

www.publicado en www.relats.org

EL CONCEPTO DE EMPRESAS SOSTENIBLES EN LA DECLARACION SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

**Juan Manuel Martínez Chas
Alvaro Orsatti**

**Para el Grupo Comercio Internacional y Empleo
Octubre 2021**

El MERCOSUR está en las noticias de actualidad por la compleja dinámica que está tomando el debate interno alrededor de: el nivel del arancel externo común, y la posibilidad de firmar nuevos acuerdos regionales con países o regiones, sin un consenso interno. La coyuntura también incluye el avance de la etapa final del acuerdo Unión Europea-Mercosur, aprobado en términos generales en 2019

En este marco, se vuelve aquí sobre la reflexión en torno a un instrumento del MERCOSUR que han sido importantes para las organizaciones sindicales: la Declaración Sociolaboral (en adelante DSL), aprobada en 1998. En este artículo no se hace referencia al contenido original ni a los positivos agregados en esta revisión (ya analizado en “La nueva Declaración Sociolaboral del MERCOSUR”, por

Juan Manuel Martínez Chas, publicado en la Revista Derecho Social y Empresas 4 Sevilla,2015), sino a un aspecto conceptual incorporado en 2015: la perspectiva de las “empresas sostenibles” (un anticipo fue presentado e una comunicación, compartida de Julieta Lobato y Alvaro Orsatti, al Grupo Comercio Internacional y Trabajo, de la Universidad de Salamanca

En la revisión, el concepto de empresas sostenibles (en adelante ES) fue incorporado por tres vías:

-en los considerandos, se señala: “Considerando que la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (OIT, 2007) reconoce que las empresas sostenibles son fuente principal de crecimiento, creación de riqueza y de empleo, y que la promoción de dichas empresas es una herramienta importante para alcanzar el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que mejoran los niveles de vida y las condiciones sociales”.

-en el artículo, se agrega uno nuevo (“Empresas Sostenibles”, 3), el que establece: “Los Estados Partes se comprometen a: a) promover el desarrollo sostenible en la región; b) estimular la creación y el desarrollo de empresas sostenibles; c) promover el crecimiento de los mercados interno y regional y el fortalecimiento de la competitividad de las empresas sostenibles para el acceso a los mercados internacionales; d) promover el fortalecimiento de las cadenas productivas regionales para lograr un mayor valor agregado, identificar inversiones e integrarlas a la producción; e) promover un ambiente propicio para la creación, el crecimiento y la transformación de empresas sobre una base sostenible que combine la búsqueda legítima de su crecimiento con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente; f) promover las condiciones básicas para el desarrollo de empresas sostenibles, englobando el conjunto de factores

previstos en la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la OIT, 2007”.

A continuación:

- se describe el contenido básico de ES
- se muestran las importantes diferencias entre el Grupo de Trabajadores y de Empleadores (en adelante GT y GE) al momento de discutirse el contenido final de la Resolución
- se presentan comentarios finales

I.El concepto “empresas sostenibles”

En su planteo general, las Conclusiones afirman lo siguiente:

-Las ES son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, y empleo y trabajo decente... la creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad...la promoción de ES es, por lo tanto, una herramienta importante para el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que a la larga mejora los niveles de vida y las condiciones sociales...”.

-“Promover las ES implica fortalecer el Estado de derecho, las instituciones y los sistemas de gobernanza que hacen prosperar a las empresas, y alentarlas a llevar a cabo sus actividades de manera sostenible. Para ello es de importancia crucial contar con un entorno propicio que aliente la inversión, la iniciativa empresarial, los derechos de los trabajadores y la creación, el crecimiento y el mantenimiento de ES, conciliando las necesidades y los intereses de la empresa con la aspiración de la sociedad de seguir un modelo de crecimiento que respete los valores y principios del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad del medio ambiente...”.

-Promover las ES implica también garantizar que los recursos humanos, financieros y naturales se combinen de manera equitativa para lograr una innovación sostenible y un aumento de la productividad y atender otras necesidades de desarrollo de la empresa, cuyos beneficios habrán de compartirse equitativamente en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Ello exige nuevas formas de cooperación entre los gobiernos, las empresas, los trabajadores y la sociedad con el fin de garantizar una máxima calidad de la vida presente y futura y del empleo y, al mismo tiempo, preservar la sostenibilidad del planeta. El tripartismo, con inclusión del diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento vital a este respecto...”.

