

Superar la crisis, involucrar a los trabajadores y trabajadoras y hacer realidad el trabajo decente

Declaración de la red sindical para Asia y el pacífico de la CSI
a la reunión de líderes económicos de APEC en 2010
(Yokohama, Japón, 13-14 de noviembre de 2010)

INTRODUCCIÓN

Prioritario: Hacer frente a la crisis económica y financiera

I. Resulta primordial que las principales economías mundiales mantengan sus medidas para hacer frente a la crisis económica mundial, evitando una nueva recesión global. Los líderes de APEC deben estar a la altura de las circunstancias y trabajar para que se apliquen medidas destinadas a consolidar la demanda y crear empleos de calidad, en línea con el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT. Para crear un modelo económico sostenible, los líderes han de apoyar una reducción del sector financiero, devolviéndole su papel social de estar al servicio de la economía real.

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

II. Los líderes del Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC) se reunirán para su 18ª Cumbre APEC en Yokohama, los días 13 y 14 de noviembre de 2010 en torno al tema “Cambio y Acción”. Los líderes de APEC deben reconocer que el APEC necesita acordar la mayor prioridad política al logro de 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

III. 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, la promoción de la eficiencia energética y la creación de energías renovables, así como el avance de otras tecnologías verdes para combatir las causas del cambio climático.

Los sindicatos necesitan tener estatus consultivo en APEC

IV. 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 de APEC en los procesos de toma de decisiones de APEC, a través de un nuevo órgano consultivo similar al Consejo Consultivo Empresarial de APEC (ABAC). Las economías miembros deberían establecer un Foro Sindical de APEC con objeto de mantener un diálogo efectivo con representantes de los trabajadores y trabajadoras en la región.

RECOMENDACIONES DE LA RED SINDICAL DE LA CSI PARA ASIA Y EL PACÍFICO

Propuestas de la Red Sindical de la CSI para Asia y el Pacífico (CSI/RSAP)

1. La CSI/RSAP insta a los líderes de APEC a utilizar el foro de APEC para conseguir la recuperación económica, 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 re-regular el sistema financiero para ponerlo al servicio de la economía real;
 - 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 y mantener consultas plenas con los interlocutores sociales durante estas reuniones;
 - 4) Hacer especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente;
 - 5) Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as¹ en todos los acuerdos comerciales regionales, bilaterales o multilaterales, así como en los procesos de integración económica;
 - 6) Abordar el cambio climático y el calentamiento global de forma ambiciosa, entre otras cosas mediante la creación de empleos verdes;
 - 7) Desarrollar directrices de APEC para garantizar la aplicación apropiada de políticas no discriminatorias en las economías miembros;
 - 8) Desarrollar un marco de APEC para adoptar un enfoque que respete los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes;
 - 9) Establecer un marco de APEC para fomentar el diálogo social en las empresas multinacionales y revisar los Principios de Inversión no Vinculantes de APEC; y
 - 10) Crear un marco en APEC en relación con el desarrollo de recursos humanos, con objeto de integrar a los desempleados y a los trabajadores/as jóvenes en el empleo y brindar capacitación a la mano de obra en relación con nuevas técnicas y tecnologías.

¹ Los derechos fundamentales de los trabajadores, o normas fundamentales del trabajo, son derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente y para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del 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 erradicación 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).

Recomendación 1: Tomar medidas efectivas para responder a la crisis económica y financiera mundial y re-regular el sistema financiero para ponerlo al servicio de la economía real.

Reforzar la demanda y el crecimiento antes de consolidar los presupuestos

2. Los Ministros de Finanzas de APEC han subrayado el importante papel que han tenido hasta la fecha las políticas fiscales en la región de APEC para evitar una recesión global aún más profunda. No obstante, los Ministros señalaron asimismo que algunos países debían aplicar políticas de consolidación presupuestaria que tendrían que ir acompañadas por reformas y medidas destinadas a mejorar el crecimiento, con objeto de hacer frente a retos demográficos a largo plazo. Este es un enfoque equivocado: las economías de APEC han de evitar abandonar las medidas de estímulo fiscal de manera prematuro, y deberían continuar aplicando medidas que apoyen el crecimiento e incrementen la demanda, con objeto de aumentar la producción y el empleo, antes de pasar a considerar una consolidación fiscal.

