323999-2 (web pdf)

International Labour Office

recesión económica / sector financiero / empleo/desempleo / salario / seguridad social /diálogo social / países desarrollados / países en desarrollo / Estados Unidos

03.04.3

Publicado también:

en francés: *Document de réflexion à débattre au cours du Forum de dialogue mondial sur l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur de la finance et Rapport final du Forum* (ISBN 978-92-2-223998-6), Ginebra, 2010;

y en inglés: *Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Impact of the Financial Crisis on Finance Sector Workers and Final report of the Global Dialogue Forum* (ISBN 978-92-2-123998-7), Ginebra, 2010

*Datos de catalogación de la OIT*

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

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

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

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

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

## Índice

	<i>Página</i>
<b>Tomo 1. Impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero: Ponencia para debate en el Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero .....</b>	<b>1</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>3</b>
<b>Prefacio .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Cómo se desencadenó la crisis.....</b>	<b>7</b>
<b>Definición del sector de servicios financieros .....</b>	<b>10</b>
<b>Ocupaciones y niveles de educación.....</b>	<b>15</b>
<b>Globalización y crisis financiera.....</b>	<b>16</b>
<b>Parte A. El impacto de la crisis sobre el empleo en los servicios financieros .....</b>	<b>18</b>
<b>Parte B. Políticas posibles en respuesta a la crisis .....</b>	<b>26</b>
<b>1. Adopción de una estrategia integral para responder a la crisis .....</b>	<b>26</b>
<b>2. Asistencia a los trabajadores del sector financiero para afrontar la crisis.....</b>	<b>27</b>
<b>Acceso a la protección social .....</b>	<b>28</b>
<b>Políticas de activación y servicios públicos del empleo efectivos .....</b>	<b>28</b>
<b>Uso del diálogo social para un mejor manejo de los efectos de la crisis .....</b>	<b>29</b>
<b>Eliminación de las soluciones contraproducentes: jubilación         anticipada y contratación externa.....</b>	<b>29</b>
<b>3. Políticas para un sector financiero más efectivo al servicio     de la economía real .....</b>	<b>30</b>
<b>Reajuste del salario de los ejecutivos, políticas de dividendos         y metas corporativas .....</b>	<b>30</b>
<b>Revisión del gobierno de empresa .....</b>	<b>31</b>
<b>Parte C. Comentarios finales .....</b>	<b>32</b>
<b>Tomo 2. Informe final del Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero, Ginebra, 24 y 25 de febrero de 2009 .....</b>	<b>33</b>
<b>Informe sobre los debates.....</b>	<b>35</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>35</b>
<b>Discursos de apertura .....</b>	<b>35</b>
<b>Punto 1. Impacto de la crisis en el empleo en los servicios financieros .....</b>	<b>38</b>
<b>Punto 2. Cómo ayudar a los trabajadores del sector financiero a hacer frente a la crisis .....</b>	<b>38</b>
<b>Punto 3. Lecciones de la crisis, opciones de políticas y rol de los mandantes y de la OIT ..</b>	<b>39</b>
<b>Consideración y adopción de las conclusiones .....</b>	<b>40</b>
<b>Conclusiones del Foro .....</b>	<b>41</b>
<b>Cuestionario de evaluación .....</b>	<b>45</b>
<b>Lista de participantes.....</b>	<b>49</b>

---

**Tomo 1**

**Impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero: Ponencia para debate en el Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero**

---

## Agradecimientos

Esta ponencia para debate es el fruto de la colaboración entre el Servicio de Actividades Sectoriales, Departamento de Diálogo Social, Legislación, Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales y el Instituto Internacional de Estudios Laborales. Fue elaborado utilizando información recogida en diversas fuentes. Durante su elaboración se consultaron exhaustivamente publicaciones de la OIT, estudios varios, base de datos estadísticos nacionales, prensa y otras publicaciones disponibles. El aporte del Instituto Internacional de Estudios Laborales sirvió de base para el desarrollo de propuestas de posibles políticas como respuesta a la crisis, que se encuentran en el Partido B de la ponencia. Quisiéramos también agradecer a la Oficina de Estadísticas del Trabajo (BLS) de los Estados Unidos por los cuadros 1-4 y a Reuters por el cuadro sobre los recortes de empleos en bancos, aseguradoras y fondos desde agosto de 2007 hasta comienzos de febrero de 2009. Esta ponencia ha sido elaborada por John Sendanyoye (Servicio de Actividades Sectoriales, Departamento de Diálogo Social, Legislación, Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales), y revisada por John Myers del mismo Servicio.

Esta ponencia ha sido preparada bajo la autoridad de la Oficina Internacional del Trabajo.

---

## Prefacio

La presente ponencia para debate ha sido elaborada por la Oficina Internacional del Trabajo como base para las discusiones del Foro de Diálogo Global sobre el Impacto de la Crisis Financiera en los Trabajadores del Sector Financiero (Ginebra, 24 y 25 de febrero de 2009), pero por necesidad fue elaborada apenas unos días antes de la celebración del Foro. La Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines del Consejo de Administración de la OIT decidió en su 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre 2008) que se celebraría un foro de diálogo global tripartito sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores de dicho sector, en la semana del 23 al 27 de febrero de 2009. Se propuso que el Foro estuviera compuesto de diez trabajadores y diez empleadores participantes y que estuviera abierto a los representantes de todos los gobiernos interesados. Asimismo, otros participantes interesados de los trabajadores y los empleadores y representantes de organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales podrían asistir. Posteriormente, los funcionarios del Consejo de Administración decidieron que el Foro estuviera compuesto de 14 trabajadores y 14 empleadores participantes, seleccionados en consulta previa con los respectivos grupos del Consejo de Administración y que estuviera abierto a los representantes de todos los gobiernos interesados. El objetivo del Foro es proponer y evaluar formas de aliviar y mitigar el impacto de la crisis en los trabajadores del sector de los servicios financieros. El Foro podría adoptar recomendaciones que constituirían la base de acciones subsiguientes de la OIT y sus mandantes.

Dicho Foro forma parte del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT, tal como se define en el Programa y Presupuesto de la OIT, cuya meta es ayudar a los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores a desarrollar sus capacidades para el manejo efectivo y equitativo de los problemas sociales y laborales en sectores económicos particulares. El Programa también brinda un medio de alertar a la OIT sobre cuestiones sociales y laborales en sectores específicos. Junto con los programas de acción sectorial (lanzados en 2004), la cooperación técnica, las actividades de asesoría e investigación, el programa de reuniones tripartitas y los foros también contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la OIT. Tales reuniones reúnen a una muestra de representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de países que ocupan un lugar prominente o tienen fuertes intereses en sectores determinados. Asimismo, siguiendo la línea de los objetivos estratégicos de la OIT, tales reuniones apuntan a fortalecer el tripartismo y promover el diálogo social en el nivel internacional.

---

## Introducción

El objetivo de esta ponencia es llevar a cabo una breve revisión de los antecedentes, causas, características y trayectoria de la crisis financiera y económica en curso; definir el sector de los servicios financieros, sus ocupaciones y sus exigencias de formación, así como importantes tendencias recientes; ofrecer una evaluación preliminar de la incidencia de la crisis en el empleo del sector financiero; y presentar sugerencias sobre posibles políticas capaces de enfrentar los efectos de la crisis sobre los trabajadores del sector financiero.

### Cómo se desencadenó la crisis

La catastrófica situación financiera y económica actual se origina en una aguda contracción del crédito cuyos efectos empezaron a sentirse íntegramente en agosto de 2007. Desde entonces, dicha situación se ha expandido en lo que podría decirse que es hoy la más seria crisis financiera y económica mundial desde los años treinta.

Sin embargo, las raíces de la crisis se remontan al estallido de la burbuja tecnológica de la década anterior. Cuando el mercado bursátil declinó agudamente en el año 2000 y la economía global empezó a deslizarse hacia una recesión, la Reserva Federal de los Estados Unidos y otros bancos centrales bajaron abruptamente las tasas de interés para limitar el daño económico. La baja sostenida de las tasas de interés alimentó un boom de préstamos hipotecarios, al tiempo que impulsó a millones de propietarios de viviendas a refinanciar sus hipotecas ya existentes. A esta mezcla se sumó una innovación financiera que consistió en divorciar la creación u origen de las hipotecas de las decisiones de préstamos, con medio millón de agentes hipotecarios independientes americanos a los que se les pagaban comisiones para buscar posibles compradores de casas en nombre de los prestamistas hipotecarios. Tales comisiones se basaban únicamente en el número de clientes que los agentes llevaban a los prestamistas. La capacidad de los consumidores de asumir el pago de la hipoteca no era tenida en cuenta, debido a otra innovación.

Tradicionalmente, los bancos habían financiado préstamos para viviendas principalmente a través de los depósitos de los clientes, lo cual tenía un efecto limitante sobre el monto que prestaban. Sin embargo, en años recientes la industria financiera había desarrollado nuevos modelos comerciales que expandieron enormemente los fondos disponibles para aumentar espectacularmente los préstamos hipotecarios. Los prestamistas hipotecarios podían colocar inmediatamente en bancos de inversión los préstamos para viviendas concedidos a los consumidores. A su vez, tales bancos armarían paquetes con miles de hipotecas, los seccionarían y luego los venderían como bonos respaldados por hipotecas con grado de inversión \* a inversores sedientos de productos de inversión de alto rendimiento, en un ambiente de bajos tipos de interés. Tales valores, muchos de los cuales incluían préstamos hipotecarios de alto riesgo (*subprime*) concedidos a clientes con baja calificación crediticia, eran a menudo calificados con una «triple A» por las mayores agencias calificadoras de riesgo, a cambio de una suma por parte de las entidades emisoras.

\* N.T.: El «investment grade» o grado de inversión es la calificación de un bono cuyas posibilidades de cumplimiento de pago se consideran suficientemente seguras como para que los bancos inviertan en ellos.

Con la rápida expansión de tal industria, la calidad de las hipotecas emitidas empezó a deteriorarse, terminando por arruinarse totalmente cuando muchos compradores de viviendas empezaron a tener un ultra apalancamiento. Como es lógico, las tasas de insolvencia explotaron a partir de 2006 sin que se produjera, sin embargo, un entortecimiento en el ritmo de préstamos. Todos los eslabones de la cadena se habían vuelto adictos a los altos beneficios extraídos de producir profusamente y vender tales valores. Incluso los bancos habían establecido vehículos de inversión estructurada (SIV) altamente apalancados, fuera de su balance de situación patrimonial, para comprar y conservar algunos de tales valores por su propia cuenta, con el fin de maximizar los retornos. Una vez que la era de las tasas de interés bajas tocó a su fin, y que muchas de las hipotecas de tasas flotantes — las cuales constituían el sustento de las hipotecas de alto riesgo o *subprimes* — fueron reajustadas a un nivel más alto, un número cada vez mayor de deudores se declaró insolvente y la crisis empezó a agravarse hasta tornarse desastrosa.

En febrero de 2007, uno de los mayores bancos europeos dio la primera voz de alarma, al amortizar decenas de miles de millones de dólares de pérdidas producidas por una compra en 2002 a un prestamista de hipotecas de alto riesgo (*subprime*) americano. Cuatro meses más tarde, dos fondos de inversión pertenecientes a un importante banco de inversión y operador de valores cerraron debido a su exposición al mercado de la vivienda. En agosto de 2007, otro gran banco europeo congeló los retiros en tres de sus fondos de inversión, instalando el pánico entre los clientes preocupados de que si un banco sin exposición evidente al mercado de hipotecas americano podía tomar tal medida de urgencia, cualquier otro banco podía estar disimulando pérdidas no declaradas.

De tal modo, la crisis del crédito comenzó en serio cuando la desconfianza mutua entre las mayores instituciones financieras del mercado mundial de créditos interbancarios se expandió y cada vez se hizo más difícil obtener un crédito para cualquier banco. En septiembre 2007, la liquidez en el mercado interbancario se había evaporado en la medida en que se multiplicaron los rumores sobre varias instituciones que recibían la mayor parte de sus fondos de los mercados monetarios mayoristas. Una de ellas, Northern Rock, una institución británica de préstamos para la vivienda se convirtió en el blanco de la primera corrida bancaria en el Reino Unido en 150 años y necesitó el rescate del Bank of England, así como su consecuente total nacionalización.

Entretanto, los precios de la vivienda en los Estados Unidos continuaron en inexorable caída, dando como resultado pérdidas masivas vinculadas con diferentes tipos de derivados financieros relacionados con hipotecas detentadas por grandes bancos globales. La primera ola de tales pérdidas se concentró en instrumentos y vehículos de inversión con nombres tan exóticos como: RMBS (Bonos respaldados con hipotecas para viviendas), CDO (Obligaciones garantizadas con deudas), SIV (Vehículos de Inversión Estructurada) y CDO de CDO. Merrill Lynch fue la primera institución en informar una amplia pérdida de 5,5 miles de millones de dólares estadounidenses el 5 de octubre de 2007, para volver a informar tres semanas más tarde que las pérdidas ascendían a más de 8 mil millones de dólares estadounidenses. Durante el año 2008, la pérdida acumulada en bonos estadounidenses de vivienda — sobre los que se basaban todos los referidos valores respaldados por hipotecas — totalizaría 3,3 trillones de dólares estadounidenses. Desde el apogeo del mercado de la vivienda en 2006, los bonos de vivienda habían perdido aproximadamente la enorme suma de 6,1 trillón de dólares estadounidenses. Esto implica que una alta proporción de bonos emitidos con el respaldo de hipotecas se habían vuelto «tóxicos» y si su valor debía ser ajustado al precio actual del mercado, el patrimonio neto de una amplia franja de la industria financiera estadounidense quedaría aniquilado lo mismo que sus contrapartes en una amplia gama de contratos financieros en la industria global.

Muchos economistas y otros expertos financieros predicen actualmente que las pérdidas crecientes podrían superar con facilidad los activos de las instituciones financieras de los Estados Unidos así como el sistema bancario de dicho país<sup>1</sup>. Por lo tanto, están instando al Gobierno a eliminar los bancos más débiles, inyectar capital en los bancos sobrevivientes y liquidar los activos de mala calidad. Estas medidas son similares a las que tuvo que adoptar el Gobierno del Japón entre 2001 y 2003 para superar su década de estancamiento económico en los noventa. De igual modo, el Gobierno de Suecia tuvo que tomar duras medidas en 1992 y el Gobierno de los Estados Unidos hizo lo mismo en 1987-1989 con el fin de superar la crisis de ahorro y préstamo. Un prominente economista estima que las pérdidas totales derivadas de los préstamos de las firmas financieras americanas y la caída del valor de mercado de los activos que poseen alcanzarán los 3,6 trillones de dólares, y que la nacionalización, recapitalización y eventual reventa pueden ser la única opción<sup>2</sup>.

#### Recuadro 1

##### Para comprender el rol del apalancamiento o endeudamiento financiero en la crisis

Un factor clave que contribuyó a la extensa debacle financiera fue el uso difundido de apalancamiento por instituciones financieras para obtener beneficios durante el período del «boom»; la otra cara — el desapalancamiento — está también acentuando los efectos de la deflación. Para comprender el proceso, tomemos como ejemplo un banco que pide prestado dinero a una tasa de 2 por ciento para invertir en una cartera de bonos respaldados por hipotecas (MBS), usando dicha cartera como garantía. Luego, el banco usa los fondos para expandir su cartera de MBS, lo cual rinde 5 por ciento de tasa de interés (posible debido a las hipotecas de alto riesgo incluidos los MBS). La diferencia del 3 por ciento entre los montos es el llamado margen o «spread». Por cada 100 dólares estadounidenses invertidos, el margen de ganancia del banco es de 3 dólares. Esto implica un incentivo para contraer préstamos e invertir tanto cuanto sea posible, una estrategia de inversión conocida como «apalancamiento». En general, tal apalancamiento es seguro en mercados en alza y se consideró seguro mientras el mercado de la vivienda estaba en auge (hasta principios de 2007), en especial, mientras las carteras de MBS recibían altas calificaciones de crédito y los incumplimientos eran mínimos. Los bancos de inversión, que no tienen las mismas exigencias de reservas de capital que los bancos depositarios, eran particularmente activos, pidiendo prestadas y prestando sumas que excedían 30 veces su patrimonio neto. Por el contrario, los bancos depositarios rara vez prestan por más de 15 veces su patrimonio neto. Los dos gigantes de la hipoteca, patrocinados por el Gobierno de los Estados Unidos, Fannie Mae y Freddie Mac, tuvieron cada uno apalancamientos por cerca de 80 veces sus patrimonios netos respectivos. Sin embargo, inclusive los bancos depositarios pudieron eludir el cumplimiento de las restricciones legales para evitar excesos en los préstamos, por medio del establecimiento, con tal propósito, de vehículos de inversión estructurada (SIV) fuera del balance.