“Las ES precisan sociedades sostenibles: las empresas suelen prosperar cuando las sociedades prosperan y viceversa. Ello exige una inclusión social y económica, así como equidad en la distribución de los recursos y el acceso a los mismos...”.

“La sostenibilidad también implica tener confianza en que las políticas públicas y los marcos reglamentarios han de hacer realidad la promesa de unas sociedades prósperas, estables y equitativas...”.

“Las empresas tienen que ser viables para ser sostenibles, pero ello no niega el hecho de que, incluso en las economías pujantes y dinámicas, es inevitable que algunas empresas reduzcan su actividad o fracasen y haya un proceso continuo de entrada y salida...”.

“Un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible combina la búsqueda legítima de ganancias, uno de los principales motores del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente...”¹.

¹ Uno de los temas llamativos en el uso de las Conclusiones es que si bien éstas aclaran que se refieren a todas las formas y tamaño de empresas (incluyendo las de la economía informal cuando no son delictivas), en la práctica todo el razonamiento aplicado parece girar alrededor de las empresas privadas grandes. Además, si bien debe interpretarse que las empresas multinacionales están incluidas en estas últimas, llama la atención que no son mencionadas en

Las “Conclusiones” se resumen en los siguientes cuatro ejes y sus subejos:

Condiciones para un entorno propicio para las empresas sostenibles

1. Paz y estabilidad política
2. Buena gobernanza
3. Diálogo social
4. Respeto de los derechos humanos universales
5. Cultura empresarial
6. Política macroeconómica acertada y estable
7. Comercio e integración económica sostenible
8. Entorno jurídico y reglamentario propicio
9. Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad
10. Competencia leal
11. Acceso a los servicios financieros
12. Infraestructura material
13. Tecnología de la información y la comunicación
14. Educación, formación y aprendizaje permanente
15. Justicia social e inclusión social
16. Protección social adecuada
17. Gestión responsable del medio ambiente

El papel del gobierno en la promoción de empresas sostenibles

1. Facilitación del diálogo social y participación en éste
2. Aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz
3. Promoción del concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE)

momento alguno. Dos elementos propios de esta perspectiva, son: la importancia del lugar de trabajo, ya que “reúne las dimensiones social, económica y medioambiental de manera indisoluble”, por lo que “hay que situarlo de manera más clara en un marco de desarrollo sostenible”; y la necesidad de “nuevas formas de cooperación entre el gobierno, la empresa y la sociedad que aseguren la mejor calidad de vida y de empleo” (tomado de la introducción del director general de OIT a la publicación original de las Conclusiones).

4. Promoción de la contratación, los préstamos y la inversión públicos responsables
5. Promoción de los sectores y las cadenas de valor
6. Flexibilidad y protección para gestionar el cambio
7. Programas específicos
8. Investigación e innovación
9. Acceso a la información y servicios empresariales y financieros
10. Coordinación y coherencia de políticas
11. Políticas internacionales
12. Pautas de producción y consumo
13. Apoyo al desarrollo de las calificaciones

Prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa

1. Diálogo social y buenas relaciones laborales
2. Desarrollo de los recursos humanos
3. Condiciones de trabajo
4. Productividad, salarios y beneficios compartidos
5. La responsabilidad social de la empresa
6. Gobernanza empresarial

La función de los interlocutores sociales en la promoción de empresas sostenibles

1. Promoción
2. Representación
3. Servicios
4. Aplicación de políticas y normas

II. Diferencias de enfoque de los Grupos de Empleadores y Trabajadores

De las Actas de la discusión sobre las Conclusiones puede construirse el siguiente cotejo de posiciones entre el GT y el GE (se mantiene la textualidad)

II.1 El capítulo de la empresa y las políticas públicas

Papel de la empresa. Para el GE, “el objetivo de la empresa es alcanzar una rentabilidad a largo plazo...su papel primordial consiste en tener éxito en sus mercados y aportar productos, riqueza, empleo e ingresos... las expectativas respecto de las empresas nunca deberían poner en peligro ese papel”. Por su parte, el GT define empresa como “aquella en que los empleadores y trabajadores participan en la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad... es necesario que el interés privado de los mandantes de las empresas se corresponda en mayor medida con el bienestar público. La influencia negativa de los principios de gobernanza definidos en función del interés de los accionistas y las inversiones a corto plazo ponen en peligro el desarrollo de las ES”.

