

ANEXO A – Presentaciones por país sobre las dimensiones laborales de la integración
País: Canadá

XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail
XII Inter-American Conference of Ministers of Labour
XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
XII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho

Presentación de Canadá

**DIMENSIONES LABORALES DEL PROCESO DE LA
CUMBRE DE LAS AMÉRICAS**

A. Estrategia de capital humano para el crecimiento sostenible

Un creciente caudal de pruebas muestra que las políticas laborales sólidas y eficazmente administradas cumplen un papel clave en el bienestar económico. En una economía global cuya base se cimienta cada vez más en el conocimiento, los Estados y las empresas que movilizan en el lugar de trabajo el esfuerzo humano, el conocimiento y la creatividad se benefician de importantes ventajas que potencian el desarrollo económico y el liderazgo industrial. Éstos cuentan con una mayor capacidad para adaptarse a condiciones cambiantes y tomar conocimiento o innovar métodos de producción más eficientes. Las políticas laborales de tales Estados— como importante elemento de una estrategia nacional de capital humano— desempeñan un papel protagónico al promover el desarrollo y uso eficaz de este recurso.

Tal estrategia incluye otros elementos, destacados éstos en el temario de la Cumbre de las Américas, tales como el apoyo a la educación y a la capacitación. Además, podría incluir programas de seguridad de ingresos que permitan al trabajador tomar los riesgos y hacer las inversiones necesarias para desarrollar plenamente su potencial como miembro productivo de la sociedad. Una estrategia de capital humano incluye necesariamente sistemas de protección de la salud y seguridad ocupacional. Prevé también el respeto por los derechos laborales fundamentales internacionalmente reconocidos.

De la revisión integral emprendida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con respecto al vínculo existente entre el comercio internacional y las normas laborales, se desprende que también hay una relación de apoyo mutuo entre las reformas comerciales sostenidas y las mejoras fundamentadas en los principios y derechos laborales básicos reconocidos internacionalmente.

Las naciones política que son socialmente estables y que cuentan con mercados nacionales establecidos o emergentes, fuerzas laborales de alta calidad y buena infraestructura, tienen más facilidad para atraer inversiones de alta calidad que promueven el crecimiento a largo plazo. El respeto por las normas laborales está vinculado con las condiciones antedichas. Por otra parte, las normas laborales de bajo nivel son a menudo un indicio de baja productividad o un elemento entre factores relacionados que, en conjunto, ponen freno a las inversiones de alta calidad y, en definitiva, inhiben el rendimiento de la exportación. Las pruebas disponibles sugieren claramente que las normas laborales fundamentales aumentan el crecimiento y la eficiencia, al elevar los niveles de pericia de la fuerza laboral y promover mayor productividad e innovación.

ANEXO A – Presentaciones por país sobre las dimensiones laborales de la integración
País: Canadá

Individualmente, cada uno de los principios y derechos centrales reconocidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo hace un aporte importante a la eficiencia económica—siempre y cuando se lo instrumente con eficacia mediante leyes, políticas y prácticas nacionales. Desde hace ya tiempo, los economistas reconocen que la discriminación desperdicia el capital humano y la oportunidad de potenciar la calidad de desempeño. La persistencia del trabajo infantil socava el desarrollo humano al privar al niño de las oportunidades de educación, entre otras cosas. Es más; cada vez se pone más en evidencia que, a largo plazo, el trabajo infantil perpetúa la pobreza en virtud de una formación de capital humano de menor nivel relacionado con la discriminación de género contra las niñas en materia educativa. El trabajo forzado no solo constituye una seria violación de derechos humanos sino también un ataque directo contra la eficiencia que desplaza totalmente a las fuerzas de mercado. En condiciones de mutuo respeto y cooperación, la libertad de asociación y las negociaciones colectivas pueden hacer un aporte considerable hacia una mayor eficiencia, con un mecanismo de correlación de salarios y productividad, mayor dedicación por parte de los trabajadores y fomento de inversiones en tecnologías de producción más avanzadas.

