

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

**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**

DIMENSIÓN SOCIO-LABORAL DE LA INTEGRACIÓN REGIONAL

Abril 2003

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

Introducción

En noviembre de 2001, la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo adoptó el Plan de Acción de Ottawa. De acuerdo a este plan, en el transcurso del siguiente bienio se celebrarían una serie de seminarios y reuniones con miras a preparar el enfoque a seguir para la Dimensión Social del Proceso de la Cumbre de las Américas.

En este contexto, se le solicitó al Consejo de Empleadores de Canadá (CEC) que consultara a los empleadores de todo el continente para preparar y presentar por escrito la posición del empresariado sobre tan importante tema. Con este objetivo en mente, el presente documento fue elaborado por el CEC, junto con sus organizaciones hermanas representadas en la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Para la preparación del documento, el CEC consultó a las 32 organizaciones más representativas de empleadores en 28 países del continente. También consideró las posiciones empresariales adoptadas en las actividades de la OIT, tales como la Conferencia Internacional del Trabajo y los seminarios sub-regionales realizados por la Oficina de Actividades para Empleadores, así como otras posiciones institucionales y actividades de la OIE.

Este documento se entrega a los Gobiernos de la región a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) en una reunión en Montevideo (Uruguay) y tiene la intención de influir en la definición de la Dimensión Social del Proceso de la Cumbre de las Américas.

Antecedentes

La integración económica es capaz de transformar las economías y de dotarlas de estructuras e instituciones políticas y económicas sólidas. Los países que desean beneficiarse de los procesos de integración económica tienen que fomentar la transparencia política, la apertura económica, la reforma institucional necesaria y la competitividad total. La integración regional actúa como catalizadora de esta reforma, y está vinculada a una mayor democracia política y económica. La integración regional y la democracia se refuerzan mutuamente.

La integración económica tiene la capacidad de impulsar el crecimiento económico, crear riqueza, mejorar las condiciones de trabajo y desembocar en una mejor división del trabajo entre los países sobre la base de la ventaja competitiva.

La Inversión Extranjera Directa (IED) crea no sólo empleo, sino que también capital, sino también un aumento de los conocimientos y de las calificaciones. Promueve un

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

enfoque basado en la mejora de la productividad y en las capacidades de gestión, y propicia vínculos integrados con los mercados desarrollados. Para atraer las IED es necesario crear un entorno atractivo para la inversión, que incluye la responsabilidad y transparencia gubernamentales, la movilidad del capital, la flexibilidad del mercado de trabajo y el desarrollo de los recursos humanos, así como de las infraestructuras.

El comercio y las IED tienen repercusiones positivas en los salarios del mundo en desarrollo, al demandar mano de obra y hacer el mercado de trabajo más competitivo.

Una mayor interdependencia económica entre los países crea estabilidad política, desarrollo social y paz.

LA INTEGRACIÓN REGIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

- **Fortalecimiento institucional y de las instituciones de mercado.** Para aprovechar los beneficios sociales derivados de la integración regional, los países que deseen participar exitosamente en dicho proceso necesitarán disponer de las condiciones e instituciones políticas y económicas que les permitan crear una economía de mercado. Estas incluyen el acceso y el respeto al estado de derecho, un poder judicial imparcial, el reconocimiento y la aplicación de los derechos de propiedad y contractuales fundamentales, un sistema financiero eficaz y debidamente reglamentado, un sistema democrático-político efectivo y exento de corrupción, así como políticas macro y micro-económicas sanas. Cada país debería desarrollar estas condiciones e instituciones para adaptarlas a su capacidad administrativa y financiera individual y empleando, a través de los interlocutores sociales nacionales, un enfoque basado en el consenso.
- **Educación y desarrollo de los recursos humanos.** La educación es la clave para crear y satisfacer la demanda de empleo con gente capacitada y productiva y proveer oportunidades de empleo, especialmente a los grupos vulnerables. La adquisición de capacitaciones y la inversión en educación y formación son claves del desarrollo económico y social. Las capacitaciones y la formación aumentan la productividad y los ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social.
- **Tecnología.** Compensar la "brecha informática" es una de las claves para garantizar que un mayor número de países dispongan de las herramientas necesarias para participar y beneficiarse de la integración regional. Un mejor desarrollo de los recursos humanos, las inversiones en el ámbito de la educación y de las calificaciones, así como el desarrollo de las infraestructuras forman parte del marco *político* necesario para abordar esta importante carencia. Un país que haya creado el entorno apropiado para la absorción de las tecnologías de información y de comunicación comprobará que la ayuda internacional es de mayor utilidad para acelerar la transición de manera más rápida.

