

RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO (RSAP)

HACIA UNA COMUNIDAD APEC EN FAVOR DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y DE LOS DERECHOS:

DECLARACIÓN DE LA RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO (RSAP) PARA LA REUNIÓN DE LÍDERES DE LAS ECONOMÍAS DE APEC 2006 Hanoi, Vietnam, 18-19 de noviembre de 2006

INTRODUCCIÓN

***Hacia la justicia
social mediante el
trabajo decente y los
derechos de los
trabajadores/as***

1. Los Líderes del Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC) se reunirán para su 14ª Cumbre APEC en Hanoi; Vietnam, los 18-19 de noviembre de 2006 con el tema *Hacia una Comunidad Dinámica a favor del Desarrollo Sostenible y la Prosperidad*. La realización del desarrollo sostenible, el crecimiento económico y mejores niveles de vida requiere el respeto de los derechos de los trabajadores a la vez que altos niveles de inversión en las políticas de formación, reconversión profesional y educación. Los Líderes de APEC deben reconocer que la APEC necesita cambiar su enfoque desequilibrado y comercial de la globalización y dar la prioridad política más importante a conseguir la justicia social a través de la creación de trabajo decente para todos, tomando como base el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

***La red RSAP
recomienda:***

2. La RSAP insta a los Líderes de APEC a utilizar el foro de APEC para promover el trabajo decente, establecer reglas efectivas para la economía global y fortalecer la seguridad del mercado de trabajo, con la plena participación de los sindicatos de las economías de APEC. La RSAP pide a los Líderes de APEC las siguientes acciones inmediatas:
- 1) Adoptar medidas concretas para promover la participación de los trabajadores/as en APEC y aprobar la creación de un Foro Sindical APEC;
 - 2) Seguir desarrollando el análisis e ideas presentadas en el estudio de 2006 sobre las disparidades socioeconómicas en la región de APEC, iniciado por Corea, para incrementar la importancia y el valor de APEC para la población de la región;
 - 3) Fortalecer el programa de DRH en el proceso de APEC y celebrar la próxima reunión Ministerial sobre Desarrollo de Recursos Humanos en plena concertación con los interlocutores sociales y haciendo especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo a través de unas directrices de APEC para el empleo;

- 4) Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as en los sistemas comerciales multilaterales, bilaterales y regionales así como en APEC;
- 5) Desarrollar directrices de APEC para garantizar la aplicación apropiada de políticas no discriminatorias con respecto al género y otras formas de discriminación;
- 6) Desarrollar un marco de APEC para adoptar un enfoque que respete los derechos de los trabajadores/as migrantes;
- 7) Poner en marcha una iniciativa de APEC encaminada a fomentar un marco jurídico y de políticas para integrar las actividades de la economía informal en la economía general;
- 8) Desarrollar un marco de APEC para alentar el diálogo social en las empresas multinacionales y revisar los Principios de Inversión no Vinculantes de APEC; y
- 9) Poner en marcha una iniciativa de APEC en favor de políticas efectivas para promover el trabajo decente así como la inversión y el comercio sostenibles en lugar de permitir, muchas veces, que se recurra a la explotación de los trabajadores en las plantas manufactureras o en las ZFI, donde la mayoría de la mano de obra es femenina.

Recomendación 1: Adoptar medidas concretas a fin de fomentar la participación sindical en APEC y aprobar la creación de un Foro sindical de APEC

Promover la participación de los trabajadores/as a todo lo largo del proceso de APEC

3. Desde su creación en 1995, la red RSAP se ha esforzado en hacer oír los puntos de vista de los trabajadores/as en APEC, a través de comunicados a los gobiernos a escala nacional, consultas con los gobiernos que acogen las cumbres de APEC¹ y contribuyendo al trabajo de la APEC en el ámbito del desarrollo de recursos humanos². La red RSAP acoge con satisfacción la propuesta del gobierno de Nueva Zelanda sobre la participación sindical en APEC como respuesta a la Declaración de los Líderes de 2003, en Bangkok, pidiendo a los miembros de APEC que ésta sea más eficiente y responsable para todas las partes interesadas, incluidos los representantes de los trabajadores/as. Es importante que los Ministros de APEC aprueben las propuestas de Nueva Zelanda para que se produzca una interacción periódica con la economía anfitriona y el Director Ejecutivo de la Secretaría de APEC. No obstante, los

¹ La RSAP ha discutido sus recomendaciones, en forma de declaraciones sindicales anuales, con los Jefes de Estado o de Gobierno que acogen cada año las reuniones anuales de los Líderes de APEC desde 1995, excepto en 2001, cuando la red RSAP se reunió con el Viceprimer Ministro chino y en 2003, cuando el Primer Ministro tailandés designó a su Ministro de Trabajo para reunirse con la RSAP.

