

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

**RECUPERACIÓN, DESARROLLO Y CRECIMIENTO
SOSTENIBLES A TRAVÉS DEL TRABAJO DECENTE**

DECLARACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL/RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO (CSI/RSAP)
A LA REUNIÓN DE LÍDERES ECONÓMICOS DE APEC 2009
(Singapur, 14-15 de noviembre de 2009)

INTRODUCCIÓN

Prioritario: Hacer frente a la crisis económica y financiera

- Resulta primordial que APEC actúe para hacer frente a la crisis económica mundial e impedir una recesión global. Los líderes de APEC deben estar a la altura de las circunstancias y trabajar para que se apliquen medidas anticíclicas adicionales coordinadas, en línea con el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, a fin de afrontar los riesgos que plantea la crisis del empleo y volver al buen camino con la creación de trabajo decente y una vía de alto crecimiento y desarrollo sostenible.

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 17ª Cumbre APEC en Singapur, los días 14 y 15 de noviembre de 2009 en torno al tema “Sostener el crecimiento, conectar la región”. 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.

Empleos verdes, cualificación y tecnologías para un desarrollo sostenible

- Es imperativo que los líderes de APEC se comprometan activamente a promover un modelo económico ecológicamente sostenible, mediante inversiones en nuevas cualificaciones y prácticas, la creación de empleos verdes, y el avance de tecnologías verdes para afrontar las causas del cambio climático.

Los sindicatos necesitan tener estatus consultivo en APEC

- Los Estados miembros de APEC han de aportar el impulso político y el espacio institucional para la participación de las organizaciones sindicales democráticas y representativas de los miembros del APEC en los procesos de toma de decisiones de APEC, a través de un nuevo órgano consultivo similar a ABAC. Los Estados miembros deberían establecer un Foro Laboral de APEC con objeto de mantener un diálogo efectivo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la región.

RECOMENDACIONES DE LA RED SINDICAL PARA ASIA PACÍFICO

La red CSI/RSAP exhorta:

1. La CSI/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 inmediata – y pasos en el buen camino para lograr una comunidad más fuerte y un futuro más sostenible – la CSI/RSAP exhorta a los líderes de APEC a:
 - 1) Tomar medidas efectivas para responder a la crisis económica y financiera mundial y reestructurar el sistema financiero de manera que contribuya al crecimiento económico sostenible y al progreso social;
 - 2) Adoptar medidas concretas para promover la participación de los trabajadores/as en APEC y aprobar la creación de un Foro Sindical APEC;
 - 3) Reforzar el programa de Desarrollo de Recursos Humanos en el proceso de APEC, reanudar la tradición de Reuniones Ministeriales sobre DRH regulares y que para la próxima, prevista para celebrarse en China en 2010, se mantengan consultas plenas con los interlocutores sociales;
 - 4) Hacer especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente, que contribuirían además a prevenir la explotación de los trabajadores/as en las plantas manufactureras o en las ZFI, donde la mano de obra es mayoritariamente femenina;
 - 5) Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as en cualquier acuerdo comercial regional, bilateral o multilateral, y en el proceso de integración económica;
 - 6) Hacer frente al cambio climático y el calentamiento global de manera exhaustiva, prestando también atención a su repercusión en el empleo y en los lugares de trabajo, promoviendo la creación de empleos verdes e invirtiendo en nuevas cualificaciones para garantizar una elevada productividad de los empleos verdes, y apoyar un acuerdo ambicioso durante la COP15 de la Conferencia de la ONU sobre cambio climático en diciembre de 2009;
 - 7) Desarrollar directrices de APEC para garantizar la aplicación apropiada de políticas no discriminatorias con respecto al género y otras formas de discriminación;
 - 8) Desarrollar un marco de APEC para adoptar un enfoque que respete los derechos de los trabajadores/as migrantes; y
 - 9) Desarrollar un marco de APEC para alentar el diálogo social en las empresas multinacionales y revisar los Principios de Inversión no Vinculantes de APEC.

Recomendación 1: Tomar medidas efectivas para responder a la crisis económica y financiera mundial y reestructurar el sistema financiero de manera que contribuya al crecimiento económico sostenible y al progreso social.

