

LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA INTEGRACIÓN. ACUERDOS EN LOS QUE PARTICIPA EL PERÚ*

Luis APARICIO VALDEZ**

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos*. III. *Comunidad Andina*. IV. *Mercado Común del Sur (Mercosur)*. V. *Acuerdo de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)*.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía, entendida como la política de apertura internacional de los mercados, ha traído como consecuencia una interdependencia cada vez mayor entre los países, la misma que se ha traducido en un incremento de los acuerdos de integración a través de convenios o tratados internacionales.

Estos tratados internacionales son instrumentos jurídicos que versan sobre variadas materias donde se plasma el consentimiento manifestado por los Estados y se crean derechos y obligaciones entre las partes a la luz del derecho internacional.

Estos acuerdos por mucho tiempo han tenido como tema medular, en la gran mayoría de los casos, regulaciones de carácter económico: exoneraciones tributarias, desaparición de barreras arancelarias, establecimiento de un arancel externo común, entre otros. No obstante, en la última década se ha podido apreciar una variación en la concepción reseñada y una tendencia a incluir y desarrollar cada vez más el tema social en los mismos.

Los procesos de integración económica involucran aspectos sociales, aunque a veces estos no aparecen propuestos claramente en el momento en que dichos procesos se inician. No obstante, los efectos que estos pro-

* Agradezco la colaboración de Ana Vilela Espinosa y de Karla Cánova Talledo.

** Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo y director de análisis laboral

cesos provocan en la sociedad hacen que tarde o temprano la “dimensión social” y en particular, los “aspectos laborales” inevitablemente aparezcan en el análisis regional y suprarregional de la región.¹

Así, en Copenhague (1995), los jefes de Estado y de gobierno congregados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social adoptaron unos compromisos y un Programa de Acción que hacen referencia de forma explícita a los “derechos básicos de los trabajadores”. Por otro lado, la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996 en Singapur, consagró esta tendencia al ofrecer la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente, recordaron que la OIT es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva a cabo esta entidad.

En este contexto, la OIT consideró que si bien la globalización de la economía puede contribuir al crecimiento económico, y aun cuando esto último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento, a juicio de la OIT, debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tienen la posibilidad de reivindicar una participación justa en la distribución de las riquezas que han contribuido a crear.

En la actualidad resulta imposible esquematizar un proceso de integración sin que se tenga en cuenta, además de los factores económicos, el desarrollo de una serie de factores básicos ligados profundamente al desarrollo social, entre los que figura en primer lugar el respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo.

En este contexto, un tema especial en las tratativas para la fijación de los acuerdos comerciales, originada en el marco de las rondas de la Organización Mundial de Comercio, ha sido el debate acerca del *dumping* laboral, es decir, a formas desiguales de competencia libre, encubiertas en los niveles reducidos de salarios, la falta de protección y de condiciones de trabajo mínimas a los trabajadores, que pudieran interpretarse como una forma de abaratamiento y aumento de la competitividad adversa a los derechos humanos básicos.

¹ La dimensión laboral en los acuerdos de integración regional y libre comercio de las Américas, OIT. Proyecto “Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA”, 2003.

Este debate ha tenido su contraparte en la diferencia de niveles de vida entre los países en razón de sus niveles de poderío económico y de posición en el mercado, y en el hecho de que esta posición de privilegio ha sido precisamente obtenida a partir de tasas salariales bajas y el incremento paulatino de beneficios laborales y sociales.

La corriente del derecho internacional, sin embargo, va más allá de las meras limitaciones comerciales, y adopta una concepción más integral, influida por el desarrollo de los regímenes democráticos y la extensión del imperio de los derechos humanos.

Los derechos humanos, a su vez, han ido ampliando su aplicación hacia el campo económico y social, y en especial hacia una interpretación de los derechos laborales como parte de los derechos humanos fundamentales,

En el campo de los derechos laborales, el organismo de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha tenido una amplia labor que lleva ya casi 85 años de vigencia, a través de sus convenios internacionales y recomendaciones. Más recientemente, a raíz del establecimiento de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas, la OIT ha planteado también una plataforma mínima de la Organización que incorpora cuatro objetivos estratégicos: empleo, derechos, protección, y diálogo, traduciendo sus requerimientos a los países en el cumplimiento de obligaciones esenciales. De tal manera, el ámbito comercial y el de los derechos están aún en vías de comunicación, tendiendo los puentes entre los aportes benéficos de la ampliación del comercio y los del respeto a los derechos humanos laborales.