Sostenibilidad. El GE considera que el termino sostenible “supone un resultado duradero logrado mediante la obtención de un rendimiento del capital que garantice un acceso continuo al capital y, a su vez, un desarrollo empresarial que tome en consideración en impacto ecológico y social... para las empresas y empresarios, la sostenibilidad ofrece una clara visión de las condiciones marco necesarias (tales como la buena gobernanza, el imperio de la ley, los derechos de propiedad, una cultura de iniciativa empresarial, el acceso a la financiación), permite que haya transparencia en lo que se refiere a las ventajas comparativas de los distintos países (tales como los climas de inversión), pone de relieve la necesidad de que las políticas gubernamentales no sólo creen entornos propicios, sino también de que los sustenten a lo largo del tiempo”. El GE también considera que “la importancia de la sostenibilidad para los trabajadores supone confiar en las políticas públicas para ayudar a aquellos sectores sometidos a presión en el contexto de la creciente integración económica mundial, y pone de relieve que, con

la existencia de políticas adecuadas para formar y capacitar a los trabajadores, éstos estarán en mejores condiciones para gestionar el cambio y encontrar nuevos puestos de trabajo en los casos de reestructuración”.

Para el GT, la sostenibilidad “no es contraria a la rentabilidad y exige la intervención activa de los empleadores, los trabajadores, los gobiernos y las instituciones internacionales... para lograr una situación en que la sostenibilidad de las empresas beneficie tanto a los gobiernos como a los empleadores y los trabajadores, es decir, una situación en que las tres partes “salieran ganando”. Además, la promoción de ES debe basarse en los principios del tripartismo y la negociación colectiva... las empresas no pueden ser sostenibles a menos que los trabajadores se beneficien de protección jurídica, de la plena aplicación de la legislación del trabajo y del respeto de los derechos humanos universales, incluyendo el reconocimiento del derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y la garantía de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, además de que se comparta equitativamente la riqueza creada...” También: “el producto de una empresa no puede evaluarse sin tener en cuenta el proceso de producción, ya que no hay productos buenos que se basen en el trabajo infantil o el deterioro del medio ambiente...”.

Entorno jurídico y reglamentario propicio. Para el GE, “los gobiernos deben apoyar activamente el desarrollo del sector privado...todos los actores tienen la responsabilidad de impulsar la competitividad nacional...los gobiernos deben estar a la altura de sus obligaciones...un entorno reglamentario que apoye la competencia y la innovación es de fundamental importancia para el desarrollo de ES. Se deben suprimir los desincentivos y los obstáculos a la entrada al mercado”. El término promoción implica instaurar un entorno adecuado y propicio para la actividad empresarial”.

Para el GT, “si bien nadie está a favor de las trabas burocráticas, la supresión de los obstáculos al desarrollo empresarial no debe conducir a un debilitamiento de la reglamentación laboral, social, del empleo y medioambiental. Se debe hacer una distinción entre la reglamentación relativa al registro de empresas y presentación de informes y los requisitos excesivos que pueden constituir un obstáculo para la sostenibilidad, y la legislación del trabajo que protege a los trabajadores. Las empresas tienen “obligaciones con miras a la creación de sociedades integradoras y prósperas...su misión pública es lo que legitima la reglamentación estatal”.

Además: “si bien es importante crear un clima de inversión favorable, ello no debe crear un impuesto «a la baja», ya que una base impositiva sólida es indispensable para invertir en el desarrollo.... en los hechos, muchos empleadores alientan las prácticas de corrupción, ya que les beneficia en sus negocios. Un ejemplo de ello es la puja en las licitaciones para la adjudicación de contratos públicos, en la que las empresas recortan drásticamente las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo u otros derechos para obtener el contrato...”.