² Entre las aportaciones sindicales al GT sobre DRH se incluye una presentación informal del Presidente de AFL-CIO en la 3ª Reunión Ministerial de DRH (Washington, 1999), una consulta informal con representantes de RENGO en el 21º GTDRH (Sapporo, 2000), una consulta informal con el Presidente de RENGO en la 4ª Reunión Ministerial de DRH (Kumamoto, 2001) y una presentación de la Presidencia del Comité Internacional de AFL-CIO en un simposio de APEC que precedió el 23º GTDRH (Washington D.C., 2001).

Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para tomar medidas concretas a fin de seguir promoviendo la participación de los trabajadores/as a todo lo largo del proceso de APEC.

Un Foro sindical de APEC

4. La RSAP ha pedido a los Líderes que aprueben la creación de un Foro sindical de APEC, en forma de un mecanismo consultivo formal de APEC con los sindicatos cuyas modalidades de acceso serían semejantes a las del Consejo Consultivo Empresarial de APEC (ABAC), estarían basados en los criterios acordados por el movimiento sindical de APEC (véase el Anexo a la presente declaración), incluida la participación de las centrales sindicales representativas de las economías de APEC. Los Líderes deben ponerse de acuerdo para dar instrucciones a sus Altos Funcionarios para que trabajen en concertación con la red RSAP a fin de garantizar un funcionamiento satisfactorio del Foro sindical de APEC.

Participación sindical en el Grupo de trabajo sobre DRH

5. Los Líderes de APEC deberán dar instrucciones a sus Altos Funcionarios para que promuevan la representación de los sindicatos en determinados comités, grupos de trabajo y reuniones ministeriales y asignen recursos para financiar dicha representación. En particular, tal como lo reconocieron los Ministros de Desarrollo de Recursos Humanos de APEC,³ es preciso que los representantes sindicales participen en el Grupo de trabajo sobre DRH de APEC con el fin de desarrollar estrategias adecuadas en el ámbito del DRH.

Recomendación 2: Mayor desarrollo del análisis y las ideas presentadas en el estudio de 2006 sobre las disparidades socioeconómicas en la región de APEC

Ya es hora de paliar las disparidades de la globalización

6. APEC ha reconocido recientemente el aumento de las disparidades sociales y económicas en la región, iniciando un estudio sobre este tema así como un proceso para examinar de qué manera podían superarse tales deficiencias de políticas. La RSAP acoge con interés esta iniciativa y alienta a la APEC a ampliarla así como a utilizarla para resolver algunas de las deficiencias de los objetivos y políticas actuales de APEC. Buscando la liberalización del comercio y la inversión exclusivamente por motivos económicos, como APEC lo ha hecho hasta ahora, se corre el riesgo de que la creciente cooperación e integración económica Asia-Pacífico acabe por generar tantos perdedores como ganadores. Las políticas deben centrarse en mejorar las oportunidades para todos y en fortalecer los sistemas de seguridad social para los grupos más vulnerables de las regiones. Solamente haciendo un mejor trabajo para garantizar que todas las partes de la sociedad participan en el desarrollo en la región, APEC conseguirá cumplir el objetivo de crear una *Comunidad dinámica para el desarrollo sostenible y la prosperidad*.

³ Los Ministros encargados del Desarrollo de Recursos Humanos de APEC reconocieron en sus reuniones en Manila (1996), Seúl (1997), Washington DC (1999) y Kumamoto (2001) que deberían lograrse políticas sociales y laborales más efectivas a través de la cooperación entre los gobiernos, sindicatos y empresas y reiteradamente han dado instrucciones al Grupo de trabajo sobre DRH de APEC para que desarrolle medidas concretas encaminadas a promover dicha cooperación.