En la última década se ha venido consolidando la comprensión de un núcleo básico de derechos laborales, que consideran el fundamento mínimo (aunque no único) para establecer condiciones igualitarias de desarrollo y que son estimados como elementos jurídicos que permiten trabajar en pos de la reducción de la pobreza, la distribución más equitativa del ingreso, y un reparto más amplio de las ganancias obtenidas con el comercio.²

No obstante las consideraciones expuestas, encontramos que no existe un criterio uniforme en el tratamiento de las normas de trabajo en los procesos de integración en América Latina. Basta mencionar, por ejem-

² Polaski, Sandra, *Normas comerciales y laborales. Estrategia para países en desarrollo*, Carnegie Endowments for International Peace, 2003.

plo, que la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) no contiene ninguna norma sobre trabajo de manera específica, mientras que en el caso de la Comunidad Andina, pese a que las normas en materia social están establecidas en su texto, éstas tienen limitada aplicación.

Es por estas razones que el presente estudio está dedicado al tratamiento de las normas sobre trabajo en los procesos de integración en que participa el Perú.

II. TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE PERÚ Y ESTADOS UNIDOS

Pudiera ser que próximamente se inicien las negociaciones entre el Perú y los Estados Unidos de Norteamérica tendentes a lograr la firma de un tratado de libre comercio (TLC) entre ambos países.

Este importante acuerdo implicará que a partir de la suscripción del mismo, el Perú pase a competir sin aranceles con una economía inmensamente más grande, por lo que pueden derivarse ventajas y desventajas para el comercio exterior de nuestro país.

Una consecuencia positiva sería que la mayor competencia nos obligaría a mejorar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, sin las cuales no podríamos alcanzar las metas de desarrollo que necesitamos.

Uno de los primeros compromisos que deberán asumir ambos países será cumplir con su legislación laboral nacional, así como con los tratados y convenios internacionales que hayan ratificado.

Respecto al marco regulatorio legal laboral de nuestro país, encontramos que no cuenta con una sistematización adecuada por el hecho que no se ha logrado promulgar un código del trabajo o una ley general del trabajo (LGT), y el anteproyecto de esta última, se encuentra en proceso de revisión. Otros problemas se derivan de la alta informalidad existente en el mercado laboral, que hace que la mayoría de los trabajadores se encuentren al margen de la protección de la legislación del trabajo, así como la carencia de inspectores que resultan necesarios para verificar el cumplimiento y respeto de la legislación laboral por parte de los empleadores.

Por otro lado, en cuanto a la armonización de la legislación del trabajo con los tratados y convenios internacionales que ha ratificado nuestro país, recientemente se ha producido un nuevo avance en el intento de ar-

monizar la legislación colectiva de trabajo con las normas y principios internacionales de la OIT. Como se recordará, el D. L. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afectaba aspectos centrales de los derechos colectivos del trabajo, los cuales fueron denunciados no sólo por los expertos peruanos, sino que además fueron objeto de un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Así, diversas centrales sindicales peruanas interpusieron una queja ante el Comité de Libertad Sindical, que analizó si la regulación sindical del Perú, establecida en el D. L. 25593, se encontraba acorde con los principios de sindicación, negociación colectiva y huelga derivados de los Convenios 87 y 98 de la OIT. Al respecto, el Comité detectó dieciséis “observaciones”, y pidió al gobierno del Perú que armonizara su legislación con la normativa internacional que había ratificado.

Con la dación de la Ley 27912, del 8 de enero de 2003, se modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y se levantaron las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En este contexto de adecuación de nuestra legislación a los criterios de la OIT, el 23 de marzo de 2004 se promulgó el D. S. 003-2004-TR, que reglamenta la Ley 27556, que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, el mismo que estará a cargo de la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la dependencia que haga sus veces en cada dirección regional.

Mediante esta norma se reivindica el derecho de los trabajadores del sector público a organizarse en sindicatos, el mismo que perdieron en 1995, cuando fue disuelto el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), entidad que se encargaba del registro de estas organizaciones, por lo que éstas no contaban con fuerza ni reconocimiento legal.