Compromiso a una re-regulación y a la ampliación de los paquetes de estímulo fiscal

2. Las recientes Reuniones de Altos Responsables (Senior Officials Meetings - SOM) de APEC han subrayado la importancia de adoptar medidas apropiadas de recuperación a nivel fiscal, monetario y social, para ayudar a las empresas y a las personas afectadas a recuperarse de la crisis económica. Las SOM constataron los efectos positivos de desbordamiento que han tenido las medidas fiscales, monetarias y de facilitación de créditos adoptadas por ciertas economías de APEC y pidieron al Secretariado de APEC que establezca un mecanismo de proliferación de Buenas Prácticas. Los Estados de APEC deben adoptar un enfoque más intervencionista y decidir medidas concretas para ampliar los paquetes de estímulo fiscal y adoptar una supervisión regulatoria adecuada para las agencias de calificación de créditos que operan o están basadas en países de APEC, apoyando plenamente las propuestas adoptada en la Cumbre del G20 de Pittsburgh los días 24-25 de septiembre de 2009.

Desalentar los despidos y proteger los salarios

3. Los Líderes de APEC deben adoptar medidas para garantizar los medios de subsistencia y los empleos de los trabajadores/as en estos tiempos de crisis económica. La CSI/RSAP sostiene que la flexibilización del mercado laboral no es la solución, e insiste en que, además de la creación de empleos decentes, productivos y verdes, la protección de los empleos y niveles salariales existentes reviste una importancia fundamental.

Protección de las personas socialmente marginadas y creación de empleos decentes

4. Mujeres, jóvenes y migrantes figuran entre los trabajadores y trabajadoras más afectados por la crisis. Los países de APEC deben reforzar sus servicios sociales para proteger a grupos vulnerable como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores/as de la economía informal y los desempleados, especialmente los de larga duración, mediante la provisión de prestaciones de desempleo e ingresos para cubrir al menos sus necesidades más básicas. Los Líderes de APEC deben crear nuevos puestos de trabajo como la mejor manera de luchar contra la crisis del empleo, aplicando las medidas y políticas preconizadas en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

Recomendación 2: Adoptar medidas concretas para promover la participación de los trabajadores/as en APEC y aprobar la creación de un Foro Sindical APEC

Promover la participación de los trabajadores/as en todo el proceso de APEC

5. 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 del APEC en el ámbito del desarrollo de recursos humanos². Como

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, 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.

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

anfitrión de la reunión de APEC en 2008, Perú propuso ampliar la participación en la construcción de la comunidad de APEC a otros actores, incluyendo contar con representantes de la sociedad civil y organizaciones sindicales representativas de los países miembros de APEC en sus procesos de toma de decisiones. Perú adoptó una postura positiva respecto a acordar estatus consultivo a la Red Sindical para Asia y el Pacífico, en tanto que voz legítima de los trabajadores de la región. La ausencia de un mecanismo consultivo formal para los sindicatos no sólo contrasta con el acceso privilegiado de que disfrutaban las empresas a través del Consejo Consultivo Empresarial de APEC (ABAC), sino también con lo establecido en otros foros similares, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) donde los sindicatos cuentan con estatus consultivo³. Los líderes de APEC deben ahora 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.

Constitución de un Foro Sindical consultivo de APEC con carácter permanente

6. La CSI/RSAP pide a los líderes que aprueben la creación de un Foro Sindical de APEC, por medio de un mecanismo consultivo formal de APEC con los sindicatos cuyas modalidades de acceso serían semejantes a las de ABAC, y basándose 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 CSI/RSAP a fin de garantizar un funcionamiento satisfactorio del Foro Sindical de APEC.

Participación sindical en el Grupo de Trabajo sobre DRH

7. 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 APEC⁴, 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 3: Reforzar el programa de Desarrollo de Recursos Humanos en el proceso de APEC, reanudar la tradición de Reuniones Ministeriales sobre DRH y que para la próxima, prevista para celebrarse en China en 2010, se mantengan consultas plenas con los interlocutores sociales

Celebrar la próxima Reunión Ministerial de APEC sobre DRH

8. 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

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 23° GTDRH (Washington D.C., 2001).

