

**CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL/  
RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO (CSI/RSAP)**

**UN NUEVO COMPROMISO ECONÓMICO Y  
COMERCIAL PARA EL DESARROLLO DE ASIA  
PACÍFICO A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE EMPLEO  
DECENTE**

**DECLARACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL  
INTERNACIONAL/RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO (CSI/RSAP)  
A LA REUNIÓN DE LÍDERES ECONÓMICOS DE APEC 2008  
Lima (Perú) 22-23 de noviembre de 2008**

**INTRODUCCIÓN**

*El trabajo decente  
y los derechos de  
los trabajadores/as  
como base de una  
verdadera justicia  
social*

- Los líderes del Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC) se reunirán para su 16ª Cumbre APEC en Lima, Perú, los días 22 y 23 de noviembre de 2008 con el tema *Un nuevo compromiso para el desarrollo de Asia Pacífico*. Los líderes de APEC deben reconocer que el APEC necesita dar la prioridad política más importante para conseguir la justicia social a través de la creación de trabajo decente para todos/as, tomando como base el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

*Prioritario: Atacar la  
crisis económica y  
financiera*

- Es primordial que APEC actúe para atacar la crisis económica que se encuentra en una espiral sin control. Los líderes de APEC deben estar a la altura de las circunstancias y trabajar por un plan de recuperación que atenúe los riesgos de una recesión global y regrese a la senda de la creación de empleo decente y del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio.

*Perú debe apoyar el  
estatuto consultivo  
para los sindicatos  
dentro de APEC*

- La presidencia de Perú del proceso APEC se ha propuesto ampliar la participación en el proceso de construcción de esta comunidad a otros actores incluyendo a los representantes de la sociedad civil. Perú no debe dejar escapar esta oportunidad y debe impulsar políticamente en el seno de la organización la participación de las organizaciones sindicales democráticas y representativas de los miembros del APEC en las decisiones del proceso. Perú debe promover el estatuto consultivo de la Red sindical de Asia Pacífico como interlocutor legítimo de los trabajadores/as de la región y mostrar ante los demás líderes del APEC una voluntad política firme, valiente e inequívoca al respecto.

## RECOMENDACIONES DE LA RED SINDICAL PARA ASIA PACÍFICO

### ***La red RSAP exhorta:***

1. 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 reforzar la seguridad del mercado de trabajo, con la plena participación de los sindicatos de las economías de APEC. Como puntos de acción inmediatos – y pasos en el buen camino para lograr una comunidad más fuerte y un futuro más sostenible – la RSAP exhorta a los líderes de APEC a:

- 1) Adoptar medidas concretas para promover la participación de los trabajadores/as en APEC y aprobar la creación de un Foro Sindical APEC;
- 2) Fortalecer el programa de Desarrollo de Recursos Humanos en el proceso de APEC, reanudar la tradición de Reuniones Ministeriales sobre DRH y que la próxima se celebre manteniendo consultas plenas con los interlocutores sociales, haciendo especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente;
- 3) Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as en los sistemas comerciales multilaterales, bilaterales y regionales así como en APEC en general;
- 4) Combatir el cambio climático y el calentamiento global de manera ambiciosa y exhaustiva, prestando también atención a su repercusión en el empleo y en los lugares de trabajo y promoviendo la creación de empleos verdes.
- 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) 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
- 8) 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/as en las plantas manufactureras o en las ZFI, donde la mano de obra es mayoritariamente femenina.

### **Recomendación 1: Adoptar medidas concretas con el 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 en todo el proceso de APEC***

2. 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 APEC<sup>1</sup> y contribuyendo al trabajo del APEC en el ámbito del desarrollo de recursos humanos<sup>2</sup>. 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 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. Dicha participación sería de gran valor para APEC, contribuyendo a encaminar la cooperación hacia sus objetivos de compartir los frutos del crecimiento económico. Con esta participación el lema escogido este año 2008 podrá hacerse realidad.

***Constitución de un  
Foro sindical de  
APEC de carácter  
permanente y  
consultivo***

3. 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 Responsables 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***

4. Los líderes de APEC deberán dar instrucciones a sus Altos Responsables 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,<sup>3</sup> 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.

<sup>1</sup> 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, en 2003, cuando el Primer Ministro tailandés designó a su Ministro de Trabajo para reunirse con la RSAP y en 2007 cuando la RSAP se reunió con Kevin Rudd quien se convertiría en primer ministro de Australia poco después.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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 2: Fortalecer el programa de Desarrollo de Recursos Humanos en el proceso de APEC, reanudar la tradición de Reuniones Ministeriales sobre DRH y que la próxima se celebre manteniendo consultas plenas con los interlocutores sociales**

***Celebrar otra Reunión Ministerial de APEC sobre DRH consultando plena y significativamente con los sindicatos***

5. 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 para liberalizar el comercio y las inversiones, 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 asegurarse de que se reanude la tradición de estas reuniones ministeriales frecuentes, y que la próxima se organice manteniendo consultas plenas y significativas con los sindicatos, tomando como base los precedentes establecidos en Washington D.C. (1999) y Kumamoto (2001).