Un modelo a tener en cuenta: TLC Estados Unidos-Chile

Es muy posible que en las negociaciones que se lleven a cabo entre el Perú y los Estados Unidos, este país proponga como modelo para el tratamiento del tema del trabajo el Acuerdo que ha suscrito con Chile en junio de 2003 y que entró en vigencia el 1o. de enero del 2004.

Conforme a este modelo, las partes reafirmarían sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y entre ellos sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT,

relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998. Cada parte procedería a asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos sean considerados por su legislación interna.

Los derechos fundamentales y los derechos internacionalmente reconocidos que podrían mencionarse serían los siguientes:

- El derecho de organizarse y negociar colectivamente.³
- La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.⁴
- Una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y⁵
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horarios de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Además, el modelo comprende el compromiso de que estos derechos sean reconocidos y protegidos por la legislación interna y que se reconozca el derecho de cada parte de establecer sus propias normas internas, así como adoptar o modificar su legislación laboral, en la medida en que se procure garantizar la vigencia de estos derechos laborales, así como su perfeccionamiento. Implica también que los procedimientos para el cumplimiento de la legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y que cada parte designe una unidad dentro de su Ministerio de Trabajo, que servirá de punto de contacto con la otra parte y con la sociedad, con el fin de desarrollar las labores del Consejo y que las actividades de cooperación tengan lugar a través de una unidad del Ministerio de Trabajo sobre cualquier materia laboral considerada apropiada, como:

³ Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación de 1948 y Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949. Constitución Política del Perú: inciso 13) del artículo 2o. y artículo 28.

⁴ Convenio de la OIT sobre el Trabajo Forzoso 29, de 1930, y Convenio de la OIT 105, de 1957, sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Constitución Política del Perú: literal b) del numeral 24 del artículo 2o., numeral 15 del artículo 2o. y artículos 22 y 23.

⁵ Convenio de la OIT 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de 1999 y Convenio de la OIT 138 sobre la Edad Mínima de 1993. Constitución Política del Perú de 1993: numeral 24) del artículo 2o., literal b) del numeral 24) del artículo 2o. y artículo 23. Ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes. Ley 256. Artículos 18.10 y 18.8 del TLC de Chile y Estados Unidos.

- Derechos fundamentales y su aplicación efectiva.
- Relaciones laborales.
- Condiciones de trabajo.
- Asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa.
- Protecciones sociales.
- Cuestiones técnicas e intercambio de información.
- Implicancias entre las partes de la integración económica para el logro de los respectivos objetivos en materia laboral.

Se ha establecido también que al ser definidos los ámbitos de cooperación las partes considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, así como de otros miembros de la sociedad civil, y finalmente se establecería una lista de panelistas para un eventual panel arbitral que incluiría expertos en derecho del trabajo.

III. COMUNIDAD ANDINA

El Grupo Andino surgió con la firma del Acuerdo de Cartagena o Acuerdo Subregional de Integración por parte de los jefes de Estado de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú en 1969. En 1973 Venezuela se adhirió al Acuerdo, y en 1976 Chile se retiró del Acuerdo.

Desde su creación, el aspecto social ha venido siendo objeto de atención en la comunidad andina, aun cuando el desarrollo de sus temas no ha sido suficientemente claro.

Instrumentos sociolaborales

En este contexto existen instrumentos sociolaborales importantes, e inclusive ya en el Acuerdo de Cartagena se planteaba que para alcanzar sus objetivos se emplearían entre otros mecanismos: “la armonización de políticas económicas y sociales”.⁶

Así, se creó el Consejo Consultivo Laboral y Empresarial, que permitió la realización de diversas reuniones entre los sectores involucrados respecto al desarrollo socioeconómico llegándose a la firma de importantes convenios, como:

⁶ Acuerdo de Integración Subregional, firmado el 26 de mayo de 1969 en Bogotá, Colombia.

- El Convenio Andrés Bello, concentrado específicamente en el intercambio de la educación, la ciencia y la cultura;
- El Convenio Hipólito Unanue, relacionado con cuestiones relativas a la salud, y
- El Convenio Simón Rodríguez, de carácter sociolaboral, pero de muy limitado funcionamiento, que tiene entre sus competencias armonizar las normas jurídicas laborales y de seguridad social; coordinar políticas y acciones conducentes a una adecuada utilización de los recursos humanos y a la solución de los problemas del desempleo y subempleo; coordinar políticas y acciones en el campo de la seguridad social; coordinar los sistemas de formación laboral, y promover la participación de los trabajadores y empleadores en los procesos del desarrollo y la integración subregional.