Derechos de propiedad. Para el GE “los elementos fundamentales de la buena gobernanza incluyen derechos de propiedad seguros...”

El GT considera que “los trabajadores están de acuerdo con la importancia concedida al imperio de la ley y con la necesidad de contar con normas claras y predecibles sobre la propiedad y el uso de la misma. Ahora bien, los derechos de propiedad no son derechos humanos. La libertad de los propietarios y sus derechos de propiedad están limitados por los imperativos sociales y medioambientales del desarrollo sostenible. Los derechos de propiedad no son derechos absolutos y universales como los derechos humanos”. El GT muestra dos ejemplos en relación con los peligros de los derechos de propiedad

intelectual: la agricultura, donde los trabajadores rurales se ven obligados a dejar el campo porque no pueden competir en el ámbito del desarrollo de productos; y las patentes para los medicamentos que pueden atenuar los efectos de enfermedades mortales, como el VIH/SIDA, la tuberculosis o el paludismo.

II.2 El caoítulo laboral y sindical

Leyes laborales. En este campo, el GE dejó registrado en las actas estos tres comentarios:

-“...existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados...”.

-“...para la rentabilidad, resulta imprescindible contar con una legislación apropiada, por ejemplo, que evite la obligación de pedir la autorización pública para los despidos, y suprima los costosos requisitos en materia de supervisión y de presentación de informes...”.

-“...es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo. Sus cuatro pilares incluyen el aprendizaje permanente, una política de mercado de trabajo eficiente y flexible, un marco jurídico transparente y predecible y sistemas de seguridad social sostenibles”.

Por su parte, el GT dejó sentada en actas su oposición a la “postura mantenida comúnmente por los empleadores, según la cual la legislación laboral es un obstáculo para la sostenibilidad de las empresas”, encontrando posiciones criticables en cuanto al derecho de despido, el derecho de declarar la quiebra de la empresa, y cláusulas sobre las

mujeres trabajadoras (licencia de maternidad y trabajo nocturno), así como una subestimación de la negociación colectiva. El Grupo también acepta que, “aun cuando las legislaciones del trabajo no son una carga para las empresas sostenibles, ello no significa que no deban ser identificadas por los interlocutores sociales y modificadas para adaptarse a las nuevas circunstancias, siempre y cuando esos cambios no conduzcan a un empleo precario y a una menor protección”. En particular, respecto de la flexiseguridad, considera que, “si bien se puede utilizar en los países desarrollados siempre que esté basada en el diálogo social, es difícil de aplicar en los países en desarrollo”.

Negociación colectiva. Este punto es enfatizado por el GT, al señalar que “la negociación colectiva es decisiva para las ES porque puede abarcar no sólo la viabilidad económica, sino también los pilares social y medioambiental de la sostenibilidad.... debe promoverse la ampliación del alcance de la negociación colectiva como instrumento idóneo para garantizar procesos flexibles y equitativos de fijación de salarios.... la negociación a nivel de la empresa también puede ser un medio apropiado para estudiar las consecuencias presupuestarias del desempeño sostenible desde el punto de vista social y medioambiental...”.

Diálogo Social. El GE interpreta que “el diálogo social eficaz puede resolver situaciones de conflicto incluso antes de que éstas surjan, mediante soluciones de transacción, que no necesariamente resuelven las diferencias fundamentales.... El diálogo fructífero sobre cuestiones no contenciosas puede generar esa confianza, que es muy útil en situaciones conflictivas.... un enfoque de asociación entre los empleadores y los trabajadores, que apunte a crear una concepción e intereses comunes, puede contribuir a la estabilidad laboral... el diálogo eficaz conducente a una mayor conciencia de los objetivos

estratégicos de la empresa puede producir resultados muy directos y, de ese modo, mejorar la productividad, fomentar el crecimiento económico sostenido y atraer la inversión exterior...”.