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

- **Comercio Interregional.** El proceso de integración regional deberá incluir en última instancia todas las áreas del comercio de todos los sectores y de todas las mercancías para poder beneficiar plenamente a todos los países por igual. El actual clima comercial no siempre propicia que los países en desarrollo se beneficien del comercio. Estos países tienen que ser capaces de actuar en un entorno comercial que les permita beneficiarse plenamente del comercio entre todos los sectores de la economía. Las actuales barreras arancelarias y en especial las no arancelarias, así como los subsidios en sectores importantes tales como la agricultura necesitan ser reexaminadas, al igual que el acceso a los mercados tanto de los países desarrollados como de los países en desarrollo. La desventaja comercial de los países en desarrollo tiene repercusiones que rebasan por mucho el ámbito del comercio. Les quita la capacidad de crear empleos así como de mejorar las condiciones de dicho empleo y de encontrar los recursos para el desarrollo tecnológico y de las infraestructuras.
- **Apertura de mercados.** Para gozar plenamente los beneficios sociales de la integración regional, los países en desarrollo tienen que recibir ayuda que les permita adaptar sus procedimientos y abrir sus mercados a un ritmo adecuado que responda a las limitaciones existentes en sus economías. Con frecuencia, ello contribuirá a evitar efectos adversos en los sectores productivos nacionales, que podrían desembocar en una inestabilidad política y social y reducir la capacidad del país para cumplir con los objetivos sociales estratégicos. Las solicitudes de flexibilización en ocasiones son diferentes dependiendo si vienen de países desarrollados o en desarrollo. Esto podría deberse al hecho de que los países desarrollados cuentan con los recursos y las redes de protección que aún nos se encuentran en el tejido social del mundo en desarrollo. Por tal motivo, se debería considerar un trato especial y diferencial al momento de abordar el tema de la integración hemisférica, máxime tomando en cuenta que la incorporación tecnológica requiere también sistemas laborales flexibles y adecuados a esas necesidades.

LA POSICIÓN DE LOS EMPLEADORES

LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA INTEGRACIÓN REGIONAL: DECLARACIÓN GENERAL

1. Las organizaciones de empleadores de las Américas, representadas en la **Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**, reiteran su intención y compromiso de esforzarse para que el proceso de integración regional sea conducente al desarrollo social para todos los pueblos del continente. Incrementar el acceso y compartir información relativa a los mercados laborales es un factor esencial para lograr un debate significativo sobre los temas sociales de la integración hemisférica.
2. El proceso de regionalización implica un alto grado de integración con relación a factores económicos tales como los mercados, aspectos de políticas macroeconómicas y en ocasiones políticas monetarias. La integración en estas áreas se logra relativamente más fácil en comparación a las políticas sociales, particularmente aquellas relativas a las relaciones laborales. El motivo de que esto sea así, es que los sistemas de relaciones laborales se encuentran mucho más arraigados en factores históricos y culturales que los sistemas económicos. Por lo tanto, el ámbito de un sistema regional de relaciones laborales es mucho

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

más limitado. Dichos obstáculos son aún mayores si se consideran los diferentes sistemas jurídicos –tales como el derecho común (common law) y el derecho codificado- que caracterizan a la región.