En los años setenta este Convenio tuvo gran dinamismo llegando a aprobar los Instrumentos Andinos de Seguridad Social y de Migraciones Laborales mediante las Decisiones 113 y 116, respectivamente; del mismo modo, realizó estudios comparados de las legislaciones laborales y de seguridad social y un documento sobre la Situación Ocupacional en los Países Andinos.⁷

El Protocolo de Quito,⁸ modificadorio del Acuerdo de Cartagena, señaló que “los Países Miembros coordinarían sus planes de desarrollo en sectores específicos y armonizarían gradualmente sus políticas económicas y sociales, con la mira de llegar al desarrollo integrado del área, mediante acciones planificadas”.

Existe además un documento muy importante: la Carta Social Andina, creada en 1994 en Caracas, Venezuela, y modificada por el Parlamento Andino⁹ en 1999, cuyo capítulo décimo corresponde al trabajo y seguridad social. En él se desarrollan aspectos vinculados a las necesidades de formación; empleos con remuneración adecuada; libre tránsito por el te-

⁷ Mediante la Decisión 148 fue reglamentado el Instrumento Andino de Seguridad Social.

⁸ El Protocolo de Quito se firmó el 12 de mayo de 1987 sobre la base de la decisión 217 “Propuesta para la suscripción de un Protocolo Modificadorio del Acuerdo de Cartagena”, adoptada el 11 de mayo de 1987, y entró en vigencia el 25 de mayo de 1988.

⁹ Carta Social Andina, adoptada en la II Cumbre Social Andina celebrada en Quito, Ecuador los días 24, 25 y 26 de febrero de 1999 y aprobada por Decisión 815 en el marco del XV Periodo Ordinario de Sesiones del Parlamento Andino celebrado en Lima en diciembre de 1999.

ritorio de los países de la región; libertad de creación de organizaciones sindicales; igualdad de trato; protección a la maternidad y la familia; seguridad e higiene ocupacional; justa protección en los procesos de privatización de empresas públicas; protección y acceso al trabajo de los minusválidos, entre otros.

Nuevos aspectos en materia social fueron incorporados al Acuerdo de Cartagena a través del Protocolo de Sucre¹⁰ al indicarse que se adoptarían, entre otros: programas educativos dirigidos a renovar y mejorar la calidad de la educación básica, programas que persigan diversificar y elevar el nivel técnico y la cobertura de los sistemas de formación profesional y capacitación para el trabajo, programas para el reconocimiento de títulos de educación superior a nivel andino.

Al formularse en 1999 la Declaración de Cartagena de Indias se buscó dar un nuevo impulso al Convenio Simón Rodríguez, al señalar que éste debía convertirse en el instrumento idóneo para impulsar la dimensión social y laboral del proceso de integración de la Comunidad Andina y servir de base para preparar y diseñar estrategias y planes de acción que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los habitantes de la subregión.

El XII Consejo Presidencial Andino,¹¹ al tratar el tema de la agenda social y participación democrática, convino en “desarrollar una agenda social multidimensional que aproxime la Comunidad del nuevo milenio a las expectativas de los ciudadanos andinos y que tenga como ejes centrales la generación del empleo, la educación, la salud y la vivienda”. En esta reunión se creó el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, el cual viene coordinando acciones en cinco áreas identificadas como prioritarias para apoyar la próxima conformación del Mercado Común Andino desde el ámbito sociolaboral. Estas áreas son:

- fomento del empleo,
- formación y capacitación laboral,
- seguridad social,
- salud y seguridad en el trabajo, y
- migración laboral.

¹⁰ El Protocolo de Sucre fue suscrito por los cancilleres de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, reunidos en Quito, Ecuador, en junio de 1997.

¹¹ XII Consejo Presidencial Andino: “Acta de Lima”, Lima, Perú, junio de 2000.

La Comunidad Andina de Naciones ha adoptado numerosos acuerdos relacionados con el empleo, la formación profesional y la seguridad social, entre otros temas, pero aún le falta avanzar en la promoción de las normas laborales internacionales y en especial los derechos fundamentales en el trabajo.