El GT utiliza una versión tradicional, al señalar que “se acoge de buen grado la propuesta sobre una cultura de diálogo social en lugar de la confrontación. Pero el conflicto era un fenómeno natural, y la situación en el mundo real muestra que en algunos casos no se reconoce a los sindicatos, no se les permite expresarse y mucho menos negociar. Los gobiernos tienen la obligación de suprimir estas restricciones al diálogo social si se quiere que las empresas sostenibles puedan prosperar.... La participación en el diálogo social es la mejor manera de promover un comportamiento socialmente responsable para potenciar el aumento de la productividad y la innovación...”.

II.3 El capítulo de la responsabilidad social empresaria y la distribución

RSE. El GE ubica la importancia de esta práctica en el sentido de que “cuando los gobiernos no cumplen su función, o no tienen capacidad para cumplirla, las empresas pueden desempeñar cierto papel en ese sentido, colmando las carencias mediante iniciativas voluntarias de RSE”. Pero al mismo tiempo aclara que la RSE “no es una alternativa a una legislación pública apropiada ni a las obligaciones de las autoridades públicas...basta con que las empresas cumplan lo dispuesto por la ley, sin que tengan que asumir la función de reglamentación del gobierno...hay límites a lo que las empresas pueden hacer: no son una alternativa a los gobiernos dado que las empresas no tienen mandato para hacer cumplir las leyes”. Asimismo, “existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales

tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados”. Para el GT “la RSE debe desarrollarse conjuntamente con los representantes de los trabajadores a fin de promover las inversiones sostenibles.... las empresas no deben contentarse con cumplir los requisitos reglamentarios mínimos ni centrarse únicamente en el valor de los accionistas...”

Desigualdad y distribución. Este es un tema clave en la argumentación del GT, al señalar que existe “un incremento alarmante de la desigualdad de ingresos y la distribución de la riqueza creada por la actividad empresarial.... la reducción de esas desigualdades debe constituir un imperativo social... no es posible lograr resultados equitativos cuando existen desigualdades... debe garantizarse que los resultados de los aumentos de productividad se repartan equitativamente entre los beneficios y los salarios...se requiere una cultura que impulse el diálogo constructivo y las negociaciones con objeto de lograr una redistribución equitativa de los frutos del aumento de productividad...”. También: “la educación y la formación constituyen vínculos vitales al crear las condiciones para mejorar la productividad...los recursos humanos se consideran el mayor activo de la empresa y una ventaja competitiva. Se requiere un enfoque estratégico de la formación, entendiéndose que el simple hecho de invertir más dinero en la formación no produce necesariamente mejores resultados...”

II.4 El capítulo del Comercio e integración sostenible

En la discusión, el GE solo planteó que era necesario suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros, teniendo en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. Este párrafo fue incorporado por completo a la Resolución.

Por su parte, el GT hizo varios señalamientos: "Los aumentos de la eficiencia generados por la integración económica pueden dar lugar a efectos positivos en el empleo ya sea en términos de cantidad o de calidad o una combinación de ambos.

-no obstante, dado que la liberalización del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar mejor la incidencia de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente.

-también es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones comerciales y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva".

-unas políticas comerciales y de inversión abiertas son esenciales para promover el crecimiento económico sostenible".

De las actas de la discusión se deduce que esta última frase fue un aporte esencial del Grupo de Empleadores, sin agregados. La participación del Grupo de Trabajadores fue más extensa, con los siguientes contenidos:

- la competitividad y las políticas comerciales de la OMC y las formuladas en los ámbitos regional y bilateral deben inspirarse en los principios de sostenibilidad medioambiental y social y asegurarse de que la competencia mundial no elimine a la industria local (por ejemplo, los países industrializados deben facilitar el

acceso al mercado para los productos agrícolas y los países en fase de industrialización deben ampliar el alcance de sus políticas para proteger a las industrias incipientes).

-los niveles de los aranceles registran mínimos históricos, por lo que no debe presionarse a los países en desarrollo a reducir todavía más sus aranceles como condición previa para la celebración de acuerdos comerciales y la concesión de garantías de préstamo.

-tal como ha demostrado la crisis financiera asiática, el flujo no reglamentado de capitales a corto plazo también constituye un obstáculo para las empresas sostenibles. Los países deben tener verdadera libertad para tomar sus propias decisiones sobre las políticas comerciales y fiscales para apoyar el desarrollo nacional.