Recomendación 3: Fortalecer el programa de DRH dentro del proceso de APEC y celebrar la próxima Reunión Ministerial de DRH en plena concertación con los interlocutores sociales

Celebrar otra Reunión Ministerial de APEC sobre el DRH en plena y significativa concertación con los sindicatos

7. APEC ha reconocido la importancia del desarrollo de los recursos humanos (DRH) desde su creación y ha trabajado en el DRH en la región a través de las actividades de su grupo de trabajo sobre el DRH y los debates en las reuniones ministeriales de APEC sobre el DRH. Sin embargo, aun cuando los ministros de comercio se reúnen anualmente para facilitar el proceso hacia las metas de Bogor,⁴ la última reunión de ministros de DRH fue en 2001. Las políticas de DRH deben ocupar un lugar primordial en las políticas públicas a fin de garantizar un crecimiento sostenible y equitativo en favor de los pobres. Los Líderes de APEC deben reconocer la importancia de celebrar reuniones ministeriales de APEC sobre el DRH cada año y recomendar que la siguiente se organice en plena y significativa concertación con los sindicatos, incorporando los precedentes fijados en Washington D.C. (1999) y Kumamoto (2001).

Los miembros de APEC necesitan una dimensión aceptable de la integración económica

8. En APEC persiste aún un interés comercial dirigido a incrementar el comercio y la inversión, centrado en medidas para abrir el mercado y dar menor prioridad a objetivos tales como el pleno empleo y que sea productivo así como la protección social. Este desequilibrio ha de corregirse. APEC ha evolucionado de ser una organización solamente preocupada por el comercio en una organización que trata de crear un consenso regional sobre diversas cuestiones, desde los ámbitos políticos y de seguridad hasta la educación, la seguridad social y la salud pública. Los miembros de APEC deben incorporar una dimensión socialmente aceptable en su integración económica. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para abordar la cuestión del crecimiento, la inversión y la creación de empleo decente, con la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los interlocutores sociales de la región.

El trabajo decente en el centro de APEC

9. El trabajo decente debe estar en el centro de los intereses de APEC. La Cumbre Mundial de la ONU de 2005 (Nueva York, 14-16 de septiembre de 2005), donde estuvieron representados numerosos jefes de Estado de APEC, prometió hacer del trabajo decente para todos uno de los objetivos centrales de las políticas nacionales e internacionales y de las estrategias de desarrollo nacional. Asimismo, el Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) dedicó su Segmento de Alto Nivel y su Sesión Sustantiva de julio de 2006 al empleo y al trabajo decente, haciendo hincapié en su declaración ministerial según la cual los ministros y jefes de las Delegaciones presentes “apoyaban enérgicamente una globalización justa y resolvieron hacer de los objetivos de pleno empleo y productivo así como el trabajo decente para todos, incluyendo las mujeres y los

⁴ Los Líderes de APEC aprobaron como meta en 1994, en Bogor, Indonesia, la liberalización del comercio y la inversión en la región de APEC en 2010 para las economías miembros desarrolladas y en 2020 para las economías en desarrollo.

jóvenes, un objetivo esencial de nuestras políticas nacionales e internacionales correspondientes y de nuestras políticas de desarrollo nacional.”⁵

Directrices para el empleo de APEC

10. Los trabajadores/as requieren de un respaldo adecuado para conseguir un trabajo decente. La responsabilidad esencial incumbe a las políticas públicas y no debe dejarse que recaiga en la persona en lo individual. APEC debe desarrollar y aplicar sus propias directrices globales de empleo que abarquen medidas activas para integrar en el empleo a las personas desempleadas, prestando especial atención a prevenir que el desempleo termine siendo de larga duración. Se requiere un esfuerzo particularmente importante para permitir a las mujeres y a los jóvenes superar los obstáculos particulares a lo que se enfrentan en el mercado de trabajo. Estas medidas deben incluir:

- 1) Identificar cuanto antes las necesidades de los desempleados y suministrar servicios tales como orientación, ayuda para la búsqueda de empleo y planes de acción personalizados;
- 2) Programas de formación y de reconversión profesional accesibles a todas las personas, con el fin de mejorar su empleabilidad y sus oportunidades de integración;
- 3) Mejores instituciones para el mercado de trabajo, especialmente servicios de empleo;
- 4) Programas de acción específicos para permitir a las mujeres participar en el mercado de trabajo a mayor escala y alcanzar la igualdad de trato y de remuneración;
- 5) Dirigir los programas destinados a la formación y perfeccionamiento de las competencias de la juventud a superar el desempleo así como el empleo de bajos salarios entre los jóvenes;
- 6) Evaluar y revisar con regularidad la eficacia y eficiencia de los programas del mercado de trabajo.

Sistemas de seguridad social eficaces

11. APEC ha hecho mucho como parte de su programa de trabajo en lo relativo a las redes de seguridad social, pero ha sido poco lo que se ha puesto en práctica en cada economía en lo individual. Todavía hay centenares de millones de personas, de hecho la mayoría en las economías de los países miembros en desarrollo, que carecen de sistemas de seguridad en la región. Los Líderes deben dar mandato a la Red para desarrollar la capacidad de los sistemas de seguridad social (SSN CBN, por sus siglas en inglés), de la Red de protección laboral y social del Grupo de trabajo de DRH (LSPN, por sus siglas en inglés) y otros foros relevantes dentro del proceso de APEC para que trabajen en común, con la plena participación de los sindicatos, sobre las directrices destinadas a conseguir redes eficaces en materia de seguridad social que respondan a las verdaderas necesidades de los trabajadores/as. Estas directrices son, por ejemplo, programas adecuados de subsidio de desempleo, prestaciones de vejez y de jubilación, suministro de servicios/ orientación para el empleo fácilmente accesibles al trabajador/a así como formación y

⁵ La Sesión Sustantiva de 2006 del Consejo Económico y Social de la ONU 2006, punto 2 del orden del día, Declaración Ministerial del Segmento de Alto Nivel

reconversión profesional y la aplicación de medidas de creación de empleo, con un proceso efectivo de revisión para garantizar su aplicación en cada economía en lo particular.

Recomendación 4: Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as ⁶ en los sistemas comerciales multilaterales, bilaterales y regionales y en APEC

Los derechos fundamentales de los trabajadores/as – la base para crear un marco regulador

12. El poder de las necesidades comerciales mundiales debe contrarrestarse con un marco internacional efectivo debidamente reglamentado. Las normas fundamentales del trabajo, consagradas en la *Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998)*, sientan las bases para crear un mercado regulado, pero en la pugna librada para incrementar el comercio y la inversión a menudo se violan. Todos los gobiernos de APEC, así como los empleadores y los sindicatos, deben reafirmar la promesa que hicieron al aprobar la Declaración de la OIT de respetar, aplicar y fomentar las normas fundamentales del trabajo.

Incluir los derechos fundamentales de los trabajadores/es en el programa de APEC

13. APEC se encuentra a mitad de un proceso encaminado a cumplir las metas fijadas en Bogor para liberalizar el comercio y la inversión. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) sugiere que una dimensión social sólida que incluya objetivos de empleo y respete las normas fundamentales del trabajo es esencial para hacer que la integración económica regional sea un paso adelante en favor de una globalización más justa. Sin embargo, todavía quedan por ratificar numerosos Convenios fundamentales de la OIT e, inclusive que los ya ratificados sean plenamente aplicados en las economías de APEC. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para incluir la promoción de la ratificación y aplicación de las normas fundamentales del trabajo en el programa de APEC como parte de un programa de mayor alcance sobre las cuestiones laborales y sociales.

Un papel más destacado de la OMC para analizar las repercusiones del comercio sobre el empleo

14. Una contribución considerable que podría hacer la reunión de los Líderes en Hanoi para fortalecer la sostenibilidad a largo plazo y la fuerza de la Organización Mundial del Comercio (OMC) sería dar su apoyo para que se tengan en cuenta las cuestiones del empleo en las negociaciones comerciales, fortaleciendo de este modo el análisis del impacto del comercio sobre el empleo en el seno de la OMC. La Ronda Doha de negociaciones de la OMC ha venido interrumpiéndose debido a que los beneficios de la liberalización del comercio cada vez parecen más vagos y las negociaciones comerciales multilaterales corren el riesgo de ser abandonadas porque parecen provocar más destrucción que creación de empleo.