Si se estudian las políticas laborales modernas en el contexto de una estrategia nacional de capital humano, se pone en evidencia su potencial económico como también su función en materia de protección social. Una política laboral eficazmente administrada proporciona apoyo vital a lo que el Banco Mundial ha denominado "Sistema de Innovación Nacional". Tal sistema—capaz de impulsar la competitividad económica en una economía con base en el conocimiento—está compuesto de una red de instituciones y prácticas que incluyen (a) organizaciones productoras de conocimientos en los sistemas de educación y capacitación; (b) marcos macroeconómicos y reguladores adecuados; (c) firmas y redes empresariales innovadoras; (d) infraestructuras de comunicaciones adecuadas; (e) acceso a la base de conocimientos y a mercados globales.

Las políticas laborales modernas dan apoyo al Sistema de Innovación Nacional de dos maneras. En primer lugar, ayudan a generar un recurso de carácter vital para cualquier economía o sociedad exitosa: una fuerza laboral bien capacitada, saludable, adaptable y dedicada. En segundo lugar, proporcionan lo que se ha denominado en inglés *commitment technology*, literalmente tecnología de compromiso, que facilita la confianza y coordinación esenciales para el funcionamiento de los sistemas de trabajo de alto desempeño a nivel empresa y para la formulación de políticas nacionales estables que incentiven la innovación¹. A nivel

¹ Este tipo de *commitment technology* o tecnología de compromiso, es un elemento clave de las estructuras de gobernabilidad generalmente vinculadas con la innovación y el crecimiento sostenido. Como afirmó Dani Rodrik, economista de Harvard, en una ponencia que pronunció durante la Conferencia sobre Reformas de Segunda Generación del Fondo Monetario Internacional:

"Las sociedades saludables cuentan con toda una gama de instituciones que reducen la posibilidad de fallas masivas de coordinación. El estado de ley, un poder judicial de alta calidad, instituciones políticas representativas, elecciones libres, sindicatos independientes, acción conjunta de los sectores sociales, representación institucionalizada de grupos minoritarios y el seguro social son ejemplos de tales instituciones. Lo que permite que estos elementos funcionen como instituciones de gestión de conflictos es que éstos presuponen una doble *commitment technology*: advierten a los potenciales "ganadores" del conflicto social que las ganancias serán limitadas y garantizan a los "perdedores" que sus propiedades no serán expropiadas. Éstas tienden a aumentar los incentivos para que los grupos sociales cooperen para disminuir los beneficios de estrategias sociales no cooperativas". Dani Rodrik, *Institutions for High-Quality Growth: What they are and How to Acquire them*, Conferencia sobre Reformas de Segunda Generación, FMI, noviembre de 1999, p. 8.

ANEXO A – Presentaciones por país sobre las dimensiones laborales de la integración
País: Canadá

empresarial, los sistemas de trabajo de alto desempeño que dependen de la información compartida, estructuras de supervisión mínimas, y mejoras e innovaciones continuas, tienden a ser más duraderos y eficaces cuando las firmas se comprometen a compartir ganancias y respetar la dignidad de los trabajadores. Las políticas nacionales dan apoyo a tal compromiso. La buena gobernabilidad en la administración laboral es imprescindible para la instrumentación de una "tecnología de compromiso".

Una estrategia de capital humano no es un lujo que sólo pueden darse las sociedades industrializadas avanzadas. La mayoría de los Estados económicamente exitosos instrumentan tales políticas durante o antes de los períodos de crecimiento rápido, no después. Además, la adopción de tal estrategia no presenta riesgos para el crecimiento económico. No hay nada que indique que las políticas laborales sólidas—incluyendo las políticas que respetan totalmente la libertad de asociación y el derecho de negociaciones colectivas—aumenten necesariamente el empleo en el sector informal a expensas del trabajo en el sector formal².

En resumidas cuentas, las políticas laborales modernas pueden aportar importantes elementos para la competitividad y el crecimiento en una economía internacional integradora y cada vez más fundamentada en el conocimiento. Tales políticas demuestran de forma concreta, según Nicholas Stern, economista jefe del Banco Mundial, que el empoderamiento de los individuos es tanto un medio como un fin del desarrollo.

B. La estrategia del capital humano y la integración económica internacional

La integración económica internacional crea importantes oportunidades para el crecimiento. El aumento del comercio y de las inversiones directas extranjeras son elementos clave del desarrollo económico de muchos Estados. Por otra parte, como muestra un importante estudio de la OCDE, a pesar de las ventajas económicas, es todavía posible que bajo ciertas circunstancias la competencia internacional actúe como elemento disuasivo en materia de políticas laborales óptimas. Por ejemplo, en las industrias que hacen uso intensivo de la mano de obra y emplean métodos de producción móviles, los incentivos económicos a corto plazo podrían ocasionar una resistencia considerable contra las políticas y prácticas laborales más avanzadas. Por lo tanto, los encargados de formular políticas, los empleadores y los trabajadores de las economías abiertas que dependen de la competitividad de dichos sectores industriales deberán hacer frente a presiones y decisiones difíciles de tomar.