El apalancamiento fue extremadamente rentable para las instituciones financieras que lo realizaron, a condición de que no hubiera problemas con las carteras de MBS subyacentes. Sin embargo, tales carteras comenzaron a sufrir crecientes moras y ejecuciones hipotecarias desde principios de 2007, y su valor declinó precipitadamente. En ese momento, los inversores preocupados empezaron a pedir la devolución de su dinero, lo cual dio como resultado llamados de reposición de márgenes (necesidad inmediata de vender/liquidar las carteras de MBS a precios muy rebajados) para pagarles. En tal alto grado de apalancamiento, muchos bancos y entidades hipotecarias sufrieron inmensas pérdidas, quiebras, o se vieron obligadas a fusionarse con otras instituciones para sobrevivir.

Dada la imposibilidad de los bancos e inversores para vender sus carteras de valores MBS con rapidez, éstos se han vuelto «tóxicos» (es decir, «ilíquidos»), y su valor se ha desplomado. Por lo tanto, la capacidad de las instituciones financieras para aumentar sus fondos por medio de los MBS se ha evaporado. Actualmente, la crisis se ha extendido a otro tipo de mercados crediticios, incluidos todos los títulos respaldados por activos, las obligaciones negociables de alto rendimiento, el mercado interbancario, las obligaciones negociables a corto plazo, los fondos que se negocian en el mercado monetario, el mercado de operaciones al mejor postor, los fondos de inversión de alto riesgo y la economía real. Los bancos y otras instituciones financieras de todo el mundo están amortizando miles de millones de dólares de pérdidas y los mercados de la vivienda allende los Estados Unidos están en caída libre, incluyendo Irlanda, España y el Reino Unido, con lo cual la crisis se está tomando verdaderamente mundial.

<sup>1</sup> Steve Lohr, [http://www.nytimes.com/2009/02/13/business/economy/13insolvent.html?\\_r=1&hp:Ailing Banks May Require More Aid to Keep Solvent](http://www.nytimes.com/2009/02/13/business/economy/13insolvent.html?_r=1&hp:Ailing Banks May Require More Aid to Keep Solvent).

<sup>2</sup> Nouriel Roubini, profesor de Economía de la Stern School of Business de la New York University, reconocido como uno de los de mayor capacidad predictiva con respecto a los problemas de adquisición de créditos.

## Definición del sector de servicios financieros

En el marco de los objetivos de esta ponencia, el sector de servicios financieros incluye los siguientes subsectores:

- industria bancaria (bancos minoristas y mayoristas que actúan en el mercado financiero nacional, regional o global);
- industria de los seguros (seguro de vida, seguro de no-vida- seguro automotor e inmobiliario, etc.) y reaseguro; y
- intermediarios financieros y de seguros (por ejemplo, fondos de inversión, fondos comunes de inversión, compañías de gestión de patrimonio, agentes de seguro y asesores financieros, etc.).

Wall Street en Nueva York es el centro preeminente de las finanzas mundiales, mientras Londres es el centro financiero europeo. Los mercados financieros han experimentado un crecimiento explosivo a lo largo de las dos décadas precedentes y tanto los bancos como otras compañías financieras se han convertido en actores económicos de nivel global. En Europa, por ejemplo, los activos bancarios totales y los préstamos totales se expandieron en 18 y 6 por ciento respectivamente en los años 2006 y 2007, apenas antes del comienzo de la crisis actual. Del mismo modo, de 1996 a 2005, los mercados de seguros de los Estados Unidos y de Europa duplicaron su tamaño; en Asia, el crecimiento correspondiente fue de sólo 8 por ciento, principalmente como consecuencia del estancamiento financiero del Japón durante ese período. Los sectores de seguros de China y de la India empezaron también a expandirse significativamente, mientras se esperaba que los grandes grupos financieros de Australia aumentaran su participación en el mercado de la región.

El sector de servicios financieros de la UE27 empleaba 5,6 millones de personas en 2006, de los cuales la banca y los seguros representaban el 75 y 20 por ciento respectivamente. El cinco por ciento restante de los trabajadores de los servicios financieros estaban empleados por otros intermediarios financieros. El sector representaba el 2,7 por ciento del total del empleo en la UE27, un porcentaje mucho más pequeño que el de los Estados Unidos, donde la participación del sector es de 4,7 por ciento del total del empleo, lo cual representa 4,1 millones de trabajadores, 44 por ciento de los cuales están empleados en la banca y el resto en aseguradoras y servicios asociados.

La expansión del empleo en los servicios financieros ha sido lenta, con un crecimiento total en la UE27 de sólo 0,5 por ciento entre 1996 y 2006. Para poner estos datos en perspectiva, el aumento de todo el empleo en otros sectores de servicios durante el período fue de 3 por ciento. La razón de esta disparidad en el crecimiento se explica en gran medida por las numerosas fusiones y adquisiciones que llevaron a la consolidación y restructuración del sector de servicios financieros a medida que las firmas buscaron economías de escala y oportunidades para incrementar su productividad y capacidad de competir en los mercados regional y global. A pesar de la baja tasa promedio de crecimiento en toda Europa, el empleo en los servicios financieros aumentó substancialmente en varios países, incluida Dinamarca, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Eslovenia, España, Suecia y el Reino Unido. Por el contrario, el empleo disminuyó en Finlandia, Alemania y Portugal y permaneció estable en Austria, Bélgica e Italia.

La participación de los servicios financieros en la totalidad del empleo varía de acuerdo con los países. En el Reino Unido, el sector goza de una posición privilegiada, con 4,8 por ciento del empleo nacional. Los Países Bajos es el segundo, con 3,9 por ciento, mientras los sectores financieros de Alemania y Francia tienen cada uno una participación del 3,4 por ciento. Luxemburgo es un caso especial, con un sector de servicios financieros muy amplio con respecto al empleo nacional (11,9 por ciento). Tomados en forma conjunta, los empleos en los servicios financieros de Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España y Reino Unido representan cerca del 75 por ciento de la fuerza de trabajo en los servicios financieros de la UE27.

El sector de servicios financieros de los Estados Unidos comprende banca, seguros y títulos, productos básicos y otras inversiones. En 2006, el sector empleó aproximadamente 8.363 millones de trabajadores, distribuidos de la siguiente forma: alrededor de 1.825 millones en el sector bancario; cerca de 2,3 millones en la rama de seguros y 0,816 millones en títulos, productos básicos y otras inversiones, y el resto en actividades relacionadas con el sector inmobiliario. La proyección de crecimiento del sector antes de la crisis indicaba que el mismo emplearía 9,57 millones de trabajadores hacia 2016, lo que implicaba un aumento de 14,4 por ciento con respecto a 2006.

Los empleados de oficina y apoyo administrativo cubren dos de cada tres empleos en el sector bancario y los cajeros, tres de cada diez. Se esperaba que las oportunidades siguieran abiertas para los cajeros y otros trabajadores de oficina y de apoyo administrativo, en especial dado el número de trabajadores en tales ocupaciones y la alta tasa de rotación de personal. Los cuadros 1 a 4 de la Oficina de Estadísticas del Trabajo (BLS) de los Estados Unidos brindan cifras de empleo por ocupación, porcentajes de ocupación por ramas de empleo y porcentajes de cambio estimado entre 2006 y 2016 para la banca, la rama de seguros y títulos, los productos básicos y otras inversiones.

**Cuadro 1. Empleo de trabajadores asalariados en el sector bancario por ocupación, 2006 y cambio estimado, 2006-2016 (en miles)**

Ocupación	Empleo, 2006		Porcentaje de cambio, 2006-2016
	Números	Porcentaje	
Todas las ocupaciones	1.825	100,0	4,0
Ocupaciones de dirección, gestión, comerciales y financieras	449	24,6	5,4
Directores generales y gerentes operativos	34	1,8	-8,4
Directores de ventas y comercialización	11	0,6	1,9
Gerentes de servicios financieros	73	4,0	1,9
Especialistas en recursos humanos, formación y relaciones laborales	15	0,8	5,3
Analistas de gestión	8	0,5	1,4
Contables y auditores	27	1,5	1,7
Analistas de créditos	15	0,8	-8,3
Analistas financieros	18	1,0	11,4
Asesores financieros personales	24	1,3	22,3
Oficiales de préstamos	133	7,3	12,1
Ocupaciones profesionales y conexas	72	4,0	6,9
Especialistas en computación	56	3,0	8,8
Ocupaciones comerciales y conexas	82	4,5	11,8
Agentes de ventas de títulos, productos básicos y servicios financieros	50	2,7	17,2
Ocupaciones de secretaría y apoyo administrativo	1.202	65,9	2,9
Supervisores de primera línea /directores de secretaría y trabajadores de apoyo administrativo	111	6,1	-5,2
Tenedores de libros y auxiliares contables y de auditoría	63	3,5	1,7
Cajeros	546	29,9	12,1

Ocupación	Empleo, 2006		Porcentaje de cambio, 2006-2016
	Números	Porcentaje	
Auxiliares de corretaje	9	0,5	-1,0
Representantes de servicios para los consumidores	106	5,8	12,0
Auxiliares de nuevas cuentas	73	4,0	-18,4
Recepcionistas y auxiliares de información	9	0,5	1,5
Mensajeros	6	0,3	-8,3
Secretarios ejecutivos y asistentes administrativos	36	2,0	1,9
Secretarios, excepto legales, médicos y ejecutivos	15	0,8	-9,6
Operadores de entrada de datos	8	0,5	-18,6
Oficinistas generales	40	2,2	0,2
Operadores de aparatos y máquinas de oficina, excepto ordenadores	12	0,6	-14,9

Nota: Las columnas pueden no coincidir con los totales debido a la omisión de ocupaciones con bajo nivel de empleo.

Fuente: BLS.

Con anterioridad a la crisis, se preveía que el empleo en la rama de seguros aumentaría en 7,4 por ciento entre 2006 y 2016 y que dicho crecimiento sólo se viera limitado por el redimensionamiento de las empresas, la nueva tecnología y un aumento en las ventas por correo directo, teléfono e internet. La oferta de trabajo estaría esencialmente dirigida a reemplazar a los trabajadores que se marcharan o jubilaran. El crecimiento estaría impulsado también por los servicios médicos y los seguros de salud y la constante expansión de las compañías aseguradoras hacia otras áreas de los servicios financieros, tales como los títulos y los fondos comunes de inversión.

**Cuadro 2. Empleo de trabajadores asalariados en el sector de los seguros, por ocupación, 2006 y cambio estimado, 2006-2016 (en miles)**

Ocupación	Empleo, 2006		Porcentaje de cambio, 2006-2016
	Número	Porcentaje	
Todas las ocupaciones	2.316	100,0	7,4
Ocupaciones de dirección, gestión, comerciales y financieras	661	28,6	8,3
Directores generales y gerentes operativos	41	1,8	-1,9
Directores de ventas y comercialización	20	0,9	7,2
Directores de computación y de sistemas de información	14	0,6	5,9
Gerentes de servicios financieros	24	1,0	6,6
Peritos o ajustadores de seguros, inspectores e investigadores	218	9,4	10,8
Valuadores de seguros, autosabotaje	12	0,5	12,0
Especialistas en recursos humanos, formación y relaciones laborales	28	1,2	10,9
Analistas de gestión	29	1,2	5,4
Contables y auditores	40	1,7	7,8
Analistas financieros	16	0,7	16,9
Aseguradores	91	3,9	5,6

Ocupación	Empleo, 2006		Porcentaje de cambio, 2006-2016
	Número	Porcentaje	
Ocupaciones profesionales y conexas	258	11,2	8,6
Programador de ordenadores	21	0,9	-15,1
Ingenieros informáticos de software	28	1,2	24,7
Especialistas en apoyo informático	19	0,8	6,8
Analistas de sistemas	33	1,4	15,5
Actuarios	11	0,5	5,4
Analistas de estudios de mercado	12	0,5	6,5
Abogados	12	0,5	5,6
Examinadores y buscadores de títulos o escrituras	23	1,0	-5,5
Ocupaciones de venta y conexas	367	15,8	14,4
Supervisores de primera línea /directores de vendedores al por mayor	18	0,8	3,8
Agentes de ventas de seguros	313	13,5	15,7
Ocupaciones de secretaría y apoyo administrativo	1.009	43,6	4,0
Supervisores de primera línea / directores de secretaría y trabajadores de apoyo administrativo	62	2,7	-6,0
Encargados de facturación y envíos y operadores de máquinas de oficina	18	0,8	-2,5
Tenedores de libros y auxiliares contables y de auditoría	47	2,0	8,9
Representantes de servicios para los consumidores	266	11,5	19,2
Encargados de archivos	15	0,7	-45,3
Recepcionistas y auxiliares de información	24	1,0	10,0
Secretarios ejecutivos y asistentes administrativos	57	2,4	8,2
Secretarios, excepto legales, médicos y ejecutivos	62	2,7	-1,5
Operadores de entrada de datos	22	0,9	-13,5
Auxiliares de reclamaciones de seguro y procesamiento de pólizas	222	9,6	-2,6
Auxiliares de correspondencia y operadores de máquinas de correo, excepto servicio postal	14	0,6	-21,0
Oficinistas generales	106	4,6	7,8

Fuente: BLS.

Antes de la crisis, se preveía que la rama de títulos y valores, productos básicos y otras inversiones generaría el mayor incremento en el empleo entre 2006-2016, de 46,1 por ciento, principalmente debido a las expectativas de aumento de la inversión en títulos y productos básicos, junto con la necesidad creciente de asesoramiento para la inversión. No obstante el alto aumento en el empleo anticipado, se preveía que las altas ganancias de los exitosos agentes aseguradores y banqueros de inversión darían como resultado una aguda competencia por tales puestos, lo que requeriría diplomas de aptitud profesional.

**Cuadro 3. Empleo de trabajadores asalariados en el área de títulos, productos básicos y otras inversiones por ocupación, 2006 y cambio estimado, 2006-2016 (empleo en miles)**

Ocupación	Empleo 2006		Cambio estimado, 2006-2016
	Número	Porcentaje	
Todas las ocupaciones	816	100,0	46,1
Ocupaciones de dirección, gestión, comerciales y financieras	268	32,8	57,9
Directores generales y gerentes operativos	15	1,8	30,2
Directores de ventas y comercialización	10	1,2	45,6
Director de sistemas informáticos	8	1,0	45,5
Gerentes de servicios financieros	33	4,1	45,6
Contralor normativo, excepto agricultura, construcción, seguridad y salud y transporte	6	0,7	43,6
Especialistas en recursos humanos, formación y relaciones laborales	6	0,7	49,9
Analistas de gestión	6	0,8	44,8
Contables y auditores	21	2,6	52,2
Analistas financieros	48	5,9	68,9
Asesores financieros personales	72	8,8	78,8
Ocupaciones profesionales y conexas	84	10,3	55,7
Programadores de ordenadores	6	0,8	15,8
Ingenieros informáticos de software	21	2,6	72,4
Especialistas en apoyo informático	8	1,0	42,8
Analistas de sistemas	10	1,2	58,4
Administradores de sistemas y redes informáticos	6	0,8	58,2
Analistas de estudios de mercado	7	0,9	45,1
Abogados	4	0,5	43,8
Ocupaciones de venta y conexas	184	22,5	35,6
Agentes de ventas de títulos, productos básicos, y servicios financieros	166	20,4	35,2
Ocupaciones de secretaría y apoyo administrativo	273	33,4	38,7
Supervisores de primera línea /directores de secretaría y trabajadores de apoyo administrativo	18	2,2	35,1
Tenedores de libros y auxiliares contables y de auditoría	18	2,2	43,7
Auxiliares de corretaje	55	6,8	25,7
Representantes de servicios para los consumidores	34	4,1	68,9
Recepcionistas y auxiliares de información	7	0,8	44,1
Secretarios ejecutivos y asistentes administrativos	43	5,3	44,5
Secretarios, excepto legales, médicos y ejecutivos	20	2,5	28,0
Oficinistas generales	44	5,4	44,1

Nota: Las columnas pueden no coincidir con los totales debido a la omisión de ocupaciones con bajo nivel de empleo.  
Fuente: BLS.

**Cuadro 4. Distribución porcentual del empleo y establecimientos de títulos, productos básicos y otras inversiones por sectores de industria detallados, 2006**

Segmento industrial	Empleo	Establecimientos
Total	100,0	100,0
Intermediación de contratos y corretaje	61,0	41,0
Corretaje bursátil	36,4	25,0
Banca de inversiones y transacciones bursátiles	21,6	12,2
Corretaje de contratos de productos básicos	1,6	2,0
Transacción de contratos de productos básicos	1,3	1,7
Intercambio de títulos, valores y productos básicos	1,1	0,3
Otras actividades de inversión financiera	37,9	58,7
Asesoramiento en inversiones	14,9	32,1
Administración de carteras	14,7	15,7
Todas las otras actividades de inversión financiera	5,4	3,9
Intermediación diversa	3,0	7,0

Fuente: BLS.

## Ocupaciones y niveles de educación

El sector en estudio emplea a un gran número de personal profesional y técnico de alta y media cualificación, especializados en comercio y finanzas, técnicos y especialistas en tecnología de la información. Sin embargo, dado que las clasificaciones de ocupaciones varían según las tradiciones y los diferentes sistemas y estructuras de formación, las comparaciones nacionales pueden resultar engorrosas. Por ejemplo, debido a su sistema de formación y aprendizaje, los servicios financieros de Alemania emplean un alto número de personal administrativo, mientras que los servicios financieros franceses emplean gran número de personal de dirección y gerencia. No obstante, en general, en todos los países el sector tiene una participación significativamente más alta de profesionales y personas de alta y media cualificación y de empleos de tecnología de la información que la media de la mano de obra considerada en su totalidad.