IV. MERCADO COMÚN DEL SUR (Mercosur)

El Mercosur es la unión aduanera formada por cuatro países de América del Sur: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que nació el 26 de marzo de 1991, con la firma por los Estados parte del Tratado de Asunción. En él se establecen los propósitos, principios e instrumentos del Mercado Común del Sur y se perfila también su estructura orgánica, la cual se completa y especifica en el Protocolo de Ouro Preto.

Cuenta, además, con cuatro países asociados: Bolivia, Chile, Perú y Venezuela.

La incorporación de Perú como asociado fue aprobada el 16 de diciembre de 2003 en la 25a. Cumbre de Jefes de Estado del Mercosur celebrada en Montevideo, Uruguay. Esta participación de Perú como asociado, y mientras no se incorpore como país parte, constituye una apertura con alcance muy limitado y no representa ningún compromiso en materia laboral. Sin embargo, participa en las reuniones de los subgrupos de trabajo. Venezuela, por su parte, fue incorporado como Estado asociado en la XXVI Cumbre del Mercosur de 2004.

Por otro lado, si bien es cierto que los presidentes de los cuatro países miembros del Mercosur aceptaron la incorporación de México como Estado asociado, ésta sólo se hará efectiva una vez concluido el requisito de firma del acuerdo de libre comercio. Entonces dicho país será invitado a las reuniones correspondientes con un estatus de observador.

Recientemente se ha dado un paso trascendental para la integración económica regional al haber culminado el acuerdo de libre comercio entre los países del Mercosur y los cinco países de la Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) que empezó a regir el 1o. de julio de 2004.

1. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998)*

Esta Declaración Sociolaboral signada en Brasil ¹² proclama una serie de principios y derechos en el área laboral, “sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados Partes haya instaurado o vaya a instaurar”, entre los que figuran:

- no discriminación,
- derechos de trabajadores migrantes y fronterizos,
- eliminación del trabajo forzoso,
- edad mínima de ingreso al trabajo,
- derechos de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa,
- libertad de asociación y protección de la actividad sindical,
- negociación colectiva,
- derecho de huelga,
- promoción de formas preventivas y alternativas de autocomposición de conflictos,
- fomento del diálogo social nacional e internacional,
- fomento del empleo y protección de los desempleados,
- derecho a la formación profesional,
- derecho a la seguridad y salud en el trabajo,
- derecho del trabajador a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, y compromiso de instituir y mantener los servicios de inspección del trabajo, y
- derecho de los trabajadores a la seguridad social.

2. *Pueden destacarse algunas particularidades*

Según sus propios términos, la Declaración Sociolaboral del Mercosur consolida los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances primeros y constantes en el campo social “sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT”. Así, proclama una serie de principios y derechos en el área laboral, “sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados Partes haya insertado o vaya a instaurar”.

Es importante resaltar la inclusión de derechos y objetivos relacionados con la promoción del empleo, la protección de los desempleados, con el

¹² Río de Janeiro, diciembre de 1998.

derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la referencia al “medio ambiente de trabajo”, a los servicios de inspección del trabajo y al derecho a la seguridad social.

Se prevé por otro lado el compromiso estatal de adoptar medidas efectivas relacionadas con la educación, formación, readaptación y orientación profesional de las personas con discapacidades físicas o mentales.¹³

En materia de migraciones, el Tratado de Asunción establece como objetivo la libre circulación de los factores productivos, y entre ellos naturalmente se incluye la mano de obra. La construcción de un mercado común implica de hecho garantizar la libre circulación de personas en el espacio integrado.

3. El Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercosur

El Subgrupo de trabajo núm. 10, el Grupo Mercado Común y el Consejo han aprobado un proyecto de Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercosur, y a un proyecto de Acuerdo Administrativo para su aplicación.

El Convenio dispone que los derechos de seguridad social previstos en este documento “se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Contratantes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos, estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados” (artículo 2o.).

En general, este documento recoge los principios materiales básicos del derecho internacional de la seguridad social, a saber: aplicación de la ley del lugar de ejecución, igualdad, conservación de derechos adquiridos, totalización y prorata.

El Convenio también contiene normas especiales sobre las prestaciones de salud para los trabajadores trasladados temporalmente, y sobre los regímenes de pensiones de capitalización individual, entre otros aspectos.

Este Convenio, que ya ha sido aprobado por los órganos competentes del Mercosur, requiere aún, para entrar en vigencia, la ratificación parlamentaria de los cuatro Estados del Mercosur.