⁶ Las normas fundamentales del trabajo son derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente y para todos los trabajadores/as sin tener en cuenta el nivel de desarrollo de los países, y están definidos por los Convenios de la OIT que abarcan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva (Convenios 87 y 98 de la OIT); la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación (Convenios 100 y 111 de la OIT); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105 de la OIT) y la abolición efectiva del trabajo infantil, incluidas sus peores formas (Convenios 138 y 182 de la OIT).

Asimismo, en caso de no mejorar el análisis de la influencia de la liberalización del comercio sobre el empleo, se corre el riesgo de repetir la experiencia negativa de la pérdida de millones de empleos en los países en desarrollo pobres, provocada por la finalización del Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido (ATV), en otros países del mundo entero al concluirse la Ronda comercial de Doha. Los Líderes de APEC deberán reconocer la necesidad de que la OMC inicie un diálogo en esta área y deberá recomendarle que establezca un comité sobre comercio y empleo capaz de analizar y anticipar el impacto de la liberalización del comercio en lo que respecta al nivel y la calidad del empleo, y haga las recomendaciones correspondientes al Consejo General de la OMC.

Incluir disposiciones sobre la protección de los derechos del trabajo en todos los ACR/TLC

15. Los acuerdos comerciales regionales y los tratados de libre comercio (ACR/TLC) deben contribuir a mejorar los niveles de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores/as en todos los países participantes. No obstante, es lamentable que las *Mejores prácticas para los ACR/TLC de APEC*⁷ no mencionen las normas sociales y laborales. Los Líderes de APEC deben lanzar una iniciativa a nivel de APEC para fomentar la inclusión en todos los ACR/TLC entre las economías de APEC de disposiciones sobre la protección de los derechos laborales. Dichos acuerdos no sólo deberán incorporar obligaciones con respecto a la legislación laboral nacional, sino también en relación con las normas del trabajo reconocidas internacionalmente, además de incluir un mecanismo para institucionalizar la participación de los interlocutores sociales en el proceso de supervisión y promoción de estas normas. En la región existen ya algunos TLC que contienen cláusulas de este tipo. Los Líderes de APEC han de asegurarse de que se incluyan cláusulas laborales y una referencia a las normas fundamentales del trabajo en los futuros acuerdos comerciales, de manera que estos acuerdos sirvan para avanzar el desarrollo sostenible y fomenten el trabajo decente.

Recomendación 5: Desarrollar las directrices de APEC para garantizar la aplicación apropiada de políticas no discriminatorias en las economías miembros

La desigualdad de género es patente en toda la región de APEC

16. La desigualdad de género es patente a todo lo largo de la región de APEC en lo que se refiere al acceso a los recursos, las oportunidades educativas, el poder político y los cargos de liderazgo. Los programas de reforma estructural, especialmente, que a menudo incluyen medidas de privatización y austeridad en el gasto público, ejercen un impacto especialmente negativo sobre la condición de las mujeres en el trabajo y en la sociedad, visto que afectan adversamente a los niveles y condiciones de empleo en sectores en los que la mujer tiene una elevada representación, a la vez que reduce la provisión de servicios públicos de los que dependen las mujeres de manera desproporcionada debido, en particular, a que asumen de manera desigual las responsabilidades familiares.

⁷ Aprobada en la 16ª Reunión Ministerial de APEC (Santiago, 17-18 de noviembre de 2004).

Directrices de APEC para garantizar una aplicación apropiada de las políticas de no discriminación

17. Reconocemos las iniciativas de APEC para abordar la igualdad de género a través de los debates de las Reuniones Ministeriales sobre la Mujer de APEC y el establecimiento de una Red de Puntos Focales sobre Género (GFPN). No obstante, estas iniciativas han limitado sus acciones a asegurar la integración en diversos foros de APEC. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para hacer avanzar las iniciativas a fin de desarrollar directrices de APEC que rijan las medidas adecuadas y los mecanismos de vigilancia destinados a asegurar la debida aplicación de políticas no discriminatorias en las economías miembros. Tales mecanismos deberán extenderse también a todos los grupos vulnerables objeto de discriminación por otros motivos, tales como la discriminación por motivos étnicos o por discapacidad.

Recomendación 6: Desarrollar un marco de APEC con un enfoque basado en los derechos de los trabajadores/as migrantes

Un marco de APEC para un enfoque basado en los derechos de los trabajadores/as migrantes

18. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para desarrollar un marco que tenga en cuenta las necesidades del mercado laboral nacional, en relación con las Conclusiones del informe *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, aprobado en la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo, en 2004. Dicho marco deberá elaborarse a partir de la información disponible sobre las políticas y las mejores prácticas en las economías miembros sobre migración internacional, las propuestas existentes para incrementar los beneficios económicos de la migración y las normas internacionales correspondientes, incluida la Convención Internacional de la ONU para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias⁸ y los Convenios 97⁹ y 143¹⁰ de la OIT. La APEC considera que sus Líderes deben prestar atención a la baja tasa de ratificación de estas normas internacionales en las economías de APEC. Las economías miembros de APEC deberían elaborar un calendario regional para su ratificación.

Recomendación 7: Poner en marcha una iniciativa de APEC para promover un marco jurídico y de políticas destinado a integrar las actividades de la economía informal en la economía en general

Los puestos de trabajo informales son de mala calidad, improductivos y carecen de protección

19. El empleo informal está en aumento en la región de APEC. Lejos de ser un trabajo decente, estos empleos informales y desprotegidos y por lo general son de mala calidad e improductivos, y muchos son peligrosos. No son reconocidos ni están protegidos por la ley y se caracterizan por la ausencia de derechos para los trabajadores/as, una protección social adecuada y de representación,

⁸ Ratificado por 25 países, incluidos Chile, México y Filipinas en la región de APEC.

⁹ Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (No. 97), ratificado por 42 países, incluyendo Nueva Zelanda en la región APEC.

¹⁰ Convenios sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) 1975 (No. 143), ratificado por 18 países, pero ninguno de la región de APEC.

especialmente entre las mujeres y trabajadores jóvenes. Muchas actividades económicas informales emplean mano de obra infantil. Con el fin de pasar de un ciclo de pobreza a uno de prosperidad, es preciso incorporar la cuestión del empleo informal y desprotegido en el marco de políticas generales de todas las economías de APEC.

Normativas laborales justas para los trabajadores/as en empleos atípicos

20. El número creciente de trabajadores/as en empleos atípicos, incluidos los trabajadores/as a tiempo parcial, temporales y subcontratados así como los empleados por agencias especiales que trabajan como intermediarios en las relaciones de empleo, cada vez preocupa más a la sociedad. A menudo son utilizados por las empresas como medio para ajustar el suministro de mano de obra, no como una elección del trabajador/a en lo individual y en muchos casos no garantizan la igualdad de oportunidades ni de trato. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para recomendar a las economías miembros que tomen las medidas necesarias para establecer normativas laborales justas destinadas a todos aquellos que ejercen empleos atípicos en relación con: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; salarios, tiempo de trabajo, vacaciones pagadas y otras condiciones de trabajo; la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones; acceso a la formación; indemnización en caso de accidentes y enfermedades profesionales; protección de las indemnizaciones de los trabajadores/as en caso de insolvencia; y prestaciones de maternidad y parentales.

Pasar del trabajo informal al trabajo formal y decente

21. Los Ministros de DRH de APEC decidieron ya en 2001 abordar las necesidades de los trabajadores/as en la economía informal y facilitar su participación en la economía formal,¹¹ lo que sin embargo no se ha puesto en práctica. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para poner en marcha una iniciativa de APEC que promueve el marco legal y de políticas destinado a mejorar los puestos de trabajo e incrementar la capacidad de los trabajadores/as a pasar de un trabajo informal a un trabajo formal y decente. El pilar central de dichas políticas deber ser un esfuerzo por extender las protecciones legales a cientos de millones de trabajadores/as que actualmente carecen de los derechos fundamentales a los que tiene derecho todo ciudadano.

Recomendación 8: Desarrollar un marco de APEC para fomentar el diálogo social en las empresas multinacionales y revisar los Principios de Inversión no Vinculantes de APEC

El diálogo social es el medio más eficaz para asegurar que las EMN contribuyan al desarrollo económico y social

22. Las empresas multinacionales (EMN) son protagonistas clave de la economía mundial capaces de proporcionar más y mejores empleos en los países que las acogen, pero algunas actividades de las EMN pueden dar lugar a una creciente explotación y a empeorar las condiciones sociales. Esta situación se produce cuando solamente buscan beneficios a corto plazo y descuidan sus responsabilidades sociales. Además de los marcos legislativos, el diálogo social que forma parte de las responsabilidades sociales de la empresa es el

¹¹ Declaración Ministerial común, aprobada en la 4ª Reunión Ministerial de Desarrollo de Recursos Humanos de APEC, Kumamoto, 2001.

medio más eficaz de asegurarse que las EMN contribuyan al desarrollo económico y social y se muestran responsables con todas las partes interesadas. No obstante, a menudo estas responsabilidades se dejan de lado en lo que respecta las normas sociales y las condiciones de trabajo en pos de una “igualación hacia abajo”.

***Marco de APEC
para promover
relaciones laborales
y una negociación
colectiva sólidas***

23. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para desarrollar un marco a nivel de APEC destinado a promover relaciones laborales sanas y el respeto de los derechos de negociación colectiva en las EMN. Este enfoque complementaría y reforzaría la práctica cada vez más común de negociar Acuerdos Marco Globales (AMG)¹² entre las Federaciones Sindicales Mundiales y las empresas multinacionales, muchas de ellas pertenecientes a las economías de APEC. En el marco de los diálogos sectoriales de APEC que se han establecido actualmente en las industrias automotriz, química y metalúrgica no ferrosa podrían organizarse reuniones conjuntas entre las empresas y los representantes sindicales para facilitar el diálogo social sobre esta cuestión.

***Deben revisarse los
Principios de
Inversión no
Vinculantes de
APEC***

24. Los Líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para revisar los *Principios de Inversión no Vinculantes de APEC* con el fin de incorporar la importancia de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores/as y las metas de empleo con arreglo a la *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre empresas multinacionales y política social* y las *Directrices para las empresas multinacionales de la OCDE*. Debe establecerse un mecanismo formal de APEC para promover y supervisar la observancia de las responsabilidades sociales por parte de las empresas multinacionales, a través del uso eficaz de los Puntos de Contacto Nacionales en el marco de las Directrices de la OCDE.

Recomendación 9: Poner en marcha una iniciativa de APEC en favor de políticas efectivas para promover el trabajo decente en lugar de permitir que se explote a los trabajadores y trabajadoras en las zonas francas industriales (ZFI)

***En la región de
APEC, trabajan en
las ZFI más de 45
millones de
personas***

25. Actualmente, hay más de 50 millones de trabajadores/as en las zonas francas industriales (ZFI) del mundo entero y, por lo menos el 90% o 45 millones trabajan en la región de APEC¹³. Se registran esfuerzos reales y excesivos en muchas economías para disminuir normativas, impuestos, la protección del medio ambiente y las normas del trabajo para atraer la inversión. Se prohíbe la organización sindical o, es prácticamente imposible y a la gran mayoría de trabajadores/as de las ZFI se le impide ampararse en la ley, o ejercer sus meros derechos como trabajadores/as. Como resultado, muchas ZFI atraen esencialmente una inversión libre y sin compromiso y cuentan con un tipo particular de empresas que cimientan su éxito en la explotación de una mano de obra barata y

¹² Para 2006, se han celebrado 47 acuerdos marco entre las Federaciones Sindicales Internacionales y empresas individuales.

¹³ Base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales, OIT, 2003
<http://www.iceftu.org/www/PDF/EPZreportE.pdf>

dócil. Con mayor frecuencia, las víctimas de las prácticas explotadoras, peligrosas y a veces brutales son las mujeres, ya que constituyen cerca del 80% del total de la mano de obra en las ZFI.

***Políticas efectivas
para promover el
trabajo decente la
inversión y el
comercio en las ZFI***

26. APEC debe poner en marcha una iniciativa a favor de políticas eficaces que promuevan el trabajo decente, la inversión y el comercio en lugar de la explotación en las ZFI. Esta iniciativa deberá abordar las cuestiones de las normas del trabajo con un enfoque específico en los derechos y las condiciones de trabajo de las trabajadoras, una mejor política de competencia, la vinculación con la economía nacional, un marco de desarrollo de la inversión extranjera directa (IED) y la manera en que las empresas pueden contribuir al progreso económico y social a través de la inversión y el avance tecnológico. La participación de los interlocutores sociales es esencial para el éxito de esta iniciativa.

CONCLUSIONES

***Fortalecer la
dimensión social de
APEC y lograr una
auténtica
cooperación con los
trabajadores/as y sus
organizaciones
sindicales***

27. Los Líderes de APEC reafirmaron en Santiago, en 2004, que el logro de las metas de Bogor no son el fin último de APEC, sino un medio para proseguir su compromiso de “lograr un crecimiento sostenible y equitativo y reducir las disparidades económicas para el bienestar de nuestros pueblos”¹⁴. Sin embargo, en la práctica, la promoción comercial predomina en el proceso de APEC. Los Líderes de APEC deben corregir la distorsión y reorientar a APEC para cumplir los objetivos prioritarios e interrelacionados de crecimiento equitativo y sostenible y disminuir las diferencias que existen entre las economías miembros. Esta corrección puede realizarse únicamente fortaleciendo la dimensión social de APEC y consiguiendo una auténtica cooperación con los trabajadores/as y sus organizaciones sindicales en la región. La red RSAP está dispuesta a comprometerse a alcanzar esta finalidad.

¹⁴ Declaración de Santiago de la 12ª Reunión de Líderes económicos de APEC, 2004

Establecimiento de un Foro Sindical APEC

Antecedentes

1. Las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores en la región de APEC pueden aportar una valiosa perspectiva única al examen a gran escala de las políticas necesarias para apoyar a los trabajadores en un período de rápidas transformaciones. Las organizaciones sindicales de APEC deberían por tanto intentar establecer algún tipo de relación formal con APEC. Dicha asociación se iniciaría al nivel de los líderes de APEC, de forma comparable con los dispositivos de acceso al Consejo Empresarial Consultivo Asiático (ABAC)*, así como en todo el proceso de APEC.

Composición

2. El Foro Sindical APEC estará compuesto por las centrales sindicales nacionales representativas de las economías APEC.
3. Todas las centrales nacionales representativas se reunirán en una Asamblea general una vez al año, posiblemente en vísperas de la Reunión de Líderes de APEC, para discutir sobre cuestiones de interés común relacionadas con APEC.

Mandato

4. El mandato del Foro sería el siguiente:
 - Trabajar conjuntamente con gobiernos y empleadores para la promoción de resultados de APEC capaces de estimular un mayor crecimiento económico y de alcanzar un mejor nivel de vida;
 - Contribuir al desarrollo de políticas adecuadas en APEC sobre cuestiones como desarrollo de recursos humanos, desarrollo industrial, educación y bienestar social;
 - Transmitir las opiniones y necesidades de los empleados en las economías APEC en el marco de su diálogo con los gobiernos sobre cuestiones relativas a APEC;
 - Fomentar el diálogo tripartito a escala nacional y de APEC sobre cuestiones de interés en la región.
5. Las actividades del Foro incluirán:
 - Asesorar a los líderes de APEC y otros representantes sobre temas de interés para los trabajadores;
 - Representar la posición de los trabajadores en Reuniones de líderes de APEC, reuniones ministeriales, reuniones de altos cargos y comités/grupos de trabajo relevantes para los intereses de los trabajadores;
 - Mantener informados a los miembros del Foro sobre los progresos en APEC; y
 - Mantener un permanente intercambio de información y puntos de vista sobre los diferentes temas y asuntos tratados por el APEC, con los Secretariados de APEC y ABAC.

* Los miembros de ABAC son nombrados por sus respectivos Líderes (Primer Ministro o Presidente). El Foro Sindical APEC no utilizará ese mismo modelo para su composición.