Además, la base de conocimientos del sector de servicios financieros mejoró en los años recientes, con el surgimiento de nuevos empleos que requieren mayores aptitudes que anteriormente. Muchas funciones y ocupaciones nuevas implican también una mayor orientación de la clientela y niveles superiores de educación formal. La distinción entre los empleos administrativos, de *back-office* (que previamente no implicaban mucho contacto con el público) y los empleos de dirección y comercio, de *front-office* (que requieren tal interacción) se está desdibujando.

Se esperan profundos cambios en la organización tradicional del trabajo en los servicios financieros entre las funciones de dirección y comercio (*front-office*), las funciones de contabilidad, análisis y tecnología de la información (*middle-office*) y las actividades de secretaría y de apoyo administrativo (*back-office*). Se prevé que el número de empleos administrativos de *back-office* disminuya y que la proporción entre personal medianamente cualificado y altamente cualificado cambie a favor de esta última, reflejando las nuevas exigencias para el personal de poseer profundos conocimientos financieros y de tecnología de la información. Es previsible que se exija a las instituciones financieras que refuercen el área de empleo llamada *middle office*, donde se llevan a cabo

---

funciones clave como contabilidad financiera, elaboración de informes, control de cuentas, control de procesos, gestión de riesgo y contabilidad gerencial o de gestión. El empleo en esta área exige elevada cualificación en tecnologías de la información y un conocimiento acabado de los procesos financieros, pericia en derecho comercial internacional y habilidades lingüísticas dado el carácter crecientemente global de las operaciones de la mayoría de las firmas. Los empleos directivos y comerciales requieren dominio de marketing, venta directa y servicios de asesoramiento al cliente, profundo conocimiento de productos financieros, habilidad para el trato con el público, incluyendo comunicación interpersonal y cualificación en tecnología de la información.

La teleoperador y recepcionistas son cada vez más a menudo empleados con contratos temporarios y tienen un alto grado de rotación. Además, un número cada vez mayor de instituciones financieras está subcontratando personal para esta área operativa.

La tecnología de la información es crucial para todas las operaciones de las instituciones financieras, tanto en lo relativo a la administración de la relación con los clientes (CRM en su sigla en inglés) como en los procesos administrativos y operativos diarios. La tecnología de la información es clave para la investigación y desarrollo de nuevos productos, el diseño y gestión de bases de datos, la optimización de redes organizacionales, *marketing*, sistemas de seguridad, etc. Habilidades elevadas en tecnología de la información y un íntimo conocimiento de los procesos financieros se han convertido hoy en una cualificación combinada esencial en muchos empleos de los servicios financieros. Esta industria también emplea a muchos economistas, matemáticos, actuarios, expertos en *marketing* y finanzas, analistas de investigación industrial y analistas y diseñadores de sistemas de tecnología de la información. El sector también demanda directores ejecutivos, en su mayoría especialistas en finanzas, cuyo rol es similar al de los otros directores y gerentes en el resto de la economía, para cubrir puestos en la sede, las sucursales locales y los servicios de apoyo. Los directores o gerentes de sucursales cumplen un rol comercial y tienen una estrecha comunicación con los clientes.

Contrariamente a la creencia popular, muchos empleos en servicios financieros son mal remunerados. El sueldo medio anual de los cajeros de banco, en mayo 2006, en los Estados Unidos, fue de alrededor de 22.000 dólares, según el BLS. Es probable que éstas y otras funciones de apoyo experimenten extensas reducciones a través de reestructuraciones y recortes de personal en respuesta a la crisis. Los empleos altamente remunerados están principalmente relacionados con la banca de inversión, la banca corporativa y las empresas operadoras y agentes de bolsa. Entre enero y octubre 2008, por ejemplo, el gasto promedio en compensaciones ajustado por tamaño de mano de obra, en Goldman Sachs, cayó en 38 por ciento hasta 351.000 dólares de 555.000 dólares el año anterior. Para Morgan Stanley, la compensación promedio fue de 231.000 dólares, una disminución del 17 por ciento para el mismo período<sup>3</sup>.

## **Globalización y crisis financiera**

La industria financiera solía estar altamente regulada y compartimentada al interior de los países. Como consecuencia de los cambios generados por los avances en la tecnología de la información y la expansión espectacular del comercio, resultado de los acuerdos de acceso a mercados y tratamiento nacional para las empresas no nacionales, en virtud del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS) de la Organización Mundial del Comercio, una amplia y creciente proporción de compañías financieras ahora operan globalmente. Incluso aquellos que operan solamente en el nivel nacional se ven

<sup>3</sup> [http://news.efinancialcareers.com/Blogs\\_ITEM/newsItemId-15608](http://news.efinancialcareers.com/Blogs_ITEM/newsItemId-15608).

---

confrontados cotidianamente a la competencia internacional. En efecto, los mercados financieros pueden ahora ser definidos como conjuntos de subsistemas estrechamente interconectados en los cuales una amplia gama de activos basados en elementos tales como préstamos, créditos inter-bancario, bienes inmuebles, tipos de cambio, acciones y productos básicos son producidos en un país pero pueden ser comercializados en cualquier lugar del mundo. Tal movimiento comercial ha experimentado un crecimiento y unos beneficios explosivos en los últimos años. El Reino Unido — y la ciudad de Londres en particular — se han beneficiado enormemente de este crecimiento.

Sin embargo, la globalización del sector de los servicios financieros significa que decisiones tomadas en las sedes lejanas de las mayores instituciones financieras tienen repercusiones substanciales en el empleo en sus remotas filiales. Las reducciones de empleos por parte de Nomura de Japón, Deutsche Bank de Alemania, UBS y Crédit Suisse de Suiza tendrán incidencia en trabajadores de sus operaciones estadounidenses y británicas, del mismo modo que las decisiones de American Express, Citigroup, Bank of America, Morgan Stanley y el UK's Lloyds TSB Group, RBS, y Barclays afectarán empleos no sólo en esos países, sino también en Europa, Asia, África, América Latina, Europa del Este, etc. Por lo tanto, ya no es posible limitar el examen del impacto de la crisis en el empleo de los trabajadores del sector financiero de un sólo país, dado que las consecuencias comerciales y de empleo de las decisiones de la dirección se extienden más allá de los confines de los países donde las empresas tienen sus sedes.

## Parte A. El impacto de la crisis sobre el empleo en los servicios financieros

Puesto que el sector ha constituido el epicentro de la crisis económica y financiera, no es sorprendente que el empleo en los servicios financieros a nivel mundial se haya visto fuertemente afectado, con despidos anunciados que suman 325.000 puestos, entre agosto de 2007 y el 12 de febrero de 2009. Casi con certeza, dichas cifras subestiman la situación real, dado que los anuncios de eliminación de puestos de trabajo no siempre salen con antelación. Es también improbable que tales cifras incluyan los despidos de agentes hipotecarios independientes, otros contratistas independientes que suministran servicios subcontratados a las instituciones financieras, o la miríada de pequeñas firmas financieras que no habrían tenido los recursos para hacer frente a la crisis y podrían haber cerrado totalmente. En efecto, los informes de la prensa indican que, para mediados de 2008, los mayores bancos británicos empezaron a ofrecer sus tasas más altas sólo a los clientes que se acercaban directamente y restringieron el número y tipo de hipotecas en venta a través de corredores<sup>4</sup>. En el Reino Unido, la decisión de los bancos de sacarles a los corredores sus mejores tasas ha asestado un duro golpe al sector de los agentes hipotecarios, el cual perdió 15 por ciento de sus miembros entre el comienzo de la crisis del crédito en agosto de 2007 y mediados de 2008. El número de asesores sobre hipotecas declinó de 30.000 a 26.000 durante el mismo período. Previamente, casi tres cuartos de los 15 mil millones de libras esterlinas en hipotecas en el Reino Unido eran vendidos a través de corredores, según el Consejo Británico de Prestamistas Hipotecarios.

La misma tendencia se verifica en los Estados Unidos, donde los corredores de préstamos hipotecarios se inquietan ante las tentativas de los bancos de marginalizarlos, dado que algunos de los mayores prestamistas del país han empezado a impedirles que ofrezcan préstamos. Los corredores han servido durante mucho tiempo como una importante fuente de préstamos, ofreciendo una amplia gama de productos hipotecarios de una variedad de instituciones prestamistas.

Los bancos sostienen que su accionar refleja una tendencia de utilización de prácticas comerciales más conservadoras, pero los corredores reclaman que se los ha convertido en los chivos emisarios de la crisis crediticia y que los consumidores sufrirán las consecuencias. Algunos legisladores y defensores de consumidores han criticado a los corredores especialistas en hipotecas *subprimes* — préstamos que se ofrecen comúnmente a prestatarios con baja calificación crediticia. Acusan a algunos corredores de haber persuadido a los consumidores de pedir préstamos que estaban más allá de sus posibilidades de pago. Pero los corredores de préstamos hipotecarios dicen que han sido injustamente culpados de los fracasos de esta industria en los últimos años. Destacan que fueron los prestamistas, no los corredores, los que en última instancia aprobaron los créditos de los consumidores<sup>5</sup>.

El siguiente cuadro presenta una lista de algunos de los 325.000 recortes anunciados de puestos de trabajo por parte de los bancos, gerentes de cartera y aseguradores de todo el mundo, entre agosto de 2007 y el 12 de febrero de 2009.

<sup>4</sup> [http://www.timesonline.co.uk/tol/money/property\\_and\\_mortgages/article4004332.ece](http://www.timesonline.co.uk/tol/money/property_and_mortgages/article4004332.ece).

<sup>5</sup> <http://www.nytimes.com/2009/02/01/realestate/01mort.html?ref=todayspaper>.

**Cuadro 5. Número de recortes de empleos en bancos, aseguradoras y fondos desde agosto de 2007 hasta comienzos de febrero de 2009**

Empresa	Empleos recortados	Total de empleados antes de agosto de 2007 <sup>1</sup>	Último recuento de personal <sup>2</sup>	Comentarios
PNC Financial Services	5.800	28.054	59.595 3 de febrero	Incluye empleos de la fusión con el National City Corp el 31 de diciembre; los recortes de empleos en el grupo fusionado estarán completos hacia 2011
Bank of America	45.500	195.675	243.075 31 de diciembre	Incluye 30.000-35.000 empleos que serán eliminados en tres años después de la compra del Merrill Lynch y 7.500 empleos que serán suprimidos en dos años, después de la adquisición de Countrywide Financial Corp.
Barclays	9.050	127.700	150.000 15 de enero	Incluye 3.000 recortes después de la adquisición de las empresas del Lehman Brothers
Bear Stearns	1.500	No disponible	No disponible	Despidos entre agosto de 2007 y abril de 2008, antes de la absorción por parte de JP Morgan
Citigroup	75.000	361.000	323.000 31 de diciembre	
Commerzbank	9.000	35.384	42.983 30 de septiembre	Todos despidos anunciados después de la adquisición de Dresdner Bank
Crédit Suisse	7.320	45.600	50.300 30 de septiembre	
Deutsche Bank	1.380	75.140	81.308 30 de septiembre	
Fidelity Investments	4.000	No disponible	44.400 12 de noviembre	
Fidelity National	4.100	No disponible	No disponible	
Financial Inc				Incluye 1.500 supresiones después de la compra de tres aseguradoras de títulos en diciembre de 2008
First American	4.250	38.000	34.000 30 de octubre <sup>3</sup>	Estimaciones
Goldman Sachs	4.800	29.905	30.067 28 de noviembre	
HSBC	2.850	312.577	335.000 4 de agosto	
ING	Más de 7.000	119.097	130.000 27 de enero	
JP Morgan	16.900	179.664	224.961 31 de diciembre	Incluye 7.600 recortes anunciados después de la compra de Bear Stearns y 9.200 despidos en la ex Washington Mutual Inc., comprada por JP Morgan

Empresa	Empleos recortados	Total de empleados antes de agosto de 2007 <sup>1</sup>	Último recuento de personal <sup>2</sup>	Comentarios
Lehman Brothers	12.570	No disponible	No disponible	Incluye alrededor de 6.000 supresiones de puestos de trabajo realizadas antes del colapso del banco, en septiembre, y aproximadamente 10.500 personas quedaron sin trabajo después del colapso — otros 8.000 fueron transferidos a Nomura y 10.000 a Barclays
Merrill Lynch	3.300	61.900	No disponible	Despidos antes de la absorción por parte del Bank of America, el 1.º de enero
Morgan Stanley	8.680	45.845	46.964 30 de noviembre	
National City Corp	7.400	32.445	No disponible	Despidos antes que National City Corp se fusionara con PNC el 31 de diciembre
Nomura	1.480	16.854	26.318 31 de diciembre	Incluye 1.000 recortes de empleos después de la adquisición de unidades de Lehman Brothers
Santander	2.600	135.922	170.961 31 de diciembre	
RBS	3.950	135.400	170.000 14 de noviembre	Incluye empleados de ABN-AMRO, comprado en octubre de 2007
UBS	11.000	81.557	77.783 31 de diciembre	
UniCredit	9.000	135.880	177.393 30 de septiembre	Incluye personal de Ukrsofsbank, comprado en enero 2009

Fuente: <http://www.reuters.com/article/fundsFundsNews/idUSFINJOBS20090212>; basado en anuncios y comunicados de la empresa, informes Reuters.

<sup>1</sup> Estimación basada en informes de ingresos y declaraciones de la dirección, pero que excluye el recuento de personal de las firmas adquiridas subsecuentemente. <sup>2</sup> Recuento de personal efectivo hasta la fecha suministrado entre agosto de 2008 y febrero de 2009. <sup>3</sup> Estimación.

Cerca de 130.000 empleos, o 40 por ciento de las pérdidas indicadas más arriba, fueron anunciadas entre octubre de 2008 y el 12 de febrero de 2009, indicando una rápida aceleración en la supresión de puestos de trabajo en los servicios financieros. A medida que la economía global se hunde más en la recesión, los activos de las instituciones financieras experimentan un mayor deterioro y se prevé que las pérdidas de puestos de trabajo aumenten aún más rápido. En efecto, otras fuentes informan que algunas firmas financieras están considerando realizar una nueva serie de recortes de empleos. No obstante, como muchas de tales firmas no han confirmado estas noticias, se las excluye de este cuadro, lo mismo que a las firmas que declaran recortes de puestos en número inferior a mil; una razón más para considerar que las reducciones declaradas subestiman substancialmente las pérdidas reales en puestos de trabajo.

Las reducciones de personal se prevén en puestos de dirección y comercio (*front-office*), contabilidad, análisis y tecnología de la información (*middle-office*) y administrativos (*back-office*), y probablemente afectarán a la mayor parte de las ocupaciones, inclusive las de dirección, ventas, recursos humanos, secretaría y apoyo

administrativo, oficinistas y operadores de máquinas. Aún los especialistas en tecnología de la información, eximidos de las grandes olas de despidos previas, tal como las relacionadas con las racionalizaciones resultantes de fusiones y adquisiciones, serán probablemente objeto de extensos recortes de empleo. Por ejemplo, se espera que la rama de los bancos de inversión experimente miles de supresiones de empleos a medida que las fusiones se completan y las empresas se preparan para una disminución en los negocios. El segmento de auxiliares de tecnología de la información se verá fuertemente afectado a medida que las empresas se reduzcan debido a un volumen menor de negocios y las firmas fusionadas recorten los puestos que se superpongan. En opinión de un analista, tantos como 50.000 profesionales de la tecnología de la información en los bancos podrían ser despedidos hacia fines de 2009<sup>6</sup>. Se presume que el gasto en tecnología de la información para 2009 por parte de los bancos de inversión europeos caiga 9 y 15 por ciento para Europa y los Estados Unidos respectivamente.

Mientras la economía mundial en su totalidad sentirá las consecuencias negativas de la crisis, se prevé que centros financieros tales como Nueva York y Londres sufran el peor golpe. Las quiebras y reestructuraciones resultantes de la actual crisis podrían conducir a significativas pérdidas de empleos financieros en estos centros, dado que incluso las firmas más fuertes reducen personal. El gobernador del estado de Nueva York sugirió que las pérdidas de puestos de trabajo, solamente de Wall Street, llegarán a 45.000, mientras otras estimaciones consideran que tales pérdidas alcanzarán la cifra de 80.000, o sea la mitad de las pérdidas de empleo del sector privado previstas para dicho estado. La incidencia será enorme, en particular si se tiene en cuenta que el empleo en los sectores financiero, de seguros e inmobiliario de Nueva York representa un tercio de los ingresos personales obtenidos en la ciudad. Se prevé que sólo el área metropolitana de Nueva York pierda hasta 100.000 empleos en los servicios financieros. Otros mercados regionales, tales como Boston, que son también profundamente dependientes de los servicios financieros, podrían sufrir también significativas pérdidas de empleos<sup>7</sup>. Solamente en enero de 2009, los servicios financieros de los Estados Unidos eliminaron 42.000 empleos<sup>8</sup>. Como es de esperar, dado el rol crucial que jugó el subsector de los títulos en el desencadenamiento de la crisis, en los Estados Unidos esta rama redujo 17.600 empleos en los últimos tres meses de 2008, acercándose a su ritmo de descenso más rápido en por lo menos una década<sup>9</sup>. Las estadísticas del BLS muestran que la pérdida neta de empleos en la rama de los títulos y valores entre septiembre y noviembre sólo fue superada una vez en un período de tres meses en los últimos diez años. Este subsector perdió 18.800 empleos entre noviembre de 2001 y febrero de 2002, debido a una recesión y a los sucesos del 11 de septiembre de 2001. Como parte de la mano de obra del sector, el empleo en la rama de los títulos se ha reducido a un ritmo aproximado de dos veces el del empleo total en los Estados Unidos y dos veces más rápido que todo el sector financiero.