-en los países en desarrollo deben reducirse los elevados obstáculos al comercio impuestos sobre los productos agrícolas a fin de permitir a los pequeños productores agrícolas de los países menos desarrollados un mayor acceso a los mercados. abogando por el establecimiento de un sistema universal de seguridad social, la garantía de salarios de subsistencia, el apoyo financiero a iniciativas de desarrollo de las calificaciones, unos sistemas sólidos de diálogo social, la utilización de cláusulas laborales y medioambientales en las prácticas en materia de adquisiciones y crediticias, y la mejora de las políticas agrícolas para un mayor desarrollo de las empresas en las zonas rurales”.

III.Comentarios finales

Desde su instalación en 2007, el concepto de “empresas sostenibles, ha tenido una presencia permanente en OIT,

derivando en su incorporación a nuevas normas e, incluso, a la Centenario sobre Futuro del Trabajo²

Las actas reflejan distintos énfasis y diferencias importantes entre ambos Grupos en el debate. En el plano productivo en general:

- las observaciones del GE predominaron en el campo de las condiciones macroeconómicas, con centro en cuestiones de rentabilidad, productividad y competitividad, estableciendo una relación estrecha entre sostenibilidad y existencia de entornos propicios en materia de “clima de inversión” y garantía de los derechos de propiedad.

Asimismo, destacó la importancia de la apertura comercial. -por su parte, el GT, luego de reconocer el “papel decisivo que desempeñan las empresas en la vida de los trabajadores”, planteó que “preocupa que el debate esté dominado por el apoyo al sector privado en sentido estricto... (ya que) las cuestiones fundamentales planteadas por los empleadores están demasiado estrechamente vinculadas a la creación de empresas en general, en vez de las ES.” En favor de este enfoque, recordaba que el punto había sido ya destacado por el documento de base de OIT, al distinguir entre “desarrollo empresarial per se y el desarrollo de ES”.

En este marco, introducía consideraciones sobre pautas de producción y consumo y de gestión responsable del medio ambiente)

Una discusión especialmente relevante para este artículo es la referida a las relaciones económicas internacionales: -el GE planteaba que “las políticas comerciales y de inversión abiertas son esenciales para promover el crecimiento económico sostenible”

² Los empleadores propusieron que la Resolución fuera mencionada de manera explícita, lo que no fue acordado

-el GT prevenía que “las políticas comerciales deben inspirarse en los principios de sostenibilidad medioambiental y social, facilitando el acceso al mercado para los productos agrícolas y asegurando que la competencia mundial no elimine a la industria incipiente en países que se encuentran en la fase de industrialización (la que debe ser protegida mediante políticas nacionales).

El contenido final de la Resolución reflejó parcialmente las perspectivas de ambas partes, aunque el GT repitió, en el siguiente Consejo de Administración, su principal observación. Asimismo, el concepto de ES no aparece en los documentos y declaraciones del sindicalismo internacional

Posteriormente, el debate reapareció a nivel regional (Reunión Americana, Lima, 2010), donde el sindicalismo elaboró una consigna sintética: “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente”, que invierte la causalidad de la fórmula empresarial “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles, ante lo cual la Oficina laudó interpretando que ambas son legítimas³

En la recopilación de otras intervenciones de cada Grupo en el debate quedan en claro las brechas argumentales sobre diversos temas, con una selectividad “natural” en el interés por discutir la posición del otro, que puede sintetizarse así:

Todas estas consideraciones están entonces en juego al momento de evaluar la reforma de la DSL en 2015, destacando lo señalado respecto del comercio

³ La Oficina Regional para A.Latina-Caribe mantuvo al concepto de ES como un eje importante de sus actividades, incluyendo una reunión bipartita en 2013 y una encuesta a organizaciones de empleadores y trabajadores, que mantuvieron sus diferencias de enfoque y de énfasis. También existe un campo de polémica en relación al programa SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises). Enfocado en mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las PyMES

internacional, que mantuvo, en términos generales, la perspectiva empleadora, sin hacer mención a procesos integrativos, aunque con una referencia general a que es necesario considerar el nivel de desarrollo de los distintos países