³ Siete de los 21 países de APEC son miembros de la OCDE.

⁴ 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.

consultando plena y significativamente con los sindicatos

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. La CSI/RSAP acoge por tanto con beneplácito la decisión de celebrar una nueva Reunión de Ministros de APEC encargados del DRH en China, en septiembre de 2010. Los líderes de APEC deben reconocer la importancia de celebrar reuniones ministeriales de APEC sobre DRH cada año y que la próxima Ministerial sobre DRH 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

9. 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. En 2009, el país anfitrión, Singapur, ha llamado particularmente la atención sobre esta cuestión, convirtiéndola en una de las prioridades de esta Cumbre de Líderes. El desequilibrio existente 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. Además, a la CSI/RSAP le inquieta la creciente interconexión entre APEC y el proyecto “Doing Business” del Banco Mundial, como se consideró en el Comité Económico de APEC en junio de 2009. Insistimos en que el “Indicador sobre empleo de trabajadores” del informe Doing Business, y que ahora ha sido desestimado incluso por el propio Banco Mundial, no debe utilizarse en ningún estudio sobre inversiones realizado por APEC.

Se necesitan redes de seguridad social eficaces con cobertura universal

10. Se ha discutido mucho en APEC respecto a las redes de seguridad social, como parte de su programa de trabajo, 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 una mayoría en los países en desarrollo miembros de APEC, 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), que se reúne 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 aplicación en cada economía en particular.

Recomendación 4: Hacer especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente, que contribuirían además a prevenir la explotación de los trabajadores/as en las plantas manufactureras o en las ZFI, donde la mano de obra es mayoritariamente femenina

Desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente

11. 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 los/las jóvenes;
- Evaluar y revisar con regularidad la eficacia y eficiencia de los programas del mercado de trabajo;

En la región de APEC, trabajan en las ZFI más de 50 millones de personas que carecen de una protección laboral efectiva.

12. Hay en la actualidad más de 60 millones de trabajadores/as empleados en las zonas francas industriales (ZFI) del mundo entero, y al menos 52 millones en la región de APEC⁵. 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

⁵ Base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales, OIT, abril 2009
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

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.

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

13. 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.

Recomendación 5: Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as⁶ en cualquier acuerdo comercial regional, bilateral o multilateral, y en el proceso de integración económica “en la frontera”, “más allá de las fronteras” y “del otro lado de la frontera”

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

14. 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. No obstante, una dimensión social sólida que incluya objetivos de empleo decente y el respeto de las normas fundamentales del trabajo resulta esencial para lograr una integración económica regional estable. Todos los gobiernos de APEC, así como los empleadores y los sindicatos, deben reafirmar la promesa de respetar, aplicar y promover las normas fundamentales del trabajo, que realizaran con la adopción de la *Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998)*.

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

15. Por otro lado, muchos de los Convenios fundamentales de la OIT aún no han sido ratificados, y los ya ratificados no han sido 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.

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); 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).

Los países de APEC deben aprobar la inclusión de cuestiones laborales y sociales en la OMC

16. Una contribución considerable que podría realizar la reunión de Líderes 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 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 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 que realice las recomendaciones pertinentes al Consejo General de la OMC.

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

17. 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. Este año, la Presidencia de Singapur ha establecido como una de sus prioridades la reducción de obstáculos comerciales y de inversiones “en la frontera”. Tal como manifestó la Presidencia, esto incluye hacer que las normas de origen de los tratados de libre comercio existentes sean más favorables a las empresas y profundizar el análisis de impacto del ALCAP. Otro objetivo es hacer que el establecimiento y el inicio de las operaciones de cualquier nueva empresa sean más fáciles, más rápidos y más baratos, simplificando las normas “más allá de las fronteras” y también establecer las infraestructuras “del otro lado de las fronteras” para reducir los costes y el tiempo necesario para el comercio y las transacciones.