A medida que la crisis se extiende a todas las otras categorías del sector del crédito, casi con certeza las reducciones de empleos aumentarán aún más rápido. American Express, por ejemplo, anunció que está reduciendo su número de empleados en 7.000 (cerca de 10 por ciento) como parte de las reducciones de costo para ahorrar 1,8 mil

<sup>6</sup> <http://www.computerweekly.com/Articles/2008/12/05/233751/50000-it-jobs-could-go-in-global-banking-sector.htm>.

<sup>7</sup> [http://www.oxan.com/worldnextweek/2008-11-06/TalkingPointTue\\_Financialcentresfiscalcrunch.aspx](http://www.oxan.com/worldnextweek/2008-11-06/TalkingPointTue_Financialcentresfiscalcrunch.aspx).

<sup>8</sup> <http://www.cepr.net/index.php/data-bytes/jobs-bytes/employment-free-fall-continues,-unemployment-rate-jumps-to-7.6-percent/>.

<sup>9</sup> [http://news.efinancialcareers.com/News\\_ITEM/newsItemId-16416](http://news.efinancialcareers.com/News_ITEM/newsItemId-16416).

millones de dólares en 2009. Los puestos de dirección y gerencia sufrirán las peores consecuencias de la reducción de empleos y los ejecutivos que permanezcan pueden ver sus salarios congelados hasta que las condiciones mejoren.

Considerando la posición de Londres como uno de los centros líderes de las finanzas mundiales, las decisiones de reestructuración por parte de instituciones financieras, incluyendo aquellas cuyas sedes se encuentran en otros lugares, tienen importantes consecuencias para el empleo en el Reino Unido. Se prevé que la incidencia en el empleo del sector financiero británico sea tan substancial como en los Estados Unidos. La decisión del Crédit Suisse de reducir su plantilla de personal en 5.300 puestos (11 por ciento de su personal en todo el mundo) podría significar 650 puestos en Londres. Nomura Holdings también recortará 1.000 empleos en Londres, un quinto de su mano de obra local, tres meses después de adquirir la rama europea de Lehman Brothers. Oxford Analytica, una consultora económica, estimó que las instituciones financieras con sede en Londres suprimirían 30.000 puestos de trabajo en 2008 y para 2009, las cifras estimadas son al menos un tercio más altas. La hecatombe de la economía de Londres sería aún más importante, con 194.000 empleos perdidos y los empleos totales de la ciudad en disminución de 4,71 millones, en 2008, a apenas encima de 4,51 millones, en 2010. Las repercusiones fiscales de la crisis del crédito debido a una economía real en retroceso, serán probablemente considerables. Al igual que en los Estados Unidos, la pérdida de empleos financieros lucrativos y la drástica reducción de las primas repercutirían en el empleo en otros sectores, conduciendo a la pérdida de uno a dos empleos en otros sectores por cada despido en el sector financiero <sup>10</sup>. El agudo aumento de las quiebras corporativas e individuales, con un 51,6 por ciento de incremento anual en las liquidaciones de empresas en Inglaterra y Gales, augura más problemas en el futuro para la industria financiera británica y su empleo. La integración de HBOS con el Lloyds Banking Group, debida a la adquisición de HBOS por Lloyds apoyada por el gobierno, también puso aproximadamente 30.000 empleos en riesgo en la compañía fusionada, actualmente 43 por ciento propiedad del gobierno. Se esperan reducciones de empleo como resultado del cierre de sucursales coincidentes en la misma zona geográfica, centros de asistencia telefónica e integración de sistemas de tecnología de la información. Según los informes de la prensa, Lloyds proyecta ahorros de 790 millones de libras esterlinas mediante recortes en las operaciones minoristas de los bancos fusionados y 235 millones de libras esterlinas gracias a la agrupación de sus negocios relativos a seguros e inversiones. Los costos en operaciones mayoristas y bancarias internacionales se reducirán en 430 millones de libras esterlinas. Es probable que la pérdida reciente de más de 11 mil millones de libras esterlinas, debida a la absorción, aumente la determinación del banco de extraer la mayor cantidad posible de ahorros de las operaciones de racionalización <sup>11</sup>.

Otras ciudades de los Estados Unidos, el Reino Unido y otros países con grandes centros de servicios financieros pueden esperar miles de despidos antes del fin de la crisis. Dexia, el grupo bancario franco-belga, rescatado por el Gobierno belga en septiembre de 2009, por ejemplo, ha anunciado recortes substanciales de puestos de trabajo en sus operaciones mundiales. La empresa pretende eliminar entre 700 y 800 puestos de trabajo, cerca de la mitad de sus operaciones belgas. Su plan de reorganización, anunciado en noviembre de 2008 prevé 15 por ciento de ahorros en los costos en tres años. Sin embargo, Dexia indicó que las reducciones evitarán despidos involuntarios y prometió consultar a su comité de empresa europeo y a comités de empresa en subsidiarias de diferentes países europeos sobre las modalidades del plan.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> <http://www.bankingtimes.co.uk/03112008-formation-of-lloyds-banking-group-puts-30000-jobs-at-risk/>.

Irlanda se cuenta entre los países europeos cuyo sector bancario se ha visto más afectado por la crisis. El Gobierno ha nacionalizado el banco anglo-irlandés y asumido posiciones accionarias estratégicas en otros dos grandes prestamistas, Bank of Ireland y Allied Irish Banks. Ulster-Bank, una subsidiaria del UK's Royal Bank of Scotland (RBS), que ahora pertenece en un 70 por ciento al Gobierno británico, está cerrando su subsidiaria First Active, integrando esa empresa en sus propias operaciones, con el fin de permitir al grupo la reducción de costos a través de la supresión de 750 empleos, hasta 550 en la República y 200 en Irlanda del Norte. Cuarenta y cinco ramas de First Active se cerrarán y las restantes 15 serán transferidas al Ulster Bank. Se ofrecerá un paquete de despido voluntario al personal. Este hecho se considera sólo el comienzo de lo que será una reorganización radical del sistema bancario irlandés; a pesar del deterioro de las condiciones comerciales, hasta ahora los bancos habían evitado el recorte de costos laborales, optando en cambio por congelar la contratación y los salarios así como reducción de primas. El Bank of Ireland también anunció hasta 600 reducciones de empleo en su fuerte mano de obra de 4.000 empleados del Reino Unido, pero aún ninguna entre su personal residente en Irlanda. Irish Life Permanent, el prestamista hipotecario más grande del Estado y compañía de seguros de vida, ha ofrecido a su personal hasta 35.000 euros por hacer interrupciones en su carrera laboral. La actividad del sistema bancario irlandés ha disminuido radicalmente, por lo que se espera una reducción en el sector, en especial dados los riesgos crecientes para los contribuyentes derivados de un plan de rescate del banco. El sector de la banca minorista de Irlanda emplea 41.000 personas sobre 94.000 para la totalidad de los servicios financieros.

Japón ha experimentado la caída más pronunciada en su producción económica desde el shock petrolero de 1974. Asimismo, debido a que los bancos se enfrentan a costos crecientes derivados de los préstamos incobrables y las pesadas pérdidas en carteras accionarias en empresas clientes, las perspectivas para el sector son particularmente sombrías. Mientras los despidos en la industria financiera japonesa no son aún comparables a los registrados en los Estados Unidos y el Reino Unido, se ha realizado un redimensionamiento en áreas relacionadas con la propiedad y reducciones en la plantilla de personal de ingresos fijos, dado que los bancos recortan su comercio de títulos de deuda para reflejar el hecho de que la crisis actual fue en gran medida causada por la falta de control de riesgo y de crédito en productos de ingreso fijo. Durante la mayor parte del 2008, las instituciones financieras japonesas siguieron concentradas en mejorar su personal de ventas minoristas, principalmente en los subsectores de seguros, gestión de inversiones y banca privada. Aún cuando los activos bajo gestión declinaron, la mayor parte de las firmas se interesaron en mantener niveles suficientes de ventas de primera línea competentes y profesionales de atención al cliente. La demanda fue igualmente constante para los controladores financieros y auditores internos con conocimientos en productos del mercado de capitales, dada la continua atención prestada a cuestiones de regulación<sup>12</sup>. Para 2009, analistas del sector esperan una demanda continua de especialistas en gestión de riesgo y conformidad, control financiero y auditoría interna, fusiones y adquisiciones y un aumento de contratos profesionales y contratación temporaria, con vistas a continuar con las restricciones presupuestarias y de costos de personal. Por el contrario, debido a la atención prestada actualmente a la reducción de costos, habrá pocas oportunidades de empleo para los profesionales de los recursos humanos, disminución de la demanda de conocimientos en derivados financieros y productos financieros asegurados, agentes de bolsa y especialistas en fondos de inversión.

A pesar de la presión por el financiamiento de préstamos incobrables en alza, las compañías financieras australianas siguen siendo altamente rentables, mientras que sus competidores allende los mares sobreviven sólo gracias al apoyo del Gobierno, son

<sup>12</sup> [http://news.efinancialcareers.jp/newsandviews\\_item/newsItemId-16691](http://news.efinancialcareers.jp/newsandviews_item/newsItemId-16691).

nacionalizados o se les permite colapsar. Algunas empresas australianas, sin embargo, están reduciendo personal. En septiembre de 2008, Macquarie recortó drásticamente su plantilla global de personal en 1.047 empleos hasta llegar a 12.851 empleos, a consecuencia de dos amortizaciones que totalizaron 2 mil millones de dólares australianos y rentabilizaron la mitad de lo esperado. Babcock & Brown anunció que para 2010, pretende haber recortado su personal en dos tercios u 850 empleos, quedándose con sólo 650 empleados. Entre los cuatro grandes de Australia, el Sindicato del Sector Financiero de Australia (FSU) informó que las pérdidas de empleos para 2008 incluyeron 1.000 para ANZ, 179 en el National Australia Bank (NAB) y 450 en Westpac. Otras compañías financieras anunciaron despidos en Australia en 2008 incluido el Insurance Australia Group (600), UBS (50), Merrill Lynch (20) y Goldman Sachs (10). El FSU estima que 2008 produjo casi 5.000 pérdidas de empleo en la industria financiera, aunque esto parece una subestimación, ya que un observador de este sector coloca las pérdidas cerca de 19.000 sobre la base de reuniones informativas de la compañía para analistas e informes a los medios de comunicación<sup>13</sup>. Para 2009, NAB ya ha anunciado sus planes de recortar otros 120 miembros de su personal perteneciente a MLC, su rica unidad de gestión, con despidos que afectarán principalmente a empleados administrativos (*back-office*)<sup>14</sup>. Los empleos relacionados con operaciones inmobiliarias y funciones administrativas probablemente seguirán estando en riesgo a lo largo de todo el 2009. Las fusiones y adquisiciones continuarán probablemente ejerciendo una presión hacia abajo sobre el empleo, en particular en las funciones administrativas y de dirección y gerencia. Algunos analistas creen que la absorción de St. George por Westpac daría como resultado 2.000 despidos, aunque las cifras aún no han sido confirmadas. Las fusiones en medio de una debacle global pueden predisponer aún más a los bancos a reducir sus costos de personal durante los procesos de adquisición.

Inicialmente, se pensó que África sería una de las pocas regiones que quedaría indemne de la agitación financiera global. Los bancos de la región se concentraban en los mercados internos, estaban relativamente bien regulados, tenían muy poca exposición a las deudas tóxicas de los sistemas financieros occidentales, ya que el mercado de derivados financieros era casi inexistente, y los mercados locales secundarios eran muy pequeños. Existía optimismo en que el continente podría evitar, en términos generales, la inminente recesión mundial estimulando sus exportaciones de productos básicos a China, cuyo apetito por el petróleo y los minerales africanos se había expandido radicalmente en los años recientes. No obstante, a medida que la crisis se agravó, quedó claro que las economías africanas sufrirían serios daños, obstaculizando los recientes avances del continente en reducción de la pobreza. Aunque actualmente no existe información sobre los despidos en los servicios financieros de la región, algunos observadores creen que tales efectos se producirán y serán múltiples. En primer lugar, dado que los bancos son extensamente de propiedad extranjera, podría haber repercusiones dentro del sistema bancario; si un banco del mismo grupo fuera de la región sufre pérdidas, esto podría afectar a su filial en África. El segundo efecto es la disminución potencial de flujos de capital privado, incluyendo las remesas de la Diáspora africana, que han estado creciendo más rápido en África que en cualquier otra parte del mundo en los últimos tres años. El tercer efecto sería la reducción potencial del precio de los productos básicos. Un cuarto efecto está constituido por los desequilibrios macroeconómicos, que son independientes de la crisis financiera, en algunos países de África; esto podría exigir esfuerzos de ajuste que la crisis financiera aceleraría. Otro peligro es que la ayuda externa disminuya si, como consecuencia de la recesión en los países donantes, los gobiernos deciden recortar dicha

<sup>13</sup> <http://www.smh.com.au/news/opinion/bad-signs-as-the-cbd-empties/2008/12/09/1228584832867.html>.

<sup>14</sup> [http://news.efinancialcareers.com.au/newsandviews\\_item/newsItemId-17093](http://news.efinancialcareers.com.au/newsandviews_item/newsItemId-17093).

---

ayuda. Todos estos factores afectarán al sector de los servicios financieros africanos y su capacidad de empleo aunque es difícil pronosticar su incidencia en el empleo del sector.

En los Estados Unidos, las mujeres tienden a estar fuertemente representadas en sectores que aún están en crecimiento, tales como salud y educación. Sin embargo, puesto que las mujeres están también sobrerrepresentadas en ocupaciones tales como recepcionistas y oficinistas en sectores que han sufrido grandes reducciones, muchas han enfrentado niveles de pérdida de empleo por encima de la media. En los servicios financieros estadounidenses, por ejemplo, las mujeres detentan cerca del 59 por ciento de los empleos, pero representan un desproporcionadamente alto 76 por ciento (102.000 puestos) de las 134.000 pérdidas de empleo. En el futuro, podrían sufrir más pérdidas de empleo a medida que se extienden los despidos juntamente con la crisis<sup>15</sup>. No existen datos sectoriales utilizables para ilustrar la incidencia en el empleo diferenciada por género en el Reino Unido, pero hay desacuerdo en el Gobierno sobre si las mujeres están perdiendo sus trabajos más rápido que los hombres. Aunque las últimas estadísticas de desempleo muestran que el número de mujeres que trabajan a tiempo completo cayó en 53.000 en el último trimestre de 2008 comparada con una disminución de 36.000 para los hombres, los funcionarios señalan el aumento del empleo a tiempo parcial entre las mujeres y el alto nivel de despidos y de tasas de desempleo entre los hombres. Por lo tanto, con estos datos es imposible sacar conclusiones sobre el impacto de la recesión en el género y el empleo específico. Los interlocutores sociales también insisten en que no hay evidencias de problemas y la federación de pequeños empresarios advierten al Gobierno contra los peligros de tomar medidas prematuras. El Congreso de Sindicatos Británicos también acepta que la mayor participación laboral de las mujeres comparada con otras recesiones significa que un número mayor de mujeres que antes experimentarían los efectos de la recesión.

<sup>15</sup> <http://www.reuters.com/article/domesticNews/idUSTRE50L12T20090122>.

## **Parte B. Políticas posibles en respuesta a la crisis**

Como fue documentado en la Parte A, la crisis está conduciendo a importantes pérdidas de empleos en el sector financiero. Desde una perspectiva de políticas, se pueden identificar tres desafíos diferentes: i) una disminución permanente en la actividad y el empleo en general después de años de expansión; ii) estancamiento económico e incluso desaceleración en el crecimiento del ingreso; y iii) reestructuración dentro del sector financiero, ya que muchas instituciones financieras, incluyendo sectores enteros de esta industria, han desaparecido debido a las fusiones y adquisiciones, cerrado o cambiado sus modelos operativos<sup>16</sup>. Aún más importante, la crisis ha golpeado al sector de manera desigual, afectando el empleo en algunas actividades más que en otras. En particular, el empleo en bancos de inversión se ha reducido fuertemente, mientras que el empleo en actividades bancarias tradicionales de crédito y depósito apenas si ha disminuido y el empleo en fondos e instituciones fiduciarias ha seguido creciendo. Es probable que en el futuro cercano se produzcan mayores redistribuciones de personal dentro de los subsectores financieros.