El Mercosur parece ser el bloque más adelantado con relación a la incorporación de la dimensión sociolaboral, aun cuando el proceso tiene

¹³ Ermida Uriarte, Óscar. “La construcción de una red normativa del Mercosur”, *Análisis Laboral*, marzo de 2004, p. 7.

una gran debilidad institucional que dificulta la ejecución de los principios en forma comunitaria.¹⁴

V. ACUERDO DE COOPERACIÓN ECONÓMICA ASIA-PACÍFICO (APEC)

El Acuerdo de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) se formó en Australia en 1989 por iniciativa de este país, como un foro de consulta y cooperación económica. Esta agrupación trata gradualmente de ir en dirección de una zona de libre comercio y de cooperación económica. El Acuerdo, como su nombre lo indica, no constituye un tratado.

El APEC ha jugado un importante rol en la promoción del comercio y de las inversiones en la región. Como consecuencia de ello, los mercados han crecido considerablemente en el transcurso de los últimos diez años desarrollando oportunidades de trabajo.

Los países fundadores fueron Australia, Brunei, Canadá, Corea, Filipinas, Indonesia, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur, Tailandia y Estados Unidos. En 1991 ingresaron China, Hong Kong y Formosa, con lo que se complementaban los “tigres” de primera generación faltantes y se sumaba la dinámica y reformada economía de China, convertida ya en el caso más relevante de crecimiento sostenido de fines de siglo. México y Papúa Nueva Guinea se sumaron en 1993.

La Declaración Ministerial de Bogor, Indonesia 1994, marcó un paso decisivo en la definición de la identidad del APEC, pues en ella se plantea la creación de un área de libre circulación del comercio y de las inversiones.

En 1994 ingresó Chile, mientras que en la Décima Reunión General y Sexta de Jefes de Estado realizada en noviembre de 1998 en Kuala Lumpur, Malasia, fueron admitidos como nuevos miembros a este importante foro Perú y Vietnam.

Agenda social en la APEC

Dentro de la APEC no se ha aprobado ninguna norma específica en materia laboral. Sin embargo, la promoción del libre comercio no ha impedido establecer una agenda social. El trabajo de la organización en materia

¹⁴ La dimensión laboral en los acuerdos de integración regional y libre comercio en las Américas, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 2003.

de desarrollo sustentable ha puesto énfasis en tecnologías limpias, ciudades sustentables y la salud a largo plazo del medio ambiente marítimo.

Por otra parte, la mayoría de las iniciativas de la APEC en materia laboral se realizan en el contexto del desarrollo de recursos humanos. En este sentido, los proyectos se concentran en hacer los mercados laborales más eficientes y mejorar el manejo de los recursos humanos.

Otros proyectos han examinado la forma en que la seguridad y la salud en el sitio de trabajo contribuyen a la productividad.

El Grupo de Trabajo en materia de Recursos Humanos, que como ya señaláramos fue establecido en 1990, es el encargado de conducir programas para desarrollar los recursos humanos en temas que van desde la educación para el trabajo a la capacidad creadora.

El desarrollo y la puesta en marcha del trabajo están basados en un plan de trabajo anual, que consta de una corta lista de cuatro prioridades de cooperación técnica y económica acordada en la reunión de altos funcionarios en febrero 2003 y de ocho áreas prioritarias identificadas en la segunda parte del Plan de Acción de Osaka, que son:

- Educación básica calificada.
- Mejoramiento de la información y análisis del mercado de trabajo.
- Mejoramiento de las habilidades en los sectores claves, incluyendo la escala de pequeñas y medianas empresas.
- Aprendizaje toda la vida.
- Mejoramiento de la currícula, enseñanza de métodos y materiales instructivos para el siglo XXI.
- Movilidad de personas calificadas.
- Mejoramiento de la calidad, productividad, eficiencia de la fuerza de trabajo y de los centros de trabajo.
- Cooperación más estrecha para apoyar el comercio y la liberalización de inversiones, así como facilitarlas.

Los líderes económicos de los países integrantes de la APEC reseñaron las siguientes prioridades para el 2004 durante su reunión en Bangkok, Thailandia:

- Promoción de la liberalización del comercio y las inversiones.
- Mejoramiento de la seguridad humana.
- Usar el APEC para ayudar a la gente y sociedades benéficas de la globalización.