3. En este sentido, los miembros de la CEATAL reiteran su compromiso pleno a la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración debería ser la respuesta común para el desarrollo y marco de la dimensión social de la integración regional. La Declaración es un importante y novedoso instrumento promocional que impulsa el progreso social en el contexto de la integración regional.
4. La OIT es la única organización internacional con el mandato para buscar la mejora en el ámbito mundial de las condiciones de trabajo, a través de la fijación de normas, cooperación técnica, diálogo y divulgación de otros casos y ejemplo. Como uno de los constituyentes tripartitos de la OIT, las organizaciones de empleadores de la región han contribuido activamente en estos esfuerzos, inclusive a través de su apoyo a los mecanismos de control de aplicación de normas.
5. Se debe fortalecer la cooperación entre la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de garantizar que los consensos relativos a la creación de empleo, derechos del trabajo, y protección social alcanzados por los interlocutores sociales en el ámbito regional y/o internacional sean debidamente tomados en cuenta en el proceso de integración de las Américas. En este sentido, se debe evitar duplicar las funciones de la OIT en el ámbito regional ya que esto conduciría a no aprovechar óptimamente tiempo ni recursos, además de crear confusión.

LO SOCIAL DEBERÁ CONSIDERARSE EN CONJUNTO CON LO ECONÓMICO

6. Los retos socioeconómicos no pueden enfrentarse exclusivamente por medios sociales, y debe prestarse la debida atención a los elementos políticos y económicos necesarios para crear la capacidad de introducir y mantener un programa social. Los programas sociales y laborales son tan sólo un resultado natural del crecimiento económico y son lo que permite a los países cosechar los beneficios de la integración regional. Una amplia gama de factores tales como la inestabilidad y el conflicto políticos, las carencias de los marcos políticos e institucionales, la corrupción, la ausencia de planes de salud, la falta de infraestructuras y de acceso al cambio tecnológico, y un entorno inadecuado para las inversiones, son conducentes a la pobreza y a la inequidad.
7. Un marco integrado de políticas en el que se combinen las políticas económicas y las sociales debe tener en cuenta las realidades económicas con las que han de luchar los países para hacer frente al costo de un programa social.

LA CLÁUSULA SOCIAL

8. Las normas del trabajo no deberán ser utilizadas con fines comerciales proteccionistas ni debe en modo alguno ponerse en duda la ventaja

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

comparativa de cualquier país sobre la base de sus costos laborales. En este sentido, los Empleadores del continente americano una vez más ratifican su apoyo a la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

9. Las condiciones laborales en la mayoría de los países mejoran progresivamente a través del mejoramiento de las condiciones de vida que resultan del desarrollo económico. Por lo tanto, los empleadores del hemisferio se oponen categóricamente a la introducción de cualquier tipo de cláusula social en las reglas del sistema regional de comercio que permitan la aplicación coercitiva de medidas tendentes al cumplimiento de normas laborales. Vincular las normas del trabajo al sistema regional de comercio implica la introducción de nuevas barreras al comercio, negando el objetivo de crecimiento económico que podrá lograrse a través del libre comercio hemisférico.
10. A los inversionistas no les atrae la debilidad de la normativa laboral en vigor en un determinado país, ya que las malas condiciones de trabajo no son conducentes para lograr una fuerza laboral productiva y calificada. Factores fundamentales como un entorno empresarial seguro y atractivo, infraestructuras sólidas y unas instituciones que brinden apoyo al mercado son elementos clave que estimulan no sólo inversiones nacionales, sino que también inversiones extranjeras directas. La coincidencia de la democratización y de la regionalización, dos procesos que se refuerzan mutuamente, permitirán un reconocimiento más amplio de los derechos laborales.