Se consideran dos escenarios diferentes: el primero muestra un panorama positivo con respecto al empleo en el sector para los próximos dos años y el segundo es más preocupante. Sin embargo, ambos escenarios coinciden en que se espera una baja repentina del empleo durante los próximos años. Es difícil predecir cuánto tiempo durarán estos efectos negativos. Pero que el empleo del sector se acerque más al escenario positivo o al negativo dependerá fuertemente de lo oportuno y del tipo de políticas que adopten los gobiernos para mitigar los efectos de la crisis. Las siguientes recomendaciones de políticas apuntan a preparar el terreno para una rápida recuperación del sector y surgimiento de un escenario positivo de crecimiento del empleo.

### **1. Adopción de una estrategia integral para responder a la crisis**

En gran medida, las perspectivas para el sector financiero dependen de la estrategia general de políticas adoptada para responder a la crisis. La actual crisis financiera se ha mundializado y, por lo tanto, requiere un enfoque global de políticas. Los planes de rescate del sector financiero, a pesar de ser cruciales, son insuficientes. La economía mundial está siendo afectada por un círculo vicioso en el que la rápida disminución de la confianza conduce a una reducción de la demanda, el producto y el empleo y esto, a su vez, contribuye a deprimir aún más la confianza. Lo que se necesita es un plan de estímulo,

<sup>16</sup> El primer segmento que desapareció fue el de creación de hipotecas no bancarias entre los cuales la empresa más destacada fue Countrywide, absorbida por el Bank of America a principios de 2008. Le siguieron otros segmentos, incluido el de seguros de títulos o bonos «monoline». Sin embargo, el hecho más sobresaliente hasta ahora ha sido la desaparición de los bancos de inversión de Wall Street, con la quiebra de Lehman Brothers, la fusión forzosa de Bear Stearns y Merrill y la conversión de los sobrevivientes — Goldman Sachs y Morgan Stanley — en bancos comerciales con el fin de asegurarse la protección del gobierno. Y esto es sólo el comienzo de la reestructuración del sistema financiero (Quiggin, 2008).

coordinado y global que rompa el círculo vicioso y responda a los actuales problemas ligados a débiles mercados de capitales, faltos de créditos y a las pérdidas masivas de empleo <sup>17</sup>.

Tal paquete de políticas debería estar sustentado en los siguientes principios generales:

- Un objetivo de política inmediato es estabilizar el sector financiero y restaurar la confianza en los mercados de capitales. Asimismo, hace falta un plan de estímulo macroeconómico que incentive la demanda total, sosteniendo de este modo la economía y la creación de empleo.
- Con el fin de aliviar los efectos adversos de la crisis sobre los ingresos disponibles y las desigualdades en el ingreso, es menester fortalecer los sistemas de seguridad social y proteger los derechos de los trabajadores. La experiencia nos enseña que el diálogo social, como parte de la Agenda de Trabajo Decente, puede jugar un papel decisivo en el diseño de un conjunto efectivo de medidas.
- Finalmente, es necesario mitigar el impacto masivo de la crisis en el sector financiero a través de políticas sociales que amortigüen los efectos adversos sobre el empleo y el ingreso disponible y ayuden a quienes han perdido sus puestos en el sector a reintegrarse rápidamente al empleo.

Dichas medidas son esenciales para estabilizar la economía y, de tal modo, también ayudar a mejorar la situación del sector financiero. Igualmente, dado que el sector está en un período de grandes reestructuraciones, se necesitan políticas efectivas dirigidas a la estabilización de las posibilidades futuras de creación de empleo y a la conservación del empleo. La sección siguiente analiza en mayor detalle políticas para afrontar las consecuencias económicas y sociales para el sector financiero.

## **2. Asistencia a los trabajadores del sector financiero para afrontar la crisis**

Existe un reconocimiento extendido de que la crisis se debe en parte a una variedad de prácticas e instrumentos en uso en los años recientes y a una toma de riesgos irresponsables en el sector financiero. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores del sector no jugaron rol alguno en el surgimiento de la crisis y necesitan apoyo para encontrar nuevos empleos, adaptar sus habilidades y, en algunos casos, comenzar una nueva carrera.

Consecuentemente, es importante adoptar medidas que: i) ofrezcan prestaciones de desempleo y protección social adecuadas y bien diseñadas; ii) asistan en la búsqueda de trabajo y de colocación en nuevos empleos, lo cual, a veces, puede requerir medidas de desarrollo de nuevas habilidades — tanto más importantes cuanto que, como se destacó anteriormente, es probable que el sector se reduzca, conduciendo a una contracción permanente del empleo; por lo tanto, muchas personas que han perdido sus puestos de trabajo necesitarán emplearse en otros sectores; iii) fortalecer el diálogo social dentro de las instituciones financieras para morigerar los efectos sociales adversos de la crisis y preparar el terreno para un sector más sano; y iv) garantizar el respeto de los compromisos contractuales tomados con los trabajadores, en especial para aquellas empresas financieras que se han visto obligadas a abandonar el mercado (es posible que los empleados tengan que emprender acciones legales para proteger sus derechos en el trabajo). Asimismo, como

<sup>17</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales (2008a).

---

se discutió anteriormente, será necesario modificar las compensaciones para los ejecutivos y el personal comercial con el fin de limitar recompensas por correr riesgos excesivos.

### **Acceso a la protección social**

Hacen falta políticas que aseguren que los trabajadores del sector financiero despedidos durante la crisis gocen de adecuada protección frente a la pérdida sustancial de ingresos. En particular, los empleados de niveles más bajos probablemente no reciban indemnizaciones generosas por fin de servicios y tendrán que apoyarse en las prestaciones de desempleo. Actualmente, algunos países están adoptando políticas para extender al máximo la duración de dichas prestaciones. A medida que la crisis se desarrolla, los políticos están llevados a garantizar que los trabajadores del sector financiero sigan estando adecuadamente protegidos y asistidos en su búsqueda de un nuevo trabajo.

Aún aquellos empleados — a menudo especialistas muy cualificados — que tienen garantías contractuales de indemnizaciones por fin de servicios están en riesgo a medida que la crisis derriba instituciones financieras enteras.

Asimismo, los gobiernos deberían garantizar que los empleados del sector financiero sigan gozando de servicios sociales pertinentes, tal como los relativos a la salud. Actualmente, en países como los Estados Unidos, el seguro de salud está íntimamente ligado al empleo, por lo que existe un riesgo acrecido de pérdida de la cobertura de salud adecuada así como del empleo. En Japón también, las crecientes filas de trabajadores temporarios o a tiempo parcial recientemente desempleados no tienen prestaciones de desempleo provenientes de la empresa, y hay signos crecientes de incidencia de extrema pobreza. Las prestaciones de desempleo, protección social y protección del empleo están incluidas en los convenios de la OIT que muchos Estados Miembros han ratificado. Es de importancia crucial que dichos convenios se apliquen en el contexto actual. Esto fortalecerá los estabilizadores automáticos, permitiendo así la recuperación económica.

### **Políticas de activación y servicios públicos del empleo efectivos**

Las políticas de activación económica efectivas pueden jugar un rol crucial en la promoción de perspectivas de reinserción de los trabajadores del sector financiero que han perdido sus empleos. Los principales elementos de estos programas incluyen servicios de empleo (tales como equiparación de los empleados con el puesto, orientación profesional y asistencia en la búsqueda de trabajo; administración adecuada de las prestaciones de desempleo; y conducción de los demandantes de empleo a programas de reinserción, después de un período de búsqueda de trabajo infructuosa). En algunos casos, los programas de empleo, como creación directa de empleo o empleos subsidiados, pueden jugar también un rol de utilidad — en especial para evitar la pérdida de la motivación entre los demandantes de empleo. Tales programas, si están bien diseñados, han demostrado ser muy benéficos ya que ayudan a morigerar los «shocks» económicos sin poner en peligro el crecimiento cuando comience el período de mejoría. Por ejemplo, políticas sociales universales tales como las utilizadas por los países nórdicos (a saber, Dinamarca, Suecia) han promovido el desarrollo económico al mantener altas tasas de empleo y una fuerte participación de la fuerza de trabajo mientras conducen, al mismo tiempo, a resultados sociales favorables (véase Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008<sup>18</sup>, capítulo 6).

<sup>18</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales (2008b).

---

Existen poderosas razones para diseñar programas de formación específica para desempleados del sector financiero que han estado sin trabajo durante períodos largos. Como se indicó anteriormente, muchos de estos trabajadores que han perdido sus empleos deberán encontrar trabajo fuera del sector, lo que implicaría la adquisición de nuevas habilidades.

El que el apoyo del gobierno al sector financiero deba estar condicionado a garantías de empleo o no es un asunto complejo que necesita ser abordado teniendo en cuenta las instituciones y las prácticas nacionales. Sin embargo, sostener alguno de los empleos existentes, al menos por un tiempo limitado, puede resultar una política eficaz. Claramente, esto debe estar coordinado con el enfoque de políticas adoptado para otros sectores — donde muchas víctimas inocentes de la crisis están también perdiendo sus empleos.

### ***Uso del diálogo social para un mejor manejo de los efectos de la crisis***

El diálogo social es esencial para equilibrar los conflictos de interés y es especialmente relevante en el contexto de la crisis<sup>19</sup>. Los trabajadores del sector financiero podrían estar dispuestos a aceptar la inevitabilidad del redimensionamiento y reestructuración de las empresas e incluso despidos. Pero los trabajadores también exigen que la dirección informe y consulte con el personal antes de tomar medidas drásticas. Además, el diálogo social puede ayudar a diseñar programas de formación y de otra índole que den apoyo a los desempleados y faciliten la recuperación subsiguiente del sector.

Las Conclusiones de la Reunión tripartita sobre la incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca, de febrero 2001, siguen siendo válidas para la crisis actual. Las mismas señalan, entre otras cosas, que todas las medidas posibles, excepto terminación de la relación de trabajo, tales como traslados internacionales, restricción de horas extraordinarias y reducción del tiempo de trabajo normal, deberían ser consideradas en primer lugar en caso de ser necesaria una racionalización del personal.

### ***Eliminación de las soluciones contraproducentes: jubilación anticipada y contratación externa***

Durante las crisis, cuando los despidos se convierten en las medidas predilectas de contención de costos en las empresas para poder permanecer en el mercado, existen varias alternativas a la terminación de la relación de trabajo (retiro anticipado, contratación externa, dotación de personal y métodos de trabajo flexibles, etc.), con consecuencias más o menos adversas para el funcionamiento a largo plazo del mercado de trabajo. En particular, los programas de retiro anticipado cuyo uso se generalizó en el pasado han demostrado ser dañinos tanto para la sustentabilidad fiscal como para las perspectivas de empleo entre los trabajadores mayores. La evidencia sugiere que las políticas y medidas de retiro gradual que ayudan a los trabajadores a adquirir una nueva carrera deben preferirse a este respecto, ya que permiten a los empleados permanecer en contacto con el mercado de trabajo. Por supuesto, podrían tener que garantizar que tales medidas no perjudiquen sustancialmente la capacidad de tales empleados de encontrar una forma más estable de empleo.

Durante la crisis asiática en Tailandia, por ejemplo, KTB Securities Company conservó en un principio a todo su personal, incluidos aquellos empleados de los bancos

<sup>19</sup> OIT (2001).

adquiridos, pero finalmente reestructuró su operación combinada e introdujo incentivos que promovieran las jubilaciones anticipadas, lo cual dio como resultado la salida de 2.372 empleados a expensas de los contribuyentes, con consecuencias adversas de largo plazo para el mercado del trabajo. España ofrece otro ejemplo de los peligros de la jubilación anticipada obligatoria. De acuerdo con el sindicato del sector financiero, los empleos en el sector bancario disminuyeron de 180.000 a 129.000 entre 1980 y diciembre de 1999, principalmente debido a jubilaciones anticipadas vinculadas con fusiones, a veces ligeramente disimuladas como voluntarias. En tales circunstancias, se recomienda implementar políticas que garanticen que las instituciones bancarias y financieras asuman la totalidad de los costos de su reestructuración y que no les sea permitido incrementar la carga de los contribuyentes. En particular, deben evitarse medidas que causen daños a largo plazo para el funcionamiento adecuado del mercado de trabajo — tales como las jubilaciones anticipadas forzadas.

### **3. Políticas para un sector financiero más efectivo al servicio de la economía real**

A los trabajadores que siguen trabajando en el sector de los servicios financieros el futuro también les depara desafíos. Aparte de los grandes esfuerzos de reestructuración, los bancos y las instituciones financieras existentes necesitan concentrarse en sus negocios principales, lo cual requerirá incentivos para encaminarse hacia actividades menos riesgosas y evitar correr riesgos excesivos. Esto exige cambios en el gobierno de empresa del sector bancario, incluyendo un nuevo enfoque de los convenios salariales de los ejecutivos y personal comercial. En particular, los paquetes de compensación e incrementos en los ingresos podrían reflejar mejor sus habilidades para cumplir con su rol de prestamistas de las instituciones que los emplean.

#### ***Reajuste del salario de los ejecutivos, políticas de dividendos y metas corporativas***

Se considera que las recompensas por asumir riesgos, antes que el crecimiento sostenido del valor económico, es uno de los factores causantes de la crisis. En efecto, el sistema de recompensas por asumir riesgos para los directores y ejecutivos bancarios necesita una adaptación con el objeto de impedir correr riesgos excesivos. El modelo de remuneración existente conduce a una distribución errónea del riesgo y coloca las cargas sobre las espaldas de aquellos que tienen menor capacidad de apuesta.

Para definir los paquetes de compensación de los ejecutivos, los expertos recomiendan que la recompensa dependa del alto rendimiento logrado a través de la correcta combinación entre la toma de riesgos y la gestión de riesgos. Como parte de este enfoque, los incentivos individuales se reajustarán de acuerdo con los resultados de la empresa a largo plazo. A este respecto, se ha argumentado que tal reajuste de incentivos requeriría suprimir el valor del capital social como un indicador de éxito para los paquetes de compensación de los directivos. Se sostiene que las instituciones financieras, por su naturaleza empresarial, están legalmente obligadas a maximizar los beneficios para los accionistas y que dependía del Gobierno establecer reglas dentro de las cuales pudieran operar. No puede haber descuerdo con respecto a esta obligación. Sin embargo, ahora queda claro que una toma de riesgo excesiva no conduce necesariamente a la maximización de los beneficios; antes bien puede conducir a la total reducción del valor de la inversión de los accionistas. En todo caso, algunos países, tales como el Reino Unido, han optado por exigir que las decisiones de capital del Gobierno impongan restricciones a las remuneraciones de los ejecutivos y a las políticas de dividendos. Esto podría utilizarse

---

como un posible enfoque para las reformas en otros países. Otra recomendación de política <sup>20</sup> es redirigir las remuneraciones de los ejecutivos desde el efectivo a corto plazo hacia los pagos a largo plazo. Retener una porción de las compensaciones anuales, según las metas de rendimiento, permite su posterior adaptación a eventuales condiciones adversas que pueden estar claramente vinculadas con el accionar previo de los ejecutivos.

### **Revisión del gobierno de empresa**

La coordinación de múltiples partícipes en las instituciones financieras se podría mejorar con el fin de garantizar una mejor coordinación e implementación de las normas internacionalmente acordadas de gobierno de empresa. Supuestamente, los sistemas de remuneración e incentivo alinean los intereses de los directores ejecutivos con los intereses a largo plazo de la empresa y los accionistas. Desarrollos relativos a mecanismos de gobierno de empresa han conducido a un uso creciente de sistemas de pago basados en el rendimiento para gerentes ejecutivos y directores, pero estudios empíricos demuestran que tales sistemas tienen poco efecto o ninguno sobre los resultados de las instituciones financieras. Asimismo, existen amplias variaciones con ejemplos en algunos países que virtualmente no muestran relación alguna entre pago según rendimiento y beneficios de empresa. Por el contrario, la evidencia sugiere que los directores están en una posición dominante en la negociación salarial con respecto a los patrones, en parte como consecuencia de defectos institucionales. Las distorsiones en estas estructuras son peligrosas porque pueden llevar a un sesgo de corto plazo hacia una toma de riesgo adicional, una inquietud específica de la industria financiera. Algunas voces exigieron la representación de los empleados en el gobierno de empresa, lo cual podría ayudar a reajustar los intereses de los distintos partícipes. Fortalecer el rol de la dirección de la empresa y permitir la participación de otros interesados puede equilibrar el poder de los directivos y limitar una excesiva toma de riesgo. Esta medida es especialmente importante en el sector financiero, dado los problemas mencionados anteriormente acerca de las excesivas compensaciones de los ejecutivos.

<sup>20</sup> Ben W. Heineman Jr. (2009).

---

## Parte C. Comentarios finales

Actualmente, el sector financiero está experimentando una profunda y exhaustiva reestructuración y la crisis ha afectado al sector de manera desigual, lo cual podría dar como resultado movimientos de mano de obra entre los subsectores financieros. Esto fortalecerá el impulso hacia cambios estructurales similares a los experimentados hasta hoy.

Dicha reestructuración del sector financiero no puede llevarse a cabo sin consecuencias substanciales tanto para el empleo como para el ingreso de los actuales empleados en esta industria. En efecto, el sector ya está experimentando una caída permanente en la actividad total después de años de expansión, lo cual está provocando pérdidas de empleo significativas. Asimismo, la evidencia muestra estancamiento y desaceleración en el crecimiento del ingreso.

Medidas que asistan a los trabajadores a enfrentar la crisis en el sector serían útiles para el logro de metas económicas y sociales. Estas últimas incluyen prestaciones de desempleo adecuadas y bien diseñadas y protección social, políticas de activación económica y servicios públicos de empleo efectivos. Dichas medidas no sólo sostendrían el ingreso de los trabajadores afectados sino que también facilitarían la transición a nuevos empleos y reducirían el riesgo del desempleo y la inactividad a largo plazo. Existen poderosas razones para lanzar programas de formación dirigidos a los trabajadores del sector financiero, dado el probable recorte en el empleo total del sector.

Esta ponencia también considera medidas que fomenten la evolución hacia un sector financiero más efectivo concentrado en las necesidades de la economía real. Una de las opciones propuestas es desarrollar incentivos que conduzcan al sector a un cambio hacia actividades menos riesgosas mediante una mejor estructura de gobierno de empresa. Esto podría incluir la racionalización de las remuneraciones de los ejecutivos y de las políticas de dividendos.

El diálogo social entre empleadores y sindicatos en el sector puede ser de gran apoyo en la adopción de medidas efectivas y es asimismo esencial para garantizar el correcto diseño de las políticas específicas para el sector.

---

**Tomo 2**

**Informe final del Foro de diálogo mundial  
sobre el impacto de la crisis financiera  
en los trabajadores del sector financiero,  
Ginebra, 24 y 25 de febrero de 2009**



---

## Informe sobre los debates

### Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero tuvo lugar en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 24 al 25 de febrero de 2009. El Consejo de Administración de la OIT había decidido en su 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre 2008) que se celebraría un foro de diálogo mundial tripartito de dos días durante la semana del 23 al 27 de febrero de 2009, con el objeto de evaluar la incidencia de la crisis en los trabajadores del sector financiero y de hacer propuestas encaminadas a aliviar y mitigar dicho impacto. El Consejo de Administración también decidió que el Foro podría adoptar conclusiones que sirvieran de guía para la acción subsiguiente de la OIT y sus mandantes.
2. La Oficina había preparado una Ponencia para debate <sup>1</sup> que sirviera como base para las deliberaciones del Foro. Dicha Ponencia presentaba una definición del sector financiero, examinaba los antecedentes, orígenes y causas de la crisis, señalaba las principales ocupaciones del sector, sus exigencias de formación y capacitación y ofrecía una evaluación preliminar de las pérdidas de puestos de trabajo del sector como consecuencia de la crisis. También proponía posibles políticas de respuesta a la crisis, incluyendo el acceso a la protección social, políticas de mercado de trabajo y servicios de empleo público más efectivos, el diálogo social como medio de manejar los efectos de la crisis y políticas de largo plazo para un sector financiero en mejores condiciones para servir a la economía real.
3. El Foro estuvo presidido por el Embajador Elmiger del Departamento Federal de Economía de Suiza, Secretaría de Estado de Asuntos Económicos. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Ferrara y el del Grupo de los Trabajadores el Sr. Bang. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Tinoco, el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Sendanyoye y el Secretario fue el Sr. Myers, todos ellos pertenecientes al Departamento de Actividades Sectoriales del Sector de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo.
4. Asistieron al Foro representantes de los Gobiernos de Austria, Brasil, Ecuador, Francia, Gabón, Ghana, Haití, Jordania, Luxemburgo, Malasia, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Palestina, Panamá, Filipinas, Qatar, Sudáfrica, Suiza, Tailandia, Túnez, Turquía y la República Bolivariana de Venezuela. Participaron 16 empleadores y 43 trabajadores, así como representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Union Network International (UNI) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

### Discursos de apertura

5. El Sr. Dragnich, Director Ejecutivo del Sector de Diálogo Social, dio la bienvenida a los participantes de parte del Director General de la OIT y presentó al Embajador Elmiger como Presidente de la reunión. El Foro formaba parte de un amplio programa de iniciativas de la OIT para apoyar a los mandantes en sus esfuerzos para responder a las consecuencias sociales de la crisis. La cuestión examinada era de difícil solución y el tiempo escaso, pero

<sup>1</sup> *Impacto de la Crisis Financiera sobre los Trabajadores del Sector Financiero: Ponencia para debate*, Ginebra, OIT, 2009 (vi + 23).

---

confió en que el amplio conocimiento colectivo sobre el sector y la familiaridad con el tema les ayudarían a alcanzar un consenso sobre la manera de mitigar los efectos de la crisis en los trabajadores de dicho sector crucial.

6. El Embajador Elmiger instó a los participantes a trabajar por consenso y a participar en los debates de manera abierta y activa. Dado que toda pérdida de empleo era una tragedia, era inevitable una profunda reestructuración encaminada a mejorar el funcionamiento del sector financiero. Por lo tanto, la respuesta a la crisis social debía apuntar a salvaguardar el empleo, tomando en cuenta las necesidades especiales de grupos vulnerables como las mujeres trabajadoras y los trabajadores atípicos, así como a garantizar a los trabajadores información y consultas adecuadas. Tales soluciones debían contribuir a estabilizar y resucitar el sistema financiero. Se mostró complacido por la presencia del Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, en la reunión de apertura y lo invitó a tomar la palabra ante el Foro.
7. El Sr. Somavia dio una calurosa bienvenida a los participantes. Destacó que la OIT, dada su organización tripartita, era el lugar lógico para examinar las consecuencias económicas de la crisis y el conjunto de medidas requeridas para amortiguar sus efectos sobre los trabajadores y preparar la recuperación. La crisis financiera se había convertido en una crisis económica que conducía a una recesión social, ambas mundiales. Cada vez que las empresas cerraban o reducían sus actividades y despedían trabajadores, se producía una tragedia personal y familiar, así como una crisis social de grandes proporciones. La presente crisis se había originado en el sector financiero aunque su causa profunda radicaba en un modelo de globalización en el cual el mercado estaba sobrevaluado, la regulación y el gobierno subvalorados y la dignidad del trabajo y la protección del medio ambiente, devaluadas. Un gran número de mujeres y hombres, que previamente a la crisis, estaban buscando trabajo decente, como vía hacia una mejora económica y social, habían visto frustradas sus aspiraciones por la desigualdad creciente y la insuficiencia de oportunidades. Se necesitaba un mayor equilibrio entre un mercado productivo, el rol regulador del Estado y la función social de los representantes organizados de la sociedad, en particular, los trabajadores y empleadores, entre otros aspectos.
8. El Sr. Somavia opinó que debía darse prioridad a definir una nueva visión del desarrollo sostenible que integrara las dimensiones económica, social y ambiental al crecimiento productivo y al progreso social, cuyos beneficios se extendieran a todas las regiones y países. El G8, el G20 y el G192, a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas, debían contemplar la posibilidad de crear un nuevo modelo de globalización justa e inclusiva que promoviera el desarrollo sostenible. La OIT podía contribuir con mucho en la resolución de la crisis, ayudando, junto con otras organizaciones internacionales, a forjar un nuevo orden mundial. La reforma y la regulación del sector financiero serían cruciales en tal esfuerzo. Mediante el diálogo social y reuniones como la presente, se podrían intercambiar, comparar y confrontar experiencias y puntos de vista para diseñar soluciones prácticas. Contaba con que los participantes aportaran propuestas genuinas que la OIT pudiera promover, mediante su red tripartita, de acuerdo con las necesidades de los países individuales y también globalmente. El Foro haría una gran contribución política y de políticas si lograba esclarecer las causas de la crisis e identificar las principales responsabilidades, las posibilidades de que el sistema financiero volviera a concentrarse en sus aburridos negocios de prestar dinero a la economía real para invertir, comerciar y consumir y la manera de recrear la confianza entre y en las instituciones financieras. Al examinar estos problemas, se tenía a veces la impresión de que el sistema financiero necesitaba un análisis de sangre o de transparencia comparable a los que se practicaban en los seres humanos cuando estaban enfermos, con el fin de orientar el diagnóstico de los médicos. Los ciudadanos tenían derecho a estar informados sobre la salud de sus bancos — o, dicho en la jerga contemporánea, los niveles de sus «productos tóxicos» — pero, dado que aún no existían los médicos financieros apropiados o la transparencia financiera

adecuada, la desconfianza persistía. Deseó a los participantes una reunión muy exitosa y esperó con ansias las conclusiones y recomendaciones del Foro.

9. El portavoz de los empleadores agradeció la oportunidad que el Foro ofrecía a los mandantes tripartitos sectoriales de la OIT de contribuir a la búsqueda de soluciones para la crisis financiera. Era difícil evaluar apropiadamente las causas y efectos de la crisis, cuyo impacto se extendía a la economía en su totalidad. Los debates debían centrarse en los aspectos relacionados con el empleo, en especial en los países en desarrollo. El diálogo social, por su naturaleza multifacética — que cubría desde la simple información y las consultas hasta la negociación — era una herramienta efectiva para resolver esta cuestión, ya fuera en el nivel nacional o de la empresa y sería de inmensa ayuda en el desarrollo de una estrategia integral. Los empleadores estaban dispuestos a discutir e intercambiar puntos de vista e ideas sobre la crisis con el objeto de contribuir a una recuperación rápida.
10. El portavoz de los trabajadores felicitó a la OIT por la iniciativa de organizar el Foro y apreció esta oportunidad para discutir la cuestión con los representantes de gobiernos y empleadores. La crisis era real y creciente y sus costos sociales, significativos. No era accidental sino más bien la consecuencia del fracaso de un modelo de negocios y de la ausencia de regulación y supervisión. El Foro debía proponer un mapa de ruta con el fin de dar a la crisis respuestas que tuvieran en cuenta las dimensiones sociales. La OIT debía, entre otras cosas, presentar tal mapa de ruta en la próxima reunión del G20 para que fuera tenido en cuenta en el diseño de la nueva arquitectura financiera internacional. Era menester que dicho mapa de ruta fuera amplio y se basara en valores esenciales y en un nuevo modelo de negocios para el sector financiero que se apoyara en una regulación integral. Los gobiernos tenían que respetar los acuerdos y procesos de negociación colectiva y reconocer el rol de los trabajadores en el desarrollo de medidas de respuesta a la crisis. Del mismo modo, los sindicatos tenían un rol que jugar en el diseño de los programas de rescate de los gobiernos con el fin de proteger a los trabajadores y aliviar el sufrimiento relacionado con los despidos. Los trabajadores debían tener voz en los procesos gubernamentales y los bancos debían contemplar la conclusión de acuerdos de marco global con los sindicatos, con el propósito de promover modelos de negocio más sostenibles y éticos y prever colectivamente un contrato social para el sector financiero.
11. Al introducir la Ponencia para debate de la Oficina, el Secretario Ejecutivo destacó que las conclusiones de la misma eran preliminares y que subestimaban la envergadura de los despidos. Había indicios que indicaban que los mismos se estaban acelerando y eran evidentes en todas las funciones y puestos. Las mujeres y los trabajadores a tiempo parcial estaban entre los más afectados. La Ponencia sugería un conjunto de respuestas políticas cuya discusión era de interés para el Foro, incluyendo un mejor acceso a la protección social, diálogo social y un esfuerzo para evitar las soluciones simplistas.
12. El Foro apoyó los siguientes tres puntos sugeridos para el debate:
  1. ¿Cómo afectó la crisis financiera el empleo en las diversas ramas de servicios financieros en los niveles mundial, regional, nacional y en las empresas? ¿Cuál es la envergadura y duración probable de tales efectos?
  2. ¿Cómo pueden los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores ayudar a los trabajadores del sector financiero a hacer frente a la crisis? ¿Cómo puede considerarse de manera integral el impacto local de los cambios en las empresas mundiales? ¿Cómo pueden el diálogo social y las políticas de mercado de trabajo ayudar a mitigar el impacto de la crisis y garantizar la igualdad de género?
  3. ¿Qué lecciones pueden aprenderse de la crisis, qué opciones de políticas pueden responder de manera efectiva y qué rol deberían jugar los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT? ¿Cómo puede mejorarse

---

la coordinación internacional y la coherencia en las políticas para reducir el riesgo de recurrencia de tales crisis y promover servicios financieros más sustentables?

### **Punto 1. Impacto de la crisis en el empleo en los servicios financieros**

13. Sobre el punto 1, los representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos informaron acerca del impacto de la crisis en sus respectivos países. Casi todos expresaron su profunda inquietud por las consecuencias negativas, concretas y latentes, sobre la situación del empleo en el sector bancario, la industria de seguros y otros servicios financieros de sus países, aunque la magnitud de tales efectos variara según regiones, países, subsectores e instituciones. La caída del empleo ya era considerable y se estaba empeorando en algunos países, mientras que en otros era aún insignificante. Sin embargo, algunos participantes consideraron que, en sus propios países, el problema seguía radicando mayormente en el estancamiento del empleo antes que en el despido abierto, aunque una segunda ola de impactos podía resultar en pérdidas de puestos de trabajo significativas. Algunos trabajadores también hicieron notar que los despidos estaban concentrados en operaciones de instituciones financieras realizadas fuera de sus países de origen, y que los mismos eran el resultado de decisiones unilaterales de la dirección. En muchos otros países, los bancos pequeños y minoristas en general habían resultado indemnes o incluso estaban creciendo, mientras que los bancos de inversión estaban profundamente afectados. Dado que las instituciones financieras enfrentaban crecientes malos créditos y pesadas pérdidas originadas en ganancias en caída libre y precios de acciones decadentes, un número cada vez mayor de trabajadores del sector podía esperar perder sus empleos.

### **Punto 2. Cómo ayudar a los trabajadores del sector financiero a hacer frente a la crisis**

14. Con respecto al punto 2, se identificaron varias herramientas e instrumentos para mejorar las condiciones de los trabajadores del sector financiero. Se puso énfasis en la necesidad de expandir y profundizar el diálogo social tanto sobre las causas subyacentes como sobre las consecuencias de la crisis. Asimismo, se puso de relieve la importancia de las medidas para preservar el empleo, tales como formación, educación permanente y desarrollo de capacidades. La experiencia de crisis anteriores — por ejemplo, la crisis asiática de 1997 — ofrecía valiosas lecciones sobre lo que funcionaba y debía inspirar las respuestas a la crisis actual. La asistencia a los trabajadores para enfrentar las consecuencias de la crisis debía basarse en el reconocimiento de sus derechos básicos y dignidad y reflejar los principios del trabajo decente. El verdadero test de respeto del trabajo decente no radicaba tanto en cómo los empleadores y los gobiernos trataban a los trabajadores en los tiempos de bonanza, sino más bien en cómo respondían en épocas difíciles. Se debía dar la prioridad a evitar los despidos, permitiendo a los trabajadores que actualizaran su formación y ayudando a las personas a hallar nuevos puestos de trabajo. Se debían llevar a cabo esfuerzos especiales para ofrecer orientación psicopedagógica a los trabajadores que estuvieran en peligro de perder sus puestos, en particular con respecto al tipo de formación que pudieran necesitar para facilitar su transición a nuevos empleos. Asimismo, cuando los despidos fueran inevitables, los empleadores y los sindicatos debían trabajar juntos sobre los criterios para garantizar las obligaciones contractuales y los derechos fundamentales de los trabajadores. Debían aplicarse medidas para mitigar el impacto, tanto en los trabajadores despedidos como en los que conservaban sus puestos, cuyo estado de ánimo se veía invariablemente afectado por los despidos de sus colegas, la inseguridad laboral constante y una mayor carga de trabajo. Era importante informar a los trabajadores con mucha anticipación sobre las probabilidades de despidos importantes o planes de reducción de la plantilla. Las políticas y programas activos de mercado de trabajo debían incluir

asistencia para que los trabajadores actualizaran su formación en consonancia con los cambios de la demanda del mercado de trabajo y tomar en cuenta las especiales necesidades de las mujeres trabajadores. Tales políticas y programas debían incluir asignaciones de recursos para formación, educación general y educación permanente. Los gobiernos y los interlocutores sociales debían también trabajar juntos para facilitar la colocación de trabajadores afectados por la crisis. El diálogo social, incluyendo la negociación colectiva en niveles apropiados, era una herramienta crucial en todos estos procesos. El mismo debía ser transparente e incluir toda consideración de nuevos modelos de negocios y futuras calificaciones y habilidades y actuar como conducto de información acerca de sucesos que afectarían los intereses de los trabajadores. Con el fin de asegurar la efectividad de tal diálogo social, era importante que las instituciones y procesos del mercado de trabajo de los países se vieran fortalecidas. Dado el carácter global de la crisis, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008 y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) debían guiar el diálogo e inspirar las medidas adoptadas para responder a la crisis.

### **Punto 3. Lecciones de la crisis, opciones de políticas y rol de los mandantes y de la OIT**

15. Con respecto al punto 3, ya se podían sacar varias lecciones de la experiencia en respuestas a la crisis en diferentes países. En primer lugar, se destacó el valor de información exacta y fidedigna sobre mercado de trabajo en el diseño de respuestas efectivas y el rol crucial de un debate bien fundado en tal diseño. En segundo lugar, en particular donde se preveían recortes de puestos de trabajo, los gobiernos y los interlocutores sociales debían precisar los medios previstos para asegurar una protección social adecuada a los trabajadores afectados. Los interlocutores tripartitos necesitaban reunirse con regularidad para hacer balances de situación y compartir información. Era esencial determinar una serie de herramientas que ofrecieran asistencia a los trabajadores que debían cambiar de empleo. Estaba claro que el carácter del marco regulatorio en vigor en diferentes países y el grado de integración de sus sectores financieros en el sistema financiero internacional estaban relacionados con la magnitud del impacto de la crisis. A pesar de que la manera en que la crisis se había manifestado variaba de acuerdo con las diferentes regiones y países, el carácter integrado del sector y la necesidad de aprender de los demás en lo relativo a las respuestas más efectivas sugería que, además de las medidas específicas a cada país, se necesitaba una respuesta coordinada global. El diálogo social, que reunía a gobiernos, trabajadores y empleadores y cubría una amplia gama de cuestiones, podía ayudar a crear un sistema financiero internacional que minimizara las probabilidades de crisis recurrentes o que incluso las eliminara. Tales cambios debían reconocer el enorme fracaso de regulación que contribuyó a la crisis, considerar cómo se podía evitar la crisis e introducir un enfoque más proactivo para eludir o resolver problemas similares en el futuro. Esto implicaba voluntad política y la superación de la inercia por parte de las autoridades. También dependía de un control más efectivo y de la supervisión de bancos, aseguradoras y otras empresas financieras. Tal control y supervisión necesitaban tener en cuenta el carácter crecientemente global de las mayores instituciones financieras. Era imperativo escuchar a la OIT y sus mandantes tripartitos en el debate para reformar el sistema financiero internacional, con el fin de que las consideraciones de trabajo decente fueran tenidas totalmente en cuenta. La OIT y sus mandantes tenían un rol legítimo en el control y asesoramiento en lo relativo a las dimensiones sociales de la reforma del sistema financiero internacional. En los siguientes 12 meses, la OIT debía centrarse en este sector, recogiendo datos sobre la manera en que los trabajadores y sus familias en todo el mundo estaban siendo afectados y también asistir a los mandantes en los niveles nacional y regional para desarrollar planes de acción que abordaran las consecuencias de la crisis sobre el empleo. Asimismo, era necesario incluir la cuestión en la agenda de la próxima reunión del Consejo

---

de Administración de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los programas de rescate nacionales hacían falta y era necesario apoyarlos pero los países debían evitar que se convirtieran en herramientas proteccionistas.

### **Consideración y adopción de las conclusiones**

16. Al final de la segunda jornada, el Foro adoptó un conjunto de conclusiones, tomando como base el debate sobre los puntos 1 y 3 y varios de los aspectos que se desarrollaron durante el mismo.

---

## Conclusiones del Foro <sup>2</sup>

1. El mundo enfrenta una profunda y grave crisis financiera y económica, la cual, en algunos países, ya está teniendo una incidencia directa en el empleo y medios de vida y creando un clima de incertidumbre. El grado y alcance del impacto variará de acuerdo con los países y segmentos industriales. La OIT y sus mandantes tripartitos necesitan observar la evolución de la crisis y anticipar su impacto social y laboral más allá de los países y segmentos actualmente afectados. Restaurar la confianza en los bancos y encontrar una solución para los problemas actuales en el sistema financiero sería un primer paso en el relanzamiento del proceso de recuperación de la economía global.

### **Parte 1. Permitir a la OIT y a sus mandantes expresar sus opiniones en debates sobre la crisis financiera**

2. Estabilizar y reformar el sistema financiero no es sólo una cuestión económica y regulatoria. El cambio afectará también y será influenciado por la dimensión laboral y social (impacto sobre los empleos, el empleo, procedimientos de funcionamiento interno y condiciones y prácticas de trabajo, exigencias de calificación, protección social y otros aspectos) en bancos, compañías aseguradoras y otros servicios financieros.
3. El Foro de estabilidad financiera, el G20 y otros foros están debatiendo activamente formas de mejorar la regulación y de estabilizar los mercados financieros para evitar los problemas que condujeron a la crisis actual. Es probable que dichas reformas sean de gran alcance e internacionales. Las mismas afectarán la manera en que operan las instituciones y trabajadores en los servicios financieros. La OIT debería participar activamente en dichos foros y asegurar que las conclusiones de este Foro de diálogo global sean tenidas en cuenta.
4. En los niveles mundial, regional o nacional, la OIT debería organizar actividades para promover la cooperación tripartita acerca de la manera de abordar el impacto de la crisis financiera sobre el empleo. Entre las instituciones internacionales, la OIT posee la estructura, composición y competencias necesarias para ocuparse de este tema en el debate internacional, con el fin de asegurar que tanto la organización como sus mandantes participen plenamente. Asimismo, la OIT examinará la incidencia social y laboral de la crisis financiera y económica en otros sectores.

### **Parte 2. Organizar la respuesta de la OIT**

5. Debería ponerse en marcha un proceso continuo — que incluya a los interlocutores sociales del sector financiero — de seguimiento y observación del impacto de la crisis y las reformas relativas al empleo y a los aspectos social y laboral del sector.
6. La OIT debería recoger información, observar y analizar las tendencias en el empleo en el sector financiero y prestar asesoramiento sobre las dimensiones de empleo, social y laboral de las propuestas relativas a la crisis financiera, presentadas por las instituciones

<sup>2</sup> Estas conclusiones han sido aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 304.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2009); véase el documento GB.304/12, págs. 13-14.

---

internacionales. Los mandantes de la OIT pertenecientes al sector financiero deberían participar plenamente en tales tareas y la OIT debería difundir los resultados oportunamente.

7. La OIT debería dar prioridad absoluta a las actividades encaminadas a enfrentar el impacto social y laboral de la crisis financiera durante el presente y el próximo bienio<sup>3</sup> y a desarrollar un plan de acción específico sobre estos temas en cooperación con los gobiernos y los interlocutores sociales.
8. La OIT debería ofrecer asistencia a escala regional y nacional para que los gobiernos y los interlocutores sociales aborden las dimensiones social y laboral de la crisis financiera y el proceso de reforma.

### **Parte 3. Políticas efectivas en respuesta a la crisis**

9. Con el fin de estabilizar la crisis, el proceso de reforma — incluidos ayuda estatal y rescates gubernamentales — debería tomar debida cuenta de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, incluyendo libertad sindical, protección del derecho de sindicación y negociación colectiva. El proceso debería también incluir a los interlocutores sociales cuando se traten las dimensiones laboral y social. Esto debería abarcar el amplio espectro de las instituciones financieras, de la microfinanza a las multinacionales y de las empresas públicas a las privadas.
10. El diálogo social juega un rol esencial en mitigar los efectos de la crisis y hallar soluciones posibles. La información y consultas son también importantes en el ámbito de las empresas multinacionales y los Acuerdos Marco Globales elaborados de manera voluntaria podrían jugar un rol. La reestructuración debería basarse en el diálogo entre la dirección de la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores<sup>4</sup>, en los niveles adecuados. La información sobre reestructuración debería estar disponible para ellos, en el momento oportuno para su consulta.
11. Deberían llevarse a cabo todos los esfuerzos necesarios para explorar alternativas a los despidos, a los cuales sólo se debería recurrir en última instancia. Deberían respetarse los compromisos contractuales con los trabajadores.

<sup>3</sup> Se refiere a los bienios de la OIT, es decir, 2008-2009 y 2010-2011.

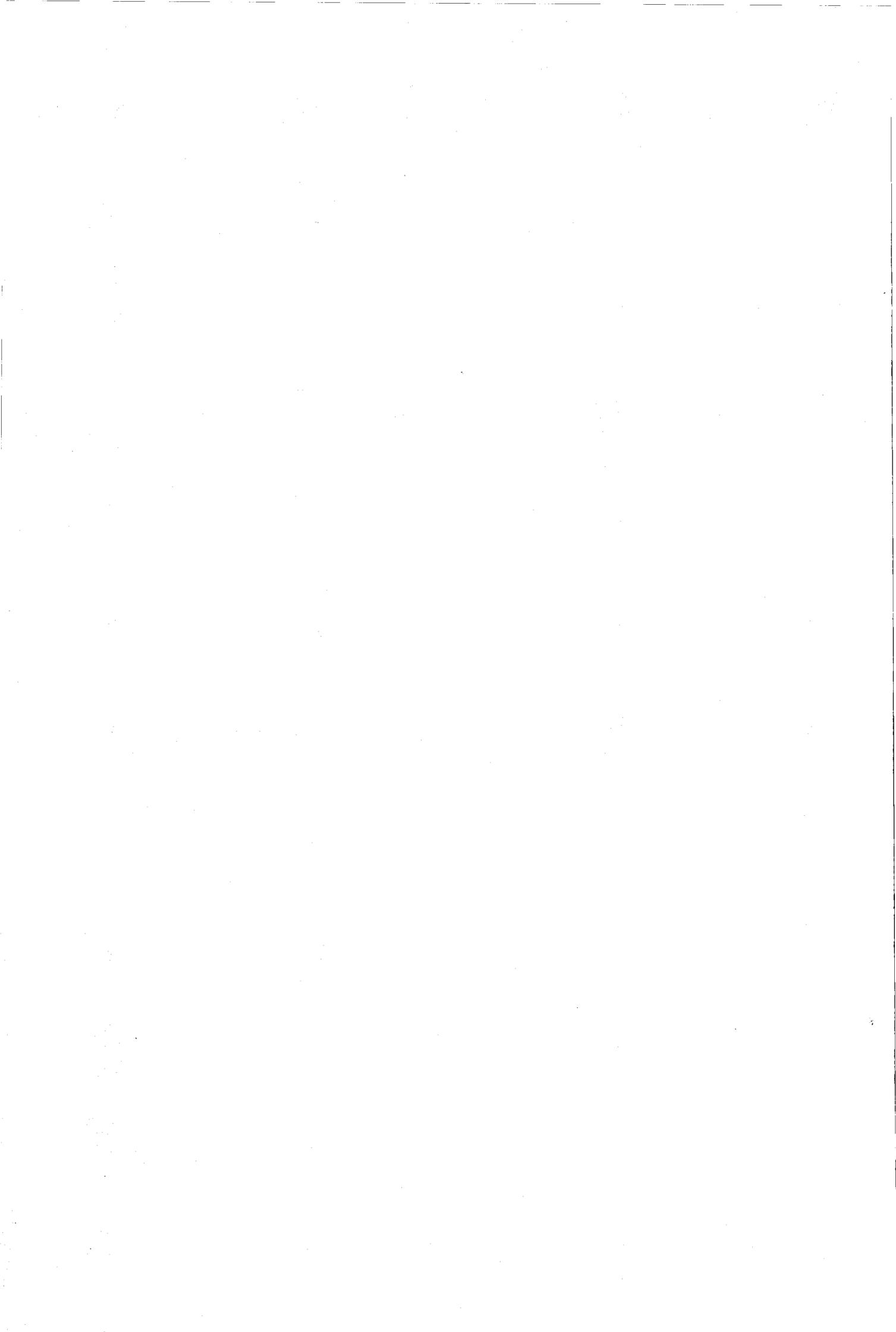
<sup>4</sup> En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135):

A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

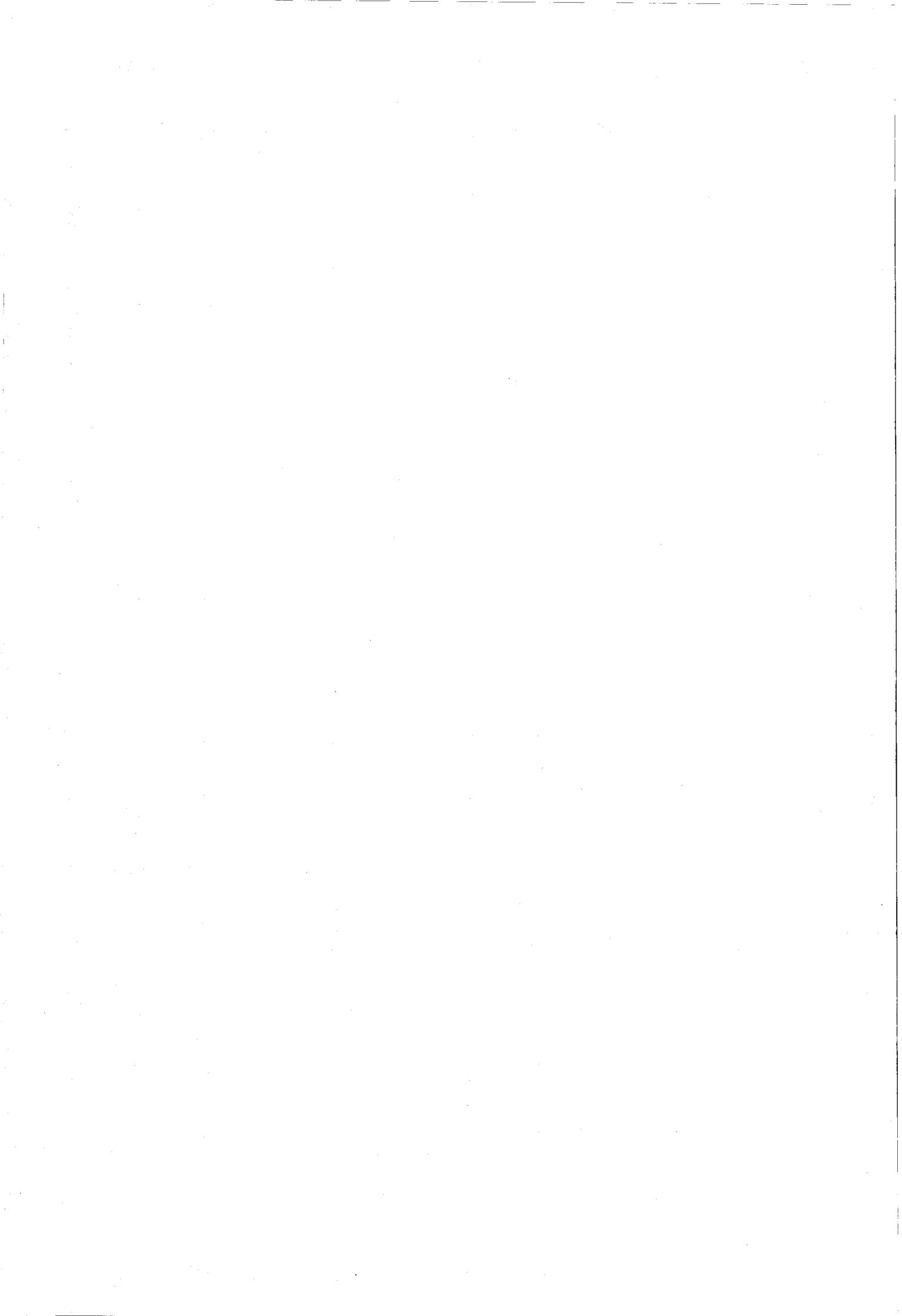
- 
12. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían, mediante el diálogo social, entre otras cosas, garantizar la empleabilidad<sup>5</sup> de los trabajadores por medio del mejoramiento de las competencias, la formación permanente y políticas activas de mercado de trabajo para apoyar el ajuste. Debería mejorarse la formación y reconversión profesional para hacer frente a la pérdida de empleo y ofrecer una formación que esté de acuerdo con las exigencias del mercado de trabajo y accesible a todos. Podrían explorarse enfoques innovadores de la formación y su financiamiento.
  13. Dada la alta proporción de mujeres empleadas en funciones que estaban más en riesgo durante la reestructuración actual de los servicios financieros, debería prestarse especial atención a garantizar que no se socaven los logros alcanzados en lo relativo a las políticas de equidad. De igual modo, los trabajadores en empleos atípicos deberían ser justamente tratados.
  14. La ayuda estatal y los rescates gubernamentales deberían estar orientados al mercado y a asegurar que existan reglas del juego equitativas dentro del sector, subsectores y países, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales en el área de las relaciones laborales.
  15. Mayor coherencia en las políticas y en la coordinación regional e internacional podrían ayudar a evitar políticas proteccionistas que agravarían la crisis.
  16. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT, Declaración EMN), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 ofrecen principios esenciales acerca de los aspectos sobre los que la OIT puede desarrollar su contribución sobre las políticas para responder a la crisis. Las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 relativas a la promoción de empresas sustentables son también importantes.

<sup>5</sup> El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.



---

## **Cuestionario de evaluación**



Antes de terminar el Foro se distribuyó un cuestionario a quienes habían participado en él a fin de que opinaran sobre sus diversos aspectos.

**1. ¿Cómo valora el Foro en lo referente a los puntos siguientes?**

	5 Excelente	4 Buena	3 Satisfactoria	2 Deficiente	1 Insatisfactoria	Promedio
Elección del punto incluido en el orden del día (temas del Foro)	13	7				4,65
Fondo de los debates	4	12	3			4,05
Calidad de los debates	6	8	3	2	1	3,80
Beneficios potenciales para el sector	5	5	5	2	1	3,60
Las conclusiones	5	3	7		1	3,69
Posibilidad de hacer contactos	3	4	9		1	3,50

**2. ¿Qué opina del tiempo dedicado a los debates?**

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Sesiones plenarias	1	19	1
Reuniones de los Grupos		17	3

**3. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?**

	5 Excelentes	4 Buenos	3 Satisfactorios	2 Insatisfactorios	1 Deficientes	Promedio
	7	12	2			4,24

**4. Número de respuestas**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de respuestas
6	8	7	21	17,8

**5. Participantes en el Foro (incluidos los consejeros técnicos)**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total
54	16	43	5	118

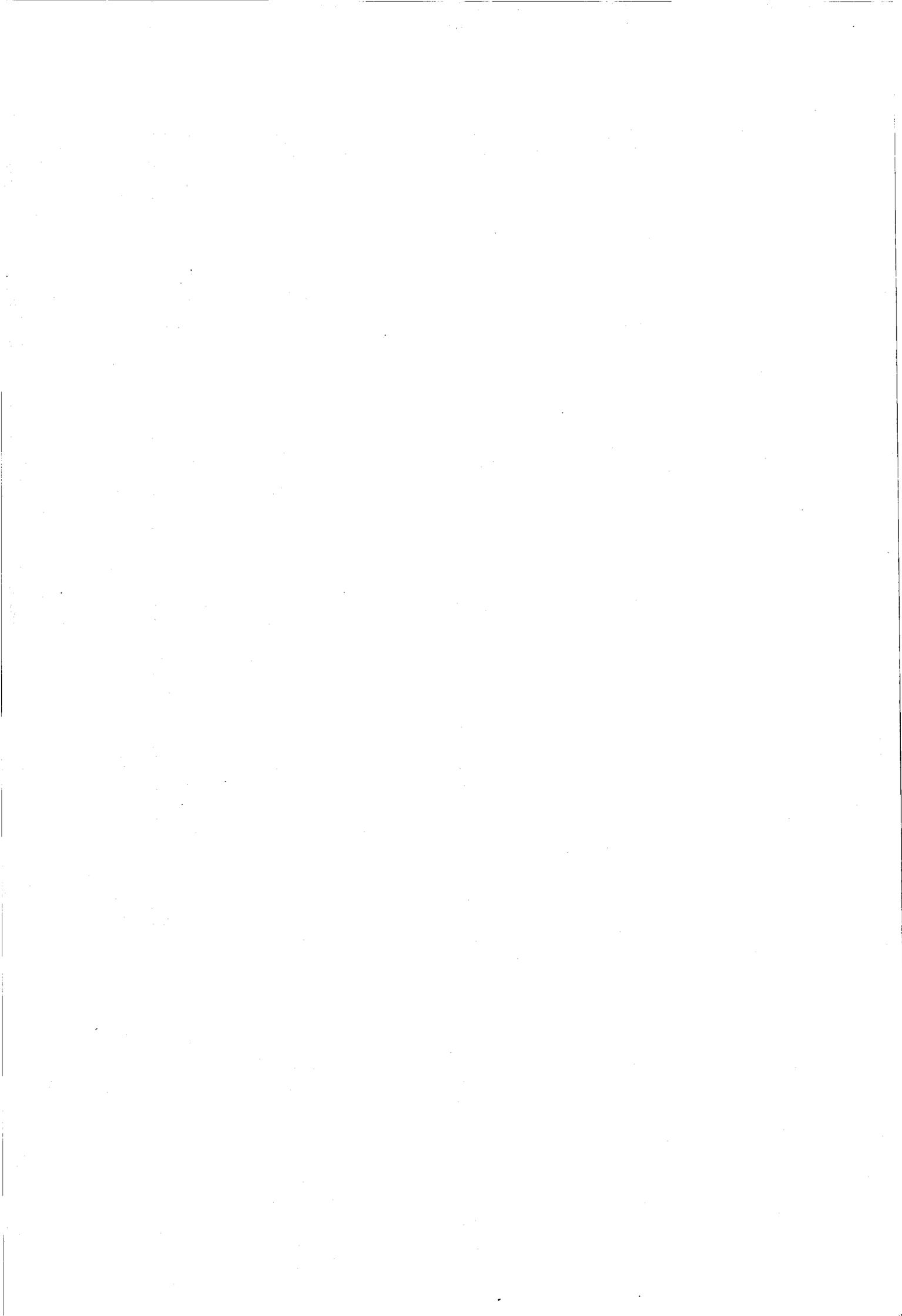
**6. Participación femenina**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
10	1	11	22	18,64



---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



---

**Moderator Modérateur Moderador**

M. Jean-Jacques Elmiger, ambassadeur, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), chef des Affaires internationales du travail, Berne, Suisse.

**Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos**

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

S.E. M. Idriss Jazaïry, ambassadeur, représentant permanent, chef de délégation, Mission permanente d'Algérie à Genève.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M. Boualem Chebihi, ministre conseiller, représentant permanent adjoint, Mission permanente d'Algérie à Genève.

M. El-Hacène El Bey, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève.

**AUSTRIA AUTRICHE**

Mr Markus Weidinger, First Secretary, Permanent Mission of Austria in Geneva.

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

Ms Vanessa de Bock, Permanent Mission of Austria in Geneva.

**BARBADOS BARBADE**

Ms Emalene Marcus-Burnett, Counsellor, Permanent Mission of Barbados in Geneva.

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Ezequiel Sousa Do Nascimento, Secretary of Public Policies on Employment, Permanent Mission of Brazil in Geneva.

Mr Francisco Ciampolini, Trainee, Permanent Mission of Brazil in Geneva.

**ECUADOR EQUATEUR**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador en Ginebra.

**FRANCE FRANCIA**

M. Dominique Sacleux, Directeur du travail, chef de la Mission de l'anticipation et de l'accompagnement des plans de sauvegarde de l'emploi, Sous-direction mutation de l'emploi et du développement de l'activité, Service des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Paris.

**GABON GABÓN**

S.E. M. Guy Blaise Nambo-Wezet, ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire, représentant permanent de la République gabonaise, Mission permanente du Gabon à Genève.

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

M<sup>me</sup> Marion Angone Abena, conseillère, Mission permanente du Gabon à Genève.

---

## GHANA

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

Ms Doris Richter, Counsellor, Permanent Mission of Ghana in Geneva.

## GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Stella Kyriakou, Attaché at the Permanent Mission of Greece in Geneva.

## HAÏTI HAITÍ

M. Louis Pierre Joseph, Directeur général du ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST),  
Port-au-Prince, Haïti.

## ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN

Mr Amir Hossein Shamir, Labour Councillor, Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva.

## JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Shukri Dajani, Special Adviser, Permanent Mission of Jordan in Geneva.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Mohammed Hindawi, Second Secretary, Permanent Mission of Jordan in Geneva.

## LUXEMBOURGO LUXEMBOURG LUXEMBURGO

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M<sup>me</sup> Maryse Fisch, conseillère de direction première classe, responsable du Département emploi,  
ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg.

M. Jeannot Berg, employé au Département emploi, politiques de l'emploi et fonds social européen,  
ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg.

## MADAGASCAR

M. Noëlison Augustin Rabearivelo, Directeur de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère  
de la Fonction publique du travail et des Lois sociales, Antananarivo, Madagascar.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M. Aimé Ramiarison Herinjatovo, directeur de l'Observatoire Malgache de l'emploi et de la formation  
professionnelle et entrepreneuriale, ministère de la Fonction publique du travail et des Lois sociales,  
Antananarivo, Madagascar.

M<sup>me</sup> Rosina Amady, attachée auprès de la Mission permanente de Madagascar à Genève.

## MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab. Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva.

---

## MOZAMBIQUE

M<sup>me</sup> Alzira Timóteo Monjane, chef de Département des méthodes et contrôles, Inspection générale du travail, ministère du Travail.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M. Abdul Carimo Mussá Ginabay Jr., délégué, inspecteur chef, Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, Direction provinciale du travail, Inhambane, ministère du Travail, conseiller technique.

M. Juvenal Arcanjo Dengo, premier secrétaire, Mission permanente de la République du Mozambique à Genève.

## MYANMAR

Mr Wynn Thein, Minister Counsellor, Permanent Mission of Myanmar in Geneva.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Aung Latt, Minister Counsellor, Permanent Mission of Myanmar in Geneva.

Ms Daw Khin Thidar Aye, First Secretary, Permanent Mission of Myanmar in Geneva.

## NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter Ajuzie, Minister/Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva.

## PALESTINE PALESTINA

Mr Ibrahim Musa, Counsellor, Permanent Mission of Palestine in Geneva.

## PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Romeo C. Lagman, Undersecretary, Department of Labor and Employment, Manila, Philippines.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Alex V. Avila, Assistant Regional Director, Department of Labor and Employment, Office of the Secretary, Manila, Philippines.

Mr Manuel Imson, Labor Attaché, Permanent Mission of Philippines in Geneva.

## QATAR

Mr Ali Al-Khulaifi, Counsellor and Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar in Geneva.

## SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Siphon Ndebele, Minister, Permanent Mission of South Africa in Geneva.

## SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Francisco Arnau Navarro, Consejero de Trabajo e Inmigración, Representación Permanente de España en Ginebra.

*Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*

Sra. Natalia Martí Niklewitz, Consejería de Trabajo e Inmigración, Representación Permanente de España en Ginebra.

---

**SWITZERLAND SUISSE SUIZA**

M. Jean-Jacques Elmiger, ambassadeur, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), chef des Affaires internationales du travail, Berne.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M. Bernhard Weber, SECO, Direction de la politique économique, Analyse du marché du travail et politique sociale, Berne.

M. Dominik Ledergerber, SECO, Direction du travail, Affaires internationales du travail, Berne.

M. Pierre-André Berger, Office régional de placement, responsable d'agence, Carouge.

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE  
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA**

Ms Edine E. Mangesho, Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour, Employment and Youth Development.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Baraka H. Luvanda, First Secretary, Permanent Mission of the United Republic of Tanzania in Geneva.

**THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand (Labour section) in Geneva.

**TURKEY TURQUIE TURQUÍA**

M. Erhan Batur, conseiller, Mission permanente de Turquie à Genève.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Halit Oyman, expert, Mission permanente de Turquie à Genève.

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Ms Anne Chick, Counsellor, Permanent Mission of the United States in Geneva.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Juan Arias, Embajador, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

**YEMEN YÉMEN**

M. Abdulwahab Al-Kamil, conseiller, Mission permanente de la République du Yémen à Genève.

---

**Members representing the Employers**  
**Membres représentant les employeurs**  
**Miembros representantes de los empleadores**

- M. Martin Abega, secrétaire exécutif, Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM), Douala, Cameroun.
- Ms Susan R. Alcalá-Uranza, HR Management & Development Group, Bank of Commerce, Makati City, Philippines.
- Sr. Óscar Javier Ballón Prado, Asesor Legal, Banco Bisa S.A., La Paz, Bolivia.
- Sr. Juan Carlos Beltrán Cardona, Vicepresidente administrativo y financiero, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Medellín, Colombia.
- Mr Mabvuto Daka, Head of Human Resources, Citi Bank Zambia Limited, Lusaka, Zambia.
- M. Mehdi El Idrissi, directeur délégué, Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Casablanca, Maroc.
- Mr Giancarlo Ferrara, Head of International Social Affairs, Italian Banking Association, Rome, Italy.
- Mr Cory Garlough, Vice-President, Scotiabank, Global HR, Global Employment Strategies, Toronto, Ontario, Canada.
- Mr Timo Höykinpuro, Senior Adviser, Federation of Finnish Financial Services, Helsinki, Finland.
- Mr Ruben McSween, Vice Chairman, Employers' Consultative Association of Trinidad and Tobago, Port of Spain, Trinidad and Tobago.
- Sr. Carlos Melian, Asesor laboral, Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), Buenos Aires, Argentina.
- Mr Salman Munir, Senior Executive Vice-President – HR and Administration, Atlas Bank Ltd, Karachi, Pakistan.
- Mr João Francisco Rached De Oliveira, Director-General HR, HSBC México, México City, México.
- Mr Miloslav Solc, Director, CAPA A.S. (Consulting Agency), Member of the Confederation of Industries of the Czech Republic, Praha, Czech Republic.

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

- Mr J. Zellhoefer, Member of the Governing Body, Spokesperson of the Workers' Group of the Committee on Sectoral and Technical Meetings and Related Issues (STM).
- Ms Anjali Bedekar, All India State Bank of India Staff Federation, State Bank Bhavan, Mumbai, India.
- Mr Leon Carter, Finance Sector Union of Australia, Melbourne, Australia.
- Sr. Carlos Alberto Cordeiro Da Silva, Secretario General, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, Sao Paulo, Brasil.
- Mr Koji Ishikawa, Federation of Non-Life Insurance Workers' Unions of Japan, Tokyo, Japan.
- Mr Trevor Johnson, General Secretary, Banking, Insurance and General Workers' Union, Barataria, Trinidad and Tobago.
- M. Ali Emre Kocaoglu, Banka-Sigorta Iscileri Sendkasi, Allunizade Mahallesi, Istanbul, Turquie.
- Mr Joe Kokela, SASBO – The Finance Union, Bryanston, South Africa.
- Mr Pavel Krejčí, Trade Union of Banking and Insurance Employees, OSPPP, Praha, Czech Republic.
- Ms Myoung Soon Moon, Korean Financial Industry Union, Seoul, Korea.
- M. Abdessattar Nasri, Fédération générale des banques et établissements financiers, Tunis, Tunisie.
- Ms Joyce Nonde, Zambia Union of Financial Institutions and Allied Workers, Lusaka, Zambia.
- Mr Jayasari Priyalal, UNI Asia and Pacific Regional Office, Singapore.
- Mr Sivabalan Sivansayal, National Union of Bank Employees, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Sr. Juan José Zanola, Asociación Bancaria (SEB), Buenos Aires, Argentina.

---

**Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations**  
**Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles**  
**Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

Ms Verona A. Collantes, External Relations and Inter-Agency Affairs Office, Office of the Director-General,  
United Nations Office at Geneva.

**Representatives of non-governmental international organizations**  
**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales**  
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs**

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin/Genève.

Mr Walter Mbah, Executive Director, Union Bank of Nigeria, Lagos, Nigeria.

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale**

Mr Allan Bang, Finansforbundet, Copenhagen, Denmark.

Mr Mauro Bossola, Secretario Generale, Federazione Autonoma Bancari Italiani, Rome, Italy.

M<sup>me</sup> Nicole Bourquin, juriste, Association suisse des employés de banque, Berne, Suisse.

Ms Esther Busser, ITUC Geneva Office, Geneva.

Mr Angelo Di Cristo, Coordinator International Department, Federazione Autonoma Bancari Italiani, Rome, Italy.

Sr. Lourenço Ferreira Prado, UGT Brazil, Brasilia DF, Brasil.

M<sup>me</sup> Mary-France Goy, Association suisse des employés de banque, Berne, Suisse.

Mr Thomas Harrison, Union Lay Official, ACCORD, Peterhead, United Kingdom.

Mr Daisuke Kato, SEIHO-ROEN (National Federation of Life Insurance Workers' Unions (LIU)), Tokyo, Japan.

Mr Hannu Kivipato, Director, Ammatiliitto Suora, Helsinki, Finland.

Mr Masaru Kubota, Federation of Non-Life Insurance Workers' Unions of Japan, Tokyo, Japan.

M<sup>me</sup> Catherine Lejeune, employée de banque, Fédération CGT des Syndicats du personnel de la banque  
et de l'assurance, Courbevoie, France.

M<sup>me</sup> Ute Meyenberg, chargée d'affaires, Fédération française des Syndicats de banques et sociétés financières  
CFDT, Paris, France.

Mr Eric Shaun Oelschig, General Secretary, SASBO – The Finance Union, Bryanston, South Africa.

Ms Lucia Elsa Peveri, Credito e Assicurazioni UIL C.A., Milan, Italy.

Mr MetinTiryakioglu, Banka-Sigorta Iscileri Sendkasi Allunizade Mahallesi Kusbakisi, Istanbul, Turkey.

Mr Isaka Tomonori, SEIHO-ROEN (National Federation of Life Insurance Workers' Unions (LIU)), Tokyo,  
Japan.

**Union Network International (UNI)**

Mr Philip Jennings, General Secretary, Nyon, Switzerland.

Mr Eiichi Ito, UNI Liaison Council Japan, UNI-LC Japan, Tokyo, Japan.

Mr Oliver Roethig, Nyon, Switzerland.

Ms Katrine Sondergard, UNI-Europa, Brussels, Belgium.

Ms Barbara Wettstein, Nyon, Switzerland.

---

**Organization of African Trade Union Unity (OATUU)**  
**Organisation de l'Unité syndicale africaine**

Mr Abdoulaye Lalouma Diallo, OATUU Permanent Representative, Ferney-Voltaire, France.

**World Federation of Trade Unions (WFTU)**  
**Fédération syndicale mondiale**

Ms Osiris Oviedo de la Torre, Permanent Representative, Geneva.

**Observers Observateurs Observadores**

Ms Katherine Hagen, Executive Director, Geneva Social Observatory, Geneva.

Mr Philip Haddad, Intern, Geneva Social Observatory, Geneva.