***Nueva dimensión en la integración económica de los miembros de APEC***

6. 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 pasado de ser una organización solamente preocupada por el comercio a una 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.

***Directrices para el empleo decente de APEC***

7. El trabajo decente debe estar en el centro de los intereses de APEC. La responsabilidad esencial incumbe a las políticas públicas y no debe dejarse que recaiga exclusivamente sobre las personas. APEC debe desarrollar y aplicar sus propias Directrices Globales de Trabajo Decente, 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 específicos a los que se enfrentan en el mercado de trabajo. Estas medidas deben incluir:

- Identificar cuanto antes las necesidades de los desempleados/as y suministrar servicios tales como orientación, ayuda para la búsqueda de empleo y planes de acción personalizados;
- Programas de formación y de reconversión profesional accesibles a todas las personas, con el fin de mejorar su empleabilidad y sus oportunidades de integración;
- Mejores instituciones para el mercado de trabajo, especialmente servicios de empleo;
- 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;
- 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 lo/as jóvenes;
- Evaluar y revisar con regularidad la eficacia y eficiencia de los programas del mercado de trabajo.

***Se necesitan sistemas de seguridad social eficaces con ambición de cobertura universal***

8. 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 particular. Todavía hay centenares de millones de personas, de hecho la mayoría en las economías de los países miembros en desarrollo, que no están cubiertas por las redes de seguridad en la región. Los líderes deben encomendar a la Red de Seguridad Social y Laboral (LSSN por sus siglas en inglés)<sup>4</sup>, establecida recientemente bajo los auspicios del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de Derechos Humanos, que trabaje de forma conjunta con otros foros relevantes dentro del proceso de APEC, 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 reconversión profesional y la aplicación de medidas de creación de empleo, con un proceso efectivo de revisión para garantizar su

<sup>4</sup> Para septiembre de 2007, la Red de Construcción de Capacidades de la Red de Seguridad Social (SSN CBN) estará integrada en la Red de Protección Social y Laboral (LSPN) como parte de la racionalización del Mandato del HRDWG.

aplicación en cada economía en particular.

**Recomendación 3: Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as<sup>5</sup> en los sistemas comerciales multilaterales, bilaterales y regionales y en APEC en general**

***Los derechos fundamentales de los trabajadores/as – la base de un marco regulador comercial***

9. Las consecuencias, muchas veces negativas, de las necesidades comerciales mundiales deben 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***

10. APEC se encuentra a más de la mitad de camino de un proceso encaminado a cumplir las metas fijadas en Bogor para liberalizar el comercio y las inversiones. Teniendo en cuenta el continuo estancamiento en las negociaciones de la OMC, los líderes de APEC han recomendado a los Altos Responsables que busquen insistentemente alternativas complementarias a la liberalización del comercio multilateral, incluyendo los acuerdos comerciales bilaterales y regionales, para alcanzar este objetivo. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) de la OIT 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 y que los ya ratificados sean plenamente aplicados en las economías de APEC. Los líderes de APEC deben ponerse de acuerdo en 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.

***La OMC debe tener en cuenta estudios de impacto para analizar las repercusiones del comercio sobre el empleo y el desarrollo sostenible***

11. Una contribución considerable que podría hacer la reunión de los líderes en Lima 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 futuras, fortaleciendo de este modo el análisis del impacto del comercio sobre el empleo y el desarrollo sostenible en el seno de la OMC. La ruptura de la Ronda Doha de negociaciones de la OMC debe servir para demostrar que los beneficios de la liberalización del comercio cada vez parecen más

<sup>5</sup> 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); la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación (Convenios 100 y 111); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105) y la abolición efectiva del trabajo infantil, incluidas sus peores formas (Convenios 138 y 182).

vagos y las negociaciones comerciales multilaterales corren el riesgo de ser abandonadas porque provocan más destrucción que creación de empleo. Los líderes de APEC deberán reconocer la necesidad de que la OMC inicie un diálogo en esta área y deberán 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 en potenciales negociaciones y rondas que se abran en el futuro.

***Inclusión de disposiciones protectoras de los derechos del trabajo en todos los ACR/TLC***

12. Los Acuerdos Comerciales Regionales y los Tratados de Libre Comercio (ACR/TLC) deben contribuir a impulsar el desarrollo sostenible, a mejorar los niveles de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores/as en todos los países participantes en el proceso APEC. Resulta por tanto lamentable que las *Mejores prácticas para los ACR/TLC de APEC*<sup>6</sup> y el trabajo realizado respecto a las *Medidas modelo para los capítulos sobre ACR/TLC*<sup>7</sup> no mencionen las normas sociales y laborales, ni tampoco incorporen una evaluación sobre el impacto que el libre comercio ha tenido sobre el nivel de desarrollo de los países y la generación de trabajo decente. 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 en el desarrollo sostenible y fomenten el trabajo decente.