Seguridad social

11. La seguridad social es un tema muy amplio, complejo y entrelazado de modo inextricable al bienestar de la humanidad. La creación de empleo es la forma más segura para la creación de un sistema de seguridad social para los trabajadores, que a la vez requiere un desarrollo económico que promueva el crecimiento empresarial.
12. Es necesario un método flexible para extender la seguridad social a otros grupos y reformar los regímenes actuales. No existe una respuesta o un modelo igual para todos los países. La seguridad social debe estructurarse teniendo en cuenta las condiciones específicas de cada país, entre las que no sólo se incluya el desarrollo económico y los factores demográficos, sino también las normas sociales y culturales. Muchos sistemas de seguridad social en el mundo se enfrentan a problemas de orden financiero, y en donde no existen dichos sistemas, hay dificultades para su implantación. Por ello se requiere un enfoque flexible en la búsqueda e identificación de nuevas respuestas.
13. El desarrollo económico y la creación de empleo son la forma de seguridad social más efectiva para los trabajadores. Las prestaciones adecuadas no se pueden financiar sin esos requisitos. Dado el papel central de los empleadores en la creación de empleo, hay que evitar imponerles cargas excesivas en lo relativo a la seguridad social, y tratar de gestionar las prestaciones de forma efectiva para mantener los costes asequibles. Estos están unidos con la relación entre la seguridad social y la creación de empleo, y la búsqueda de nuevos

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

métodos para extender la seguridad social al sector informal sin que suponga una sobrecarga para el sector formal. Había que considerar con atención todas las innovaciones recientes, entre ellas las relacionadas con la privatización, y determinar las mejores prácticas. Los interlocutores sociales deben coordinar sus políticas sobre seguridad social, pues el consenso social es la mejor forma de crear la voluntad política necesaria para mejorar los regímenes de seguridad social.

14. La seguridad social no contribuye invariablemente al crecimiento económico, pues ello depende de las circunstancias de cada país y de los costos y el tipo de régimen. Por ejemplo, si bien los seguros de salud contribuyen a mejorar las condiciones de vida, sus costos también pueden llegar a ser excesivos. Si la seguridad social se maneja de forma correcta, puede aumentar la productividad, pero si el costo es demasiado elevado, puede tener repercusiones negativas en la competitividad de las empresas y en los niveles de empleo.
15. La extensión de la cobertura de la seguridad social constituye un reto difícil que no puede considerarse de forma simplista. El objetivo son grupos de población heterogéneos, entre ellos los trabajadores independientes, los pequeños empresarios y los migrantes legales e ilegales. Las situaciones de cada grupo de excluidos son completamente diferentes en cuanto a sus necesidades, condiciones de trabajo y capacidad de cotizar y requieren soluciones diferentes que deben concebirse y aplicarse a nivel nacional en consulta con los interlocutores sociales.
16. Con el tiempo debe ser posible crear sistemas especiales de recaudación de cotizaciones de forma que pueda extenderse la cobertura de la seguridad social a las personas que están fuera de la economía formal. Es fundamental tratar de no imponer nuevas cargas financieras a los trabajadores y los empleadores del sector formal para financiar las prestaciones del sector informal.
17. La igualdad de género reviste gran importancia para el buen desarrollo de la sociedad. Un trato de igualdad entre hombres y mujeres en la seguridad social es crucial en la medida en que se refiera a prestaciones universales. Sin embargo, la cuestión se vuelve más compleja en lo concerniente a los regímenes establecidos por los empleadores o a los que éstos contribuyen. En esos casos, el derecho a recibir prestaciones depende del tiempo que una persona ha trabajado e incluso del número de horas trabajadas por semana. Es probable que las mujeres estén en desventaja con respecto a las pensiones de jubilación debido a los periodos que se absentan de su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. No obstante, esa es una cuestión que debe ser analizada en debates nacionales y cualquier decisión debía tener en cuenta su repercusión en las empresas. Cualquier consideración sobre disposiciones reglamentarias encaminadas a tratar problemas de discriminación real o percibida debe perseguir la igualdad y no un trato preferencial. Los cambios en esas disposiciones que se puedan sugerir son algo que debe ser discutido a la luz de las prioridades del gasto fiscal en el ámbito nacional.