Evaluar el impacto del ALCAP sobre el desarrollo y el trabajo decente

18. La CSI/RSAP insta a los Líderes de APEC a asegurarse de que cualquier medida adoptada para que los TLC existentes resulten más favorables a las empresas no redunde en perjuicio de las condiciones o los salarios de los empleados, y que se incorporen disposiciones para la protección de los derechos en el trabajo. Además, APEC deberá incluir una evaluación del impacto del Área de Libre Comercio de Asia y el Pacífico (ALCAP) respecto al nivel de desarrollo y la creación de trabajo decente. Los ACR y TLC entre las economías de APEC deberán incorporar no sólo 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. Así pues, las *Medidas modelo para los capítulos de los ACR/TLC*⁷ deberían incluir compromisos firmes respecto a la protección de los trabajadores/as, en conformidad con los principios

⁷ Solicitadas en Busan en 2005, y discutidas durante la última reunión del Grupo de Trabajo sobre DRH en junio de 2009.

y derechos en el trabajo internacionalmente reconocidos, lo que implica que las leyes y regulaciones de todos los miembros de APEC deberían estar en línea con los Convenios de la OIT relevantes. 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 6: Hacer frente al cambio climático y el calentamiento global de manera exhaustiva, prestando también atención a su repercusión en el empleo y en los lugares de trabajo, promoviendo la creación de empleos verdes e invirtiendo en nuevas cualificaciones para garantizar una elevada productividad de los empleos verdes, y apoyar un acuerdo ambicioso durante la COP15 de la Conferencia de la ONU sobre cambio climático en diciembre de 2009.

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

19. Los progresos para combatir el calentamiento global y el cambio climático han sido alarmantemente inadecuados. La necesidad de acción es ahora más acuciante de lo que podemos imaginar. 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 sus esfuerzos para la promoción de empleos verdes en su ámbito de actuación. 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 invertir en capital humano y promover nuevas cualificaciones para los trabajadores y trabajadoras, de manera que puedan desenvolverse eficazmente en lugares de trabajo verdes. Las políticas tienen además que basarse en enfoques multilaterales e inversiones conjuntas entre agentes nacionales y regionales clave. Y, por medio de acuerdos efectivos y vinculantes, las políticas deberán 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, deberá promoverse la utilización eficiente de los recursos y la innovación tecnológica de manera que se apoye el empleo y un proceso de consultas con los interlocutores sociales.

Recomendación 7: 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

20. 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

21. 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 deberían extenderse también a los grupos vulnerables objeto de discriminación de índole diferente al género.

Recomendación 8: 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

22. 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, aplicándose plenamente la legislación laboral nacional y las condiciones de trabajo sin discriminación. 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 Migratorios y los Miembros de sus Familias⁸ y los Convenios 97⁹ y 143¹⁰ de la OIT. La CSI/RSAP considera que los líderes de APEC deben prestar atención a la baja tasa de ratificación de estas normas internacionales en sus economías. Las economías

⁸ Ratificado por 25 países, incluidos Chile, México, Perú y Filipinas en la región de APEC (Indonesia ha firmado el Convenio, pero aún no lo ha ratificado).

⁹ Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (No. 97), ratificado por 49 países, incluyendo Nueva Zelanda y Filipinas en la región APEC.

¹⁰ Convenios sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) 1975 (No. 143), ratificado por 23 países, únicamente Filipinas en la región APEC.

miembros de APEC deberían elaborar un calendario regional para su ratificación. Los gobiernos de APEC deberían además promover un desarrollo industrial equilibrado y el trabajo decente, de manera que la decisión de emigrar se tome voluntariamente y no como una obligación para escapar a la miseria o a la opresión.

Recomendación 9: 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

23. 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”.

Marco de APEC para promover relaciones laborales y negociaciones colectivas sólidas

24. 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)¹¹ 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 y química 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

25. 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).

¹¹ Para mediados de 2009, se habían concluido 84 Acuerdos Marco entre Federaciones Sindicales Internacionales y empresas individuales.

CONCLUSIONES

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

26. 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 Sindical para Asia y el Pacífico de la CSI (CSI/RSAP) está dispuesta a comprometerse a tal efecto.

Recuperación de la crisis económica

27. APEC debe jugar un rol primordial en la concretización de medidas que logren la recuperación, atenúen el impacto social de la triple crisis sin precedentes: financiera, del empleo y climática, y que promuevan la creación de trabajo decente y empleos verdes para superarlas. 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.

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.