Re-regular y reducir el sector financiero y promover un impuesto sobre las transacciones financieras (ITF)

3. Los líderes de APEC deberían promover medidas destinadas a reducir el sector financiero, devolviéndolo a su función legítima de estar al servicio de la economía real. En lugar de medidas de austeridad fiscal y mayores recortes en el gasto, las economías de APEC deberían explotar nuevas fuentes de financiación, como la creación de un Impuesto sobre las Transacciones Financieras (ITF) y recaudar mayores ingresos por medio de la imposición de sistemas fiscales progresivos.

Desalentar los despidos y proteger los salarios

4. 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, y subraya que, además de la creación de empleos decentes, productivos y verdes, reviste especial importancia la protección de los empleos y niveles salariales existentes a través de programas de subsidio del empleo, basándose en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009.

Apoyar la creación de empleos de calidad

5. Durante su 17ª reunión los Líderes Económicos de APEC decidieron “*situar la creación de empleo en el eje de nuestra estrategia económica*”. La CSI/RSAP apoya este enfoque y subraya el papel crucial que tiene el empleo para lograr la recuperación económica. Por consiguiente, los programas de estímulo fiscal deberían estar mejor orientados hacia la creación de puestos de trabajo de calidad y habría que realizar nuevas inversiones directamente en obras públicas, incluyendo inversiones a larga escala y con mano de obra intensiva en el desarrollo de una infraestructura “verde” con vistas a la creación de empleo rápidamente.

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

6. Desde su creación en 1995, la CSI/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

el proceso de APEC

gobiernos que acogen las cumbres de APEC² y contribuyendo al trabajo de APEC en el ámbito del desarrollo de recursos humanos³. Como 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 consultivo⁴. 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.

Establecer en APEC un Foro Sindical consultivo con carácter permanente

7. 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 los comités y grupos de trabajo de APEC

8. 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.

Recomendación 3: Reforzar el programa de Desarrollo de Recursos Humanos en el proceso de APEC, reanudar la tradición de Reuniones Ministeriales sobre DRH y mantener consultas plenas con los interlocutores sociales durante estas reuniones

Celebrar la próxima Reunión Ministerial de APEC sobre DRH

9. 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

² 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.

³ 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).

⁴ Siete de los 21 países de APEC son miembros de la OCDE.

consultando plena y significativamente con los sindicatos

sobre el DRH y los debates en las reuniones ministeriales de APEC sobre el DRH⁵. Sin embargo, mientras que los ministros de comercio se reúnen anualmente para facilitar el proceso encaminado a alcanzar las metas de Bogor y 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 que favorezca a 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). Esto reviste especial importancia teniendo en cuenta los estrechos vínculos existentes entre la crisis financiera y la crisis de empleo sin precedentes a la que nos enfrentamos actualmente.

Nueva dimensión en la integración económica de los miembros de APEC

10. En APEC persiste aún un interés comercial dirigido a incrementar el comercio y la inversión, centrándose en medidas para abrir los mercados y dando menor prioridad a objetivos tales como un empleo pleno y productivo, o la protección social. En 2009, el país anfitrión, Singapur, llamó particularmente la atención sobre esa 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 la publicación “Doing Business” del Banco Mundial, como se consideró en el Comité Económico de APEC. 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

11. 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

⁵ 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 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.

Recursos 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 incluyen, por ejemplo, programas adecuados de subsidio de desempleo, prestaciones de vejez y de jubilación, servicios de empleo/formación y reconversión profesionales adaptados y accesibles a los trabajadores/as, 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

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 unos 52 millones en la región de APEC⁶. La organización sindical está prohibida o resulta prácticamente imposible y la gran mayoría de trabajadores/as de las ZFI ve denegada, en la ley o en la práctica, la posibilidad de ejercer sus derechos laborales. Como resultado de ello, 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% del total de la mano de obra en las ZFI. 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. Esta tendencia no hace sino agravar la precariedad del empleo y hace que la preparación y adopción de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente resulten más importantes que nunca.

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

13. A tal efecto, APEC debe poner en marcha una iniciativa a favor de políticas eficaces que promuevan el trabajo decente, la inversión y el comercio 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.

Desarrollo de unas Directrices de APEC para el Trabajo Decente

14. APEC debe desarrollar y aplicar sus propias Directrices Globales de Trabajo Decente, que abarquen medidas activas para la creación de empleo productivo y de calidad para todos, fomentar el diálogo social, hacer hincapié en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y reforzar las redes de seguridad y otras medidas de protección social en las políticas laborales y sociales.

⁶ Base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales, OIT, abril 2007
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

Recomendación 5: Promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as en todos los acuerdos comerciales regionales, bilaterales o multilaterales, así como en los procesos de integración económica

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

15. APEC continúa desarrollando 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 y de inversión 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 e inclusiva. 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 realizarán con la adopción de la *Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998)*, reiterada en la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)* y en el *Pacto Mundial para el Empleo de la OIT (2009)*.

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

16. 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.

Apoyar la inclusión de cuestiones laborales y sociales en la OMC

17. Una contribución considerable que podría realizar la reunión de Líderes para reforzar la sostenibilidad a largo plazo de la Organización Mundial del Comercio (OMC) sería apoyar 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 realizar las recomendaciones pertinentes al Consejo General de la OMC.

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

18. 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. 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 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 sobre comercio e inversión, de manera que dichos acuerdos sirvan para avanzar en el desarrollo sostenible y fomenten el trabajo decente.

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

19. 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. Los Tratados Bilaterales de Inversiones (TBI) deben incorporar cláusulas requiriendo que los Gobiernos no reduzcan las normas del trabajo a fin de atraer inversores extranjeros. Además, APEC deberá incluir una evaluación del impacto del Área de Libre Comercio de Asia y el Pacífico (ALCAP) sobre el empleo, el nivel de desarrollo y la creación de trabajo decente, en lugar de limitarse a la actual evaluación del impacto sobre el comercio.

Recomendación 6: Abordar el cambio climático y el calentamiento global de forma ambiciosa, entre otras cosas mediante la creación de empleos verdes.

Contribuir a la conclusión de un amplio y ambicioso acuerdo en la CMNUCC

20. En vista del decepcionante resultado de la 15ª Conferencia de las partes (COP15) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), 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. Una contribución significativa que podrían realizar las economías de APEC a la mitigación del cambio climático sería apoyar la conclusión de un amplio y ambicioso acuerdo lo antes posible, incluyendo progresos considerables durante la COP16 en Cancún.

Desarrollar políticas para la eficiencia energética y las energías renovables

21. 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. Las políticas han de incluir una energía segura, limpia, respetuosa con el medio ambiente y abordable, basada en el desarrollo de fuentes de energía renovable. Y, por medio de acuerdos efectivos y vinculantes, las políticas deberán garantizar que se invierta en nuevas capacidades y en infraestructura.

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

Una transición ambiciosa y justa resulta más necesaria que nunca, con la creación de empleos verdes y la inversión en recursos humanos

22. APEC debe redoblar además esfuerzos para la promoción de empleos verdes en su ámbito de actuación. No obstante, la transición a una economía baja en carbono y el desarrollo de las correspondientes tecnologías y oportunidades de empleo podría desembocar en un mercado laboral a dos velocidades. Si no es ya el caso, pronto la capacitación y las cualificaciones de los empleados de la antigua generación quedarán obsoletas y estos trabajadores/as encontrarán cada vez mayores dificultades para conservar su empleo. Para garantizar que se produzca una transición justa hacia una economía verde, y con objeto de facilitar la adaptación de la mano de obra al mercado laboral cambiante pos-crisis, la CSI/RSAP insta a los Líderes a desarrollar políticas que amplíen los programas de formación y capacitación para que los trabajadores/as y desempleados puedan desenvolverse eficazmente en puestos de trabajo verdes. Las políticas tienen además que basarse en enfoques multilaterales, consultas con los interlocutores sociales e inversiones conjuntas entre agentes nacionales y regionales clave.

Promover acciones a nivel del lugar de trabajo para la eficiencia energética, el reciclado y el tratamiento de desechos, en consulta con los sindicatos

23. APEC ha emprendido ya estudios sobre la economía basada en el reciclado, con objeto de identificar oportunidades, retos y necesidades de construcción de capacidades, además de intercambiar las mejores prácticas. Los Líderes deberían basarse en las experiencias que hayan tenido éxito y respaldar proyectos de eficiencia energética, reciclado y tratamiento de desechos a nivel del lugar de trabajo, así como a escala sectorial y local. A nivel del lugar de trabajo, dichas medidas deberán ser desarrolladas conjuntamente entre empleadores y sindicatos, con objeto de garantizar que las medidas y políticas sean aplicadas eficazmente. 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, tras un diálogo 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

24. 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. En este momento, la aplicación de programas de austeridad fiscal está teniendo un impacto especialmente negativo sobre la situación de la mujer 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, y que reduce la aportación 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

25. 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 promover la integración de género 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 trabajadores y trabajadoras migrantes

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

26. 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, en sectores que van de la construcción al trabajo doméstico. Para que sigan existiendo 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 miembros de APEC deberían elaborar un calendario regional para su ratificación. Los gobiernos de APEC deberían promover aún más 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

27. 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

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

⁹ Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (No. 97), ratificado por 49 países, incluyendo Nueva Zelanda, Malasia 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.

y social

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

28. Los líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para desarrollar un marco a nivel de APEC destinado a promover relaciones laborales adecuadas 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

29. 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, Nueva Zelanda y Perú).

Recomendación 10: Crear un marco en APEC en relación con el desarrollo de recursos humanos, con objeto de integrar a los desempleados y a los trabajadores/as jóvenes en el empleo y brindar capacitación a la mano de obra en relación con nuevas técnicas y tecnologías

Desarrollar técnicas y competencias para el Siglo XXI en APEC

30. El Grupo de Trabajo de APEC sobre Desarrollo de los Recursos Humanos ha venido desarrollando “Técnicas y Competencias del Siglo XXI para todos”, un esfuerzo que pretende definir las cualidades que requerirán los trabajadores en el futuro e integrarlas en la educación con objeto de empezar a preparar a la mano de obra. La CSI/RSAP acoge con beneplácito la labor de APEC para mejorar el capital humano e insta a que se inviertan mayores recursos en este esfuerzo.

Inversión urgente en formación y servicios de empleo para prevenir el

31. Tras el estallido de la crisis financiera y de empleo, reviste una importancia particular que se tomen medidas activas para integrar a los desempleados en el mercado laboral, prestando especial atención a prevenir que el desempleo termine siendo de larga duración. Se

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

desempleo de larga duración

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, poniendo énfasis especialmente en la creación de nuevas capacidades para desempeñar adecuadamente empleos verdes;
- 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 mal remunerado entre los/las jóvenes;
- Evaluar y revisar con regularidad la eficacia y eficiencia de los programas del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES

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

32. 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

33. APEC debe desempeñar un rol primordial a la hora de concretar medidas para lograr la recuperación, atenuar el impacto social de la triple crisis sin precedentes: financiera, del empleo y climática, y promover 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 basándose en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

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.