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

18. Todos los tipos de financiación de la seguridad social tienen sus puntos fuertes y débiles. El reto consiste en encontrar el sistema que mejor armonice las condiciones, las necesidades y las preferencias nacionales. Los gobiernos deben desempeñar una función clave con independencia del tipo de sistema que se elija, pero los interlocutores sociales deben participar activamente en la gobernanza de los regímenes.
19. En este sentido, los miembros de la CEATAL expresan su apoyo a la Resolución relativa a la Seguridad Social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en su 89ª reunión, en 2001.

ESQUEMAS DE SEGURO DE DESEMPLEO

20. En principio, sería deseable que los países implementaran sistemas de seguridad social para los trabajadores en tiempos de desempleo. Sin embargo, dichos sistemas de seguro deben tomar en cuenta las realidades nacionales, ser costeables, sustentables en el tiempo, eficientes y correctamente administrados. Esto implica una administración eficiente (i.e. no gastar todo el dinero en la gestión del sistema) y sin corrupción.
21. El tema del ingreso en los programas de seguro de desempleo merece especial atención. Es importante considerar la situación en caso de pérdida de empleo en el sector formal de la economía. En principio, para que un trabajador que pierde su empleo pueda recibir beneficios, debe haber contribuido al sistema. Para alcanzar un sistema bien planificado y bien administrado es necesario que los fondos estén seguros. Sin embargo, algunas veces, los altos niveles de beneficios pueden contribuir al abuso del sistema.
22. Es necesario tomar en consideración todos los aspectos del entorno económico al momento de buscar soluciones al problema de desempleo. Existen diferencias enormes entre los países industrializados y los países de ingresos medios y en desarrollo. Cualquier respuesta al problema se debe basar en la capacidad económica de cada país. Las acciones dependerán de las normas sociales y los presupuestos gubernamentales.
23. Los esquemas de seguro no son la única solución para el desempleo. En algunos casos, los proyectos de trabajo intensivo pueden brindar la seguridad a personas que de otra manera estarían desempleadas. En última instancia, el problema de desempleo podría resolverse con la creación de empleos productivos y la capacitación enfocada a incrementar la posibilidad de volver a trabajar. Las personas deben reconocer su obligación ante la sociedad y ser capaces de buscar un empleo. Los empleados deben estar capacitados para sus nuevos trabajos necesarios para la sociedad. La educación, la capacitación y la re-capacitación son la clave para mejorar la calidad de la fuerza laboral. Existe la necesidad de mejorar las capacitaciones vocacionales y los empleadores pueden jugar un papel muy importante en dicha mejora.
24. La mejor manera de ayudar a un trabajador desempleado es creando un ambiente en donde existan trabajos productivos. Es por ello que las políticas para la creación de empleos productivos son esenciales. Los esquemas de

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

seguro de desempleo necesitan mantener al trabajador en contacto con el mercado laboral para que vuelva al trabajo lo más pronto posible. Dichos esquemas no deben crear dependencia social. Se requiere una actitud participativa de las agencias de empleo públicas y privadas, proporcionando capacitación y habilidades adecuadas a sus beneficiarios.

25. La mayoría de los países en desarrollo no se encuentran en posición de establecer esquemas de seguro de desempleo, no porque no lo deseen, sino porque su situación económica no lo permite. En la actualidad, las tentativas de imponer esquemas de seguro de desempleo en la mayoría de los países en desarrollo son limitadas. Así mismo, el crecimiento de las tasas de desempleo en los países desarrollados también está causando problemas en sus sistemas.
26. Es un hecho que el incremento en la tasa de desempleo implica un mayor costo y mayores problemas de sustentabilidad de los esquemas de desempleo. Esto no puede ser ignorado por los países, especialmente los que están en desarrollo, al considerar la aplicación de esquemas de seguro de desempleo. El sector privado debe participar en el proceso de toma de decisiones con respecto al tema, ya que impacta en el funcionamiento de las empresas.
27. El establecimiento de esquemas de seguro de desempleo implica costos laborales adicionales para la economía / empresa formal. En países con una amplia economía informal habrán dificultades adicionales para financiar estos esquemas, dada la precaria situación de las empresas formales. Además, los niveles de educación de los países en desarrollo pueden tener un impacto en el costo y la sustentabilidad de los esquemas de seguro de desempleo, ya que en estos casos la posibilidad que un trabajador sin capacitación se reincorpore nuevamente al mercado laboral es más limitada.
28. Los costos de los esquemas de seguro de desempleo deben ser solventados de manera equitativa, es decir, deben provenir de todos los sectores involucrados (gobiernos, empleadores y empleados). La elegibilidad para la obtención de los beneficios así como el tiempo en que se otorguen, debe estar acorde a las posibilidades económicas del país en cuestión.

LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

29. En muchos países de la región, las organizaciones de empleadores enfrentan dificultades internas y externas para atender la evolución y las negociaciones de los aspectos sociales y laborales de los procesos de integración. En el ámbito interno, no siempre es fácil para la cúpula empresarial nacional armonizar las posiciones de los diferentes sectores productivos en materia de política laboral. En ocasiones esta situación se produce por la falta de conocimiento de los temas laborales y sociales en algunos sectores empresariales.
30. Las cúpulas empresariales - que en la mayoría de los casos están saturadas con actividades y compromisos derivados de sus agendas cotidianas en el ámbito nacional- encuentran dificultad para disponer del personal técnico especializado y de los recursos económicos necesarios para dar adecuado seguimiento a las negociaciones internacionales de los procesos de integración.

**ANEXO B – Dimensiones laborales de la integración desde la perspectiva de los empleadores
Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)**

31. Una colaboración tripartita a través de una constante y constructiva comunicación con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, son elementos esenciales en los procesos de integración. En el caso de los temas sociales y laborales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores se encuentran mejor posicionadas para legítimamente representar a los actores principales del mundo del trabajo, es decir, a las empresas y a los trabajadores. La interferencia de otro tipo de organizaciones podría crear distorsiones en los procesos de negociación.
32. Los Gobiernos deberían hacer esfuerzos reales para consultar a los interlocutores sociales en relación con la dimensión social y laboral de la integración regional y trabajar con ellos para alcanzar el trabajo decente, basado en los principios de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La estabilidad y legitimidad de las transformaciones en el mundo del trabajo dependerán en gran medida en el consenso alcanzado entre los interlocutores sociales y los gobiernos.
33. El diálogo social y el tripartismo son esenciales para avanzar en la búsqueda de soluciones apropiadas y duraderas ante los desafíos de la integración. Es necesario fortalecer la capacidad institucional y la participación de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en los ámbitos nacionales.
34. La Resolución relativa al Tripartismo y al Diálogo Social, aprobada en la 90ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo debería ser articulada en los ámbitos de la integración regional.
35. Los gobiernos deberían hacer un esfuerzo para mantener a las organizaciones empresariales informadas de los avances en las distintas negociaciones relativas a los procesos de integración (i.e. OIT, la OEA, los procesos de integración regional y los subregionales, los tratados bilaterales, etc.). Todos estos debates están interrelacionados, de manera tal que las decisiones tomadas en uno de estos foros, afecta a los demás.
36. Los países en desarrollo del hemisferio, y dentro de ellos, los sectores empresariales deben prepararse adecuadamente para afrontar los desafíos que plantean el proceso de integración y la economía global. Para ello, es indispensable adelantar programas de cooperación técnica que promuevan la competitividad y eficacia de las empresas.

Comentario final

37. Las realidades nacionales son muy diferentes. Por consiguiente, cada país ha de desarrollar las respuestas apropiadas a sus propias circunstancias. Mediante el diálogo social, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden crear el consenso social y la voluntad política para actuar. El tripartismo es la base de la buena gobernanza y la eficiencia. La capacidad de los interlocutores sociales para participar en las discusiones tripartitas debe fortalecerse.