² "Efectivamente, un reciente estudio empírico de 14 países latinoamericanos en la década del noventa determinó la existencia de un claro patrón cíclico en la participación del trabajo informal. Éste actuaba como amortiguador de empleo formal en las empresas más grandes; como resultado, el sector formal privado manifestaba un nivel de empleo pro cíclico robusto y un nivel de empleo contra cíclico en las pequeñas empresas y en el autoempleo. Los países que se beneficiaban de derechos cívicos más fuertes—incluso libertad de asociación, negociaciones colectivas y derechos civiles—y los países con parte salarial más elevada mostraban una tendencia a proporciones de empleo formal más altas y de empleo informal más bajas, con incidencia ésta en el PIB per cápita" [Werner Sengenberger, *Globalization and Social Progress: the Role and Impact of International Labour Standards*, noviembre de 2002, p. 47 y otras fuentes ahí citadas]. Cuando las políticas laborales acarrear un aumento del trabajo informal, lo más probable es que se esté imponiendo obligaciones excesivas sobre los empleadores en materia de seguridad salarial sin proporcionar un medio de mitigar los riesgos empresariales, hecho por el cual los pequeños empresarios son vulnerables a la obligación legal de efectuar pagos elevados.

ANEXO A – Presentaciones por país sobre las dimensiones laborales de la integración
País: Canadá

Sin embargo, no es seguro que una estrategia competitiva que dependa de costos bajos a expensas de los derechos fundamentales del trabajador y de inversiones en el capital humano pueda mantener la competitividad a largo plazo. Además, estas estrategias pueden reducir las oportunidades de muchos trabajadores en países desarrollados como en vías de desarrollo.

Los incentivos a corto plazo que fomentan tal perspectiva se ven sin duda complicados por el alcance limitado de las instituciones nacionales de gobernabilidad laboral, entidades diseñadas para mitigar estas presiones dentro de las fronteras nacionales. Por ende, se justifica que el proceso de la Cumbre de las Américas haya incorporado una importante dimensión laboral. Es necesario que haya un compromiso internacional para apoyar y promover la adopción y manutención de políticas y prácticas laborales que, a largo plazo, surtan beneficios mutuos para todas las partes interesadas del continente. Los Jefes de Estado participantes en el proceso de la Cumbre de las Américas expresaron tal compromiso en la Declaración y el Plan de Acción de la Tercera Cumbre. Como importante labor, queda aún por determinar un medio que permita hacer un seguimiento de ese compromiso a fin de garantizar su práctica efectiva.

C. Las dimensiones laborales del proceso de la Cumbre de las Américas

Las dimensiones laborales del proceso de la Cumbre de las Américas incluyen y sobrepasan el respeto por los derechos fundamentales en la economía internacional. Los Jefes de Estado de las Américas han establecido un temario de metas de mutuo interés que sustentan una estrategia de capital humano para lograr altas tasas de crecimiento sostenible. Ha recaído en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo la tarea de promover dicho temario.

Este emprendimiento presupone encontrar formas más eficaces de:

- reflejar en la legislación e instrumentar eficazmente los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT;
- construir administraciones laborales eficaces capaces de elaborar e instrumentar políticas laborales sólidas y legislación en función de la economía contemporánea;
- recabar y diseminar la mejor información posible en materia de seguridad y salud ocupacional;
- ofrecer capacitación y actualización de destrezas a los trabajadores que deseen o necesiten mejorar su productividad potencial;
- garantizar que los trabajadores cuenten con la seguridad económica necesaria para lograr su propio desarrollo personal y el de sus familias.

Tales medidas deben observarse como elementos vinculados de una perspectiva general, con reconocimiento de que las responsabilidades de los ministros de trabajo son el eje de un temario de crecimiento e innovación fundamentado en el capital humano.

Canadá cree que la integración económica de las Américas, combinada con una estrategia de capital humano de efecto mutuamente fortalecedor presupone una dimensión vital y sustancial encaminada hacia la economía del siglo XXI.