**Recomendación 4: Combatir el cambio climático y el calentamiento global de manera ambiciosa y exhaustiva, prestando también atención a su repercusión en el empleo y en los lugares de trabajo y promoviendo la creación de empleos verdes.**

***Una transición ambiciosa y justa resulta ahora más necesaria que nunca con la creación de empleos verdes y con la promoción de un diálogo social efectivo en los lugares de trabajo.***

13. Los progresos para combatir el calentamiento global y el cambio climático han sido extremadamente inadecuados. La necesidad de acción es ahora más acuciante de lo que podemos imaginar. Se requiere un enfoque combinado, que empiece con el reconocimiento de que tanto los países desarrollados como en desarrollo son 'economías en transición' desde un punto de vista medioambiental y energético. APEC deberá desarrollar planes energéticos a largo plazo con un marco de desarrollo sostenible, que garanticen la seguridad energética y la protección del medio ambiente, y que sean compatibles con un empleo pleno y decente. APEC debe incrementar

<sup>6</sup> Aprobada en la 16ª Reunión Ministerial de APEC (Santiago, 17-18 de noviembre de 2004).

<sup>7</sup> Solicitadas en Busan en 2005 y que serán elaboradas para 2008.

sus esfuerzos para la promoción de empleos verdes en su ámbito de actuación. La liberalización y la creciente competencia entre las empresas que suministran energía no es en absoluto una panacea. De hecho, como el mercado no está ‘concebido estratégicamente’, no puede resolver los problemas fundamentales relacionados con el equilibrio de la producción energética y la protección del medio ambiente. Las políticas han de incluir una energía segura, limpia, respetuosa con el medio ambiente y abordable, basada en la promoción de fuentes energéticas renovables. Las políticas deben además basarse en enfoques multilaterales e inversiones conjuntas entre agentes nacionales y regionales clave. Y, por medio de acuerdos efectivos y vinculantes, las políticas tienen que garantizar que se invierta en nuevas capacidades y en infraestructura. A nivel del lugar de trabajo, las medidas para lograr la eficiencia energética y realizar ahorros de energía deberán ser desarrolladas conjuntamente entre empleadores y sindicatos. A nivel de las economías individuales, la utilización eficiente de los recursos y la innovación tecnológica deberán abordarse de manera que promuevan el empleo y como parte de un proceso de consultas con los interlocutores sociales.

**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***

14. 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.

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

15. 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 (GFPPN). 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 deberían extenderse también a todos los grupos vulnerables objeto de discriminación de índole diferente al género.

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



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

16. La migración supone tanto retos como oportunidades en la región de Asia y el Pacífico. Aunque la migración podría beneficiar a los/as trabajadores/as tanto en las economías de origen como de acogida, muchas veces es el último recurso para aquellas personas que no consiguen encontrar trabajo en su país y que resultan por tanto vulnerables a la explotación en el extranjero. Para que siga habiendo oportunidades, 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, y el *Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales* adoptado en 2005. 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 Familias<sup>8</sup> y los Convenios 97<sup>9</sup> y 143<sup>10</sup> 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: 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***

17. 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 también conducir a una creciente explotación y a empeorar las condiciones sociales y laborales. 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 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 “nivelación hacia abajo”.

<sup>8</sup> Ratificado por 31 países, incluidos Chile, México y Filipinas en la región de APEC.

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

<sup>10</sup> Convenios sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) 1975 (No. 143), ratificado por 23 países. De la región APEC, únicamente Filipinas ha ratificado este convenio.

***Marco de APEC  
para promover  
relaciones laborales  
y negociaciones  
colectivas sólidas***

18. 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 Internacionales (AMI)<sup>11</sup> 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***

19. 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 (presentes actualmente en los siguientes países de APEC: Australia, Canadá, Chile, Corea, Estados Unidos, Japón, México y Nueva Zelanda).

**Recomendación 8: 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/as trabajadores y trabajadoras en las zonas francas industriales (ZFI)**

***En la región de  
APEC, trabajan en  
las ZFI más de 45  
millones de  
personas sin una  
protección laboral  
efectiva.***

20. Actualmente, hay más de 50 millones de trabajadores/as en las zonas francas industriales (ZFI) del mundo entero y, por lo menos el 90 por ciento, o 45 millones, trabajan en la región de APEC<sup>12</sup>. 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 dócil. Con mayor frecuencia, las víctimas de las prácticas explotadoras, peligrosas y a veces brutales son las mujeres, ya que constituyen cerca del 80 por ciento del total de la mano de obra en las ZFI.

<sup>11</sup> Para mayo de 2008, se habían concluido 55 Acuerdos Marco entre Federaciones Sindicales Internacionales y empresas individuales.

<sup>12</sup> Base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales, OIT, abril 2007  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

***Políticas eficaces para promover el trabajo decente la inversión y el comercio en las ZFI a través de un diálogo social reforzado***

21. 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, 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***

22. 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.

***Recuperación de la crisis económica***

23. APEC debe jugar un rol primordial en la concretización de medidas que logren la recuperación, atenúen el impacto social de esta crisis financiera y económica actual sin precedentes y consigan la creación de empleos. Por esta razón, los líderes de APEC deben cooperar para crear programas fuertes, efectivos y coordinados de recuperación económica dentro del marco de una agenda de trabajo decente.

## **ANEXO 1**

### **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 para toda la población